



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
المركز الجامعي نور البشير - البيضان
معهد العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير



قسم علوم التسيير

المؤسسات المتوسطة والصغيرة كخيار استراتيجي لحل مشكلة البطالة في الجزائر

مذكرة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

تخصص: إدارة مالية

تحت إشراف الأستاذ:

*موسي اسية

من إعداد الطلبة:

✓ طاب البشير علاء الدين

✓ بوقرنافة حمزة

أعضاء لجنة المناقشة

تمت المناقشة يوم: 2023/07/03

الصفة	اسم المؤسسة الجامعية	الرتبة العلمية	الاسم و اللقب
رئيسا	المركز الجامعي البيضان	دكتوراه	قصابي شعبان
مشرفا ومقررا	المركز الجامعي البيضان	دكتوراه	موسي آسية
ممتحنا	المركز الجامعي البيضان	دكتوراه	صكوشي حاسين

السنة الجامعية: 2022 - 2023

شكر وعرفان

بكلمات الشكر والامتنان، نرتفع إلى أعلى السماوات ونعبر عن فرحتنا
وامتناننا العميق لله العظيم، رب العالمين. لا تفي الكلمات بوصف نعمه
الجارية علينا من كل جانب، ولا يكفي الشكر لكرمه وإحسانه الذي لا
يُضاهى.

في هذا العمل الذي نضعه بين أيديكم، ننحني بكل تواضع واحترام إلى
معلمنا الفاضل، الذي يمدو مناوفنا وينير طريقنا. إلى أستاذنا العزيز،
فإن توجيهاتك الثمينة وتحفيزك الدائم قد صاغت هذا العمل ببراعة
ونجاح.

ولن ننسى أستاذتنا المتميزين في معهد بجامعة البيض، الذين كانوا
عونا لا ينضب ومصدر إلهام لنا. إلى أستاذتنا الكرام، نقدم شكرنا الجزيل
وتقديرنا العميق.

وفي نهاية هذه المذكرة، نزهر الابتسامة على شفقتنا ونعبر عن شكرنا
العميق لكل من ساندنا ووقف بجانبنا في هذه الرحلة. فليكن الحمد
والشكر لله العلي القدير في كل الأمور، فإنه الذي يتفضل بكرمه
وإحسانه دوماً وأبداً.

أجمل الشكر وأعذب التقدير لكل من نثر عطائه ولامس قلوبنا بللمسة
محبة ودعم لا يعد ولا يحصى.

الاهداء

في ظل أروقة الامتنان والإشراق، أرفع قلم الشكر والتقدير لأناس خاصين يستحقون كلمات المديح والامتنان.

إلى والدتي العزيزة، التي أنارت حياتي بخضكاتها وتواجدها الدافئ. أنته الروح التي تنثر البهجة في كل لحظة وتشعرنني بالسعادة الحقيقية. أحمل لك قلبًا مليئًا بالشكر والاحترام، وأتمنى لك السعادة الدائمة.

وإلى أبي العزيز، الذي ألهمني ووجهني نحو أفق النجاح والتميز. بفضلك وإرشاداتك الثمينة، أصبحت قادرًا على تحقيق أهدافي وتجاوز التحديات. لن أنسى أبدًا العلم القيم الذي نقلته لي، وسأحمل ذكراك في قلبي مع كل إنجاز أحققه. لك مني كل التقدير والامتنان.

وإلى عائلتي الغالية، التي كانت دعمي الحقيقي وركني الثابت في حياتي. منحتهموني القوة والثقة للتخليق في سماء الأحلام وتحقيق طموحاتي. لا يكفي الشكر والامتنان لتفانيكم وحبكم اللامحدود. أحمل لكم قلبًا مليئًا بالمحبة والامتنان، وأدعو الله أن يحفظكم ويسعدكم.

وأخيرًا، إلى كل من عبر طريقي في رحلتي، الأصدقاء والمعلمين والزلاء وكل من ترك بصمة إيجابية في حياتي. لقد أثرتهم بطريقة لا يمكنني إلا أن أعبر عن الامتنان العميق. أنتم أضفتم القيمة والإلهام لحياتي، وسأبقى ممتنًا وشاكرًا لكم طوال العمر.

كلمات معبرة تحمل مشاعر

الامتنان والتقدير لأشخاص مميزين في حياتنا.

بشير

الأهداء

إلى كل الأرواح النبيلة التي ألهمتني ودفعتني للتفوق، أهدىكم ثمرة " نجاحي الحلوة. لا يمكنني تصور رحلتي بدونكم، أنتم الأبطال الذين ساهمتم في بناء حلمي وتحقيقه. شكراً لكم على الدعم والتشجيع الذي لا يواهي وإلى رموز الحنان والعطاء، والدي وأمي الحبيبتين، أنتما أول من ألهمني الشغف والتفاني في كل ما أقوم به. بفضل حنكتما ورعايتكما اللامحدودة، تجاوزت العواجز وتحديت التحديات. أنا مدين لكم بحياة مليئة بالإنجازات والسعادة. أنتما تستحقان كل كلمة شكر وتقدير

وإلى رفاق الدرب، اخوتي وأخواتي، كانت رحلتي لا تكتمل دونكم. بفضل صداقتكم ودعمكم المستمر، واجهت التحديات بثقة وتخطيت الصعاب بنجاح. أنتم الأشخاص الذين يملكون قلباً كبيراً ويمنحون الأمل والابتسامة في كل لحظة. شكراً لكم على كل لحظة قضيتها بجانبكم.

وأخيراً، أهدى الشكر والتقدير إلى كل من ساهم في نجاحي، من المعلمين والأساتذة الذين قدموا لي العلم والمعرفة، إلى المرشدين الذين وجهوني وألهموني، وإلى كل من وقف بجانبني وساندني في رحلتي. وأنا مدين لكم بكلمات الشكر والامتنان العميقة.



فطر س



قائمة المحتويات

الصفحة	المحتوى
	شكر و عرفان
	اهداء
II	فهرس
III	قائمة الجداول
VI	قائمة الأشكال
ب	مقدمة
الفصل الأول: الإطار النظري لظاهرة البطالة	
2	المبحث الأول: عموميات حول البطالة
2	المطلب الأول: تعريف البطالة وطرق قياسها
2	الفرع الأول: ماهية البطالة
3	الفرع الثاني: قياس البطالة
4	المطلب الثاني: النظريات المفسرة للبطالة
4	الفرع الأول: تفسير البطالة عند الكلاسيك والنيوكلاسيك
7	الفرع الثاني: تفسير البطالة في المدرسة الكينزية
8	الفرع الثالث: النظرية الحديثة المفسرة للبطالة
10	المطلب الثالث: أنواع وآثار وأسباب البطالة
10	الفرع الأول: أنواع البطالة
13	الفرع الثاني: اثار البطالة
17	المبحث الثاني : البطالة في الجزائر
17	المطلب الأول : واقع البطالة في الجزائر وخصائصها
17	الفرع الأول : تطورات البطالة في الجزائر
19	الفرع الثاني : خصائص البطالة في الجزائر
21	المطلب الثاني: أسباب البطالة في الجزائر وآثارها
21	الفرع الأول: أسباب البطالة في الجزائر
22	الفرع الثاني : آثار البطالة في الجزائر
24	المطلب الثالث: نتائج البطالة في الجزائر وطرق معالجتها
24	الفرع الأول: البطالة، أرقام وإحصائيات:
25	الفرع الثاني : طموحات الحكومة الجزائرية للحد من ظاهرة البطالة:
38	خلاصة الفصل الأول

الفصل الثاني : المؤسسات المتوسطة و الصغيرة	
40	المبحث الاول : عموميات حول المؤسسات المتوسطة و الصغيرة
40	المطلب الأول : مفهوم المؤسسات المتوسطة و الصغيرة
40	الفرع الأول : المعايير الكمية
41	الفرع الثاني : المعايير النوعية
45	المطلب الثاني : أشكال وتصنيف المؤسسات المتوسطة و الصغيرة
45	الفرع الأول : أشكال المؤسسات المتوسطة و الصغيرة
48	الفرع الثاني: تصنيف المؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة
51	المطلب الثالث: خصائص وأهداف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:
51	الفرع الأول: خصائص و مميزات المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:
53	الفرع الثاني: أهداف المؤسسات الصغيرة و المتوسط:
54	الفرع الثالث:الأهداف المنتظرة من إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
55	المبحث الثاني : علاقة المؤسسات المتوسطة و الصغيرة بالبطالة
55	المطلب الأول : دور المؤسسات المتوسطة و الصغيرة
55	الفرع الأول:اقتصاديا:يتمثل دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
57	الفرع الثاني: الدور الاجتماعي
60	المطلب الثاني : مراحل تطور المؤسسات المتوسطة و الصغيرة
60	الفرع الأول : مراحل تطور المؤسسات المتوسطة و الصغيرة
62	الفرع الثاني : واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر .
62	المطلب الثالث: تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر .
62	الفرع الأول: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال المرحلة ما بعد الاستقلال إلى سنة 1980:
63	الفرع الثاني : المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال المرحلة 1980 – 1989 :
64	الفرع الثالث : المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال المرحلة 1989 – 2013 :
68	خلاصة الفصل الثاني :
الفصل الثالث:دراسة حالة مديرية الولاية للصناعةوالمناجم بالمؤسسات الصغيرةوالمتوسطة	
70	المبحث الأول: التعريف بمكان دراسة الحالة
70	المطلب الأول: تعريف بولاية البيض
73	المطلب الثالث : علاقة مديرية الولاية للصناعةوالمناجم بالمؤسسات الصغيرةوالمتوسطة
73	المبحث الثاني: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تخفيض معدلات البطالة في ولاية البيض
74	المطلب الأول: عدد العمال في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالبيض خلال الفترة (2015-2018)

79	المطلب الثاني: عدد العمال في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالبيص خلال الفترة (2019-2022)
82	المطلب الثالث: العراقيل التي تعيق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والحلول المقترحة
84	خلاصة الفصل الثالث :
85	الخاتمة العامة
89	قائمة المصادر و المراجع
93	ملخص

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
42	جدول رقم (01): يبين معايير تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة	1
44	الجدول رقم 02: المعايير المحددة للتعريف بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر	2
50	جدول رقم 03: تصنيف المؤسسات المتوسطة و الصغيرة و المصغرة على أساس تنظيم العمل	3
65	الجدول رقم 04: تطور تعداد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة للفترة 2001-2009	4
71	الجدول رقم (05): دوائر وبلديات ولاية البيض	5
74	الجدول رقم (06): المشاريع الصغيرة و المتوسطة و مناصب الشغل المنشئة لسنة 2015	6
76	الجدول رقم (07): المشاريع الصغيرة و المتوسطة و مناصب الشغل المنشئة لسنة 2016	7
77	الجدول رقم (08): المشاريع الصغيرة و المتوسطة و مناصب الشغل المنشئة لسنة 2017	8
78	الجدول رقم (09): المشاريع الصغيرة و المتوسطة و مناصب الشغل المنشئة لسنة 2018	9
80	الجدول رقم (10): المشاريع المقبولة على مستوى لجنة الاستثمار لسنة 2019	10
81	الجدول رقم (11): المشاريع الصغيرة و المتوسطة و مناصب الشغل المنشئة لسنتي 2019 و 2020	11
82	الجدول رقم (12): المشاريع الصغيرة و المتوسطة و مناصب الشغل المنشئة لسنتي 2021 و 2022	12

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
75	الشكل (01): نسبة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب كل قطاع في ولاية البيض سنة 2015	1
79	الشكل (02): نسبة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب كل قطاع في ولاية البيض سنة 2018	2
79	الشكل (03): نسبة العمال الذي وظفتهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب كل قطاع في ولاية البيض سنة 2018	3
80	الشكل (04): نسبة العمال في المشاريع المقبولة حسب كل قطاع في ولاية البيض سنة 2019	4



المقدمة العامة



المقدمة العامة

إن مختلف دول العالم تعاني من مشكلة البطالة وخاصة النامية منها و المشاكل الاقتصادية والاجتماعية تعيق سيوررة تقدمها واستقرارها، فالبطالة ظاهرة عالمية تعاني منها معظم النظم الاقتصادية في العالم، وذلك بالنظر لآثارها السلبية في مختلف مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، الأمر الذي جعل منها محل اهتمام الحكومات التي بذلت جهود كبيرة من أجل إيجاد الحلول المناسبة التي من شأنها العمل على خفض معدلات البطالة والتخفيف من آثارها وتشكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حلا من الحلول المناسبة، وأداة فعالة في معالجة مشكلة البطالة، وهذا نظرا للدور الحيوي والايجابي الذي تؤديه في مسار إعادة تشكيل الهياكل الاقتصادية، وتحقيق التكامل والتنوع الاقتصادي، كما أنها تؤدي دورا هاما في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية خاصة من ناحية خلق مناصب الشغل.

حيث هيمن الدور المتزايد للمؤسسات الكبيرة على الفكر الاقتصادي خلال فترة طويلة من الزمن، مما بوأها مكانة متميزة في أغلب القرارات السياسية في كل بلدان العالم، و كان الاعتماد على هذه المؤسسات من منطلق أنها توفر قاعدة صناعية و بنية تحتية واسعة و ركيزة أساسية لتحقيق التنمية الاقتصادية و الاجتماعية ، إلا أنه نتيجة التحولات الاقتصادية العالمية وما صاحبها من تطبيق لبرامج التصحيح الهيكلي في عدد كبير من دول العالم، تغيرت الأفكار لصالح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي أصبحت محور للدراسات الاقتصادية باعتبارها كيانا مختلفا في حجمه و طريقة تسييره و معالجته للمشاكل المطروحة ، و ما يؤكد هذا التوجه هو العدد المتزايد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث تشير الإحصائيات إلى أن هذه الأخيرة تمثل النسبة الأكبر من حيث العدد في كافة البلدان يحظى قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة باهتمام كافة الدول سواء كانت متقدمة أو نامية بما فيها الجزائر التي أولت أهمية كبيرة لهذا القطاع بغية خلق منظومة مؤسسية تستجيب لجميع التغيرات الجذرية التي تفرضها التعاملات الاقتصادية وهذا من خلال الارتقاء بهذه المؤسسات على جميع الأصعدة المحلية والدولية.

ولأن البطالة في الجزائر بحجمها وعمقها أصبحت الشغل الشاغل في السنوات الأخيرة، مما ألزم الحكومة الشروع في إجراءات وتدابير استثنائية للتخفيف حدة هذه الظاهرة، وانعكاساتها السلبية خاصة في أوساط الشباب، وقد تمثلت هذه من الإجراءات في وضع برامج عديدة لمعالجة هذه المشكلة المستعصية من بينها الاهتمام بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وذلك بإنشاء هياكل ووكالات متخصصة لدعمها والنهوض بها، غير أن تحسين وتفعيل أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري تطلب توفير جملة من العوامل، قد تعجز مثل هذه المؤسسات عن توفيرها بنفسها بحيث لا بد من توفير المناخ الاقتصادي والقانوني لتشجيع وتنمية هذه المؤسسات بمختلف مناطق

المقدمة العامة

البلاد . بعد الاطلاع على إطار البحث نصل إلى طرح الإشكالية التي نود معالجتها والتي تتمحور حول التساؤل الرئيسي التالي:

ما مدى مساهمة المؤسسات المتوسطة والصغيرة في التخفيض والتقليل من آثار البطالة في الجزائر؟

وينبثق من التساؤل الرئيسي أعلاه مجموعة من التساؤلات الفرعية التي يمكن صياغتها على النحو التالي:

1- ماهي المؤسسات الصغيرة، والمتوسطة ودورها اقتصاديا، واجتماعيا؟

2- ماهي أسباب وآثار البطالة وما هو واقعها في الجزائر (ولاية البيض)؟

3- هل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة دور في انخفاض مستويات البطالة؟

حتى تتمكن من الإجابة على الإشكالية المطرحة استعنا بمجموعة من الفرضيات:

1- يساهم قطاع المؤسسات المتوسطة والصغيرة في التخفيف من البطالة لفائدة خريجي الجامعات

2- البطالة في الجزائر خاصة بطالة الشباب تمثل معضلة حقيقية تهدد التماسك الاجتماعي

3- تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية البيض في توفير مناصب شغل

أهمية البحث:

- تتبع أهمية هذا البحث كونه يسلط الضوء على:

- توضيح المفاهيم المتعلقة بالبطالة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصائص كل منهما

- تبيان الإجراءات والبرامج المحدثة من طرف الجزائر لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

- الدور الذي تلعبه والأهمية التي تكتسبها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على مستوى مختلف دول

العالم وذلك لفعاليتها في تطوير العديد من الاقتصاديات

- إبراز قدرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على استحداث مناصب شغل بولاية البيض

أسباب اختيار البحث :

لقد جاء اختيارنا للموضوع انطلاقا من الاعتبارات التالية . :

- الأهمية والمكانة التي تحتلها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كظاهرة اقتصادية و اجتماعية

المقدمة العامة

- تزامن الفترة الحالية مع تشجيع الدولة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة
- ميولنا الشخصي لدراسة و تحليل

أهداف البحث:

- لا شك ان اي بحث علمي يسعى لتحقيق جملة من الأهداف سواء تعلق بالجانب النظري أو التطبيقي، ومن بين الأهداف التي نسعى لتحقيقها من وراء هذه الدراسة ما يلي:
- يهدف هذا البحث في المقام الاول إلى الإجابة عن التساؤل الجوهرى مما يمكننا من التعرف على الدور الذي يمكن أن تساهم به المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية الاقتصادية؛
 - محاولة توضيح معالم ظاهرة البطالة بمختلف جوانبها؛ التعرف على استراتيجية تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والاستفادة من تجارب الدول الرائدة في هذا المجال؛
 - التعرف على أسباب البطالة في الجزائر وأساليب معالجتها؛ تسليط الضوء على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر وبيان ما تواجهه من مشكلات وصعوبات تعوق نموها وتطورها
 - تحديد الآليات التي تسمح للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية بالمساهمة الفعالة في التقليل من البطالة

منهج البحث:

استنادا إلى أهمية الموضوع والأهداف المرجوة من القيام بهذا البحث تم اعتمادنا على المنهج الوصفي عند التطرق للجوانب النظرية المرتبطة بظاهرة البطالة بأهم أنواعها أبعادها ، وكذا النظريات المفسرة لها، وكذلك عند تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خصائصها ، وأهميتها، إضافة إلى تجارب بعض الدول في تنمية وتطوير هذه الأخيرة، أما المنهج التحليلي فسنستعمله في تحليل ظاهرة البطالة في الجزائر، وكذا في تحليل وتفسير البيانات والمعلومات المتعلقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. لقد انجز هذا العمل بالاعتماد على مجموعة من المراجع من خلال الاستعانة بالكتب المذكرات الملتقيات والندوات المجالات، والمواقع الإلكترونية عبر الإنترنت.

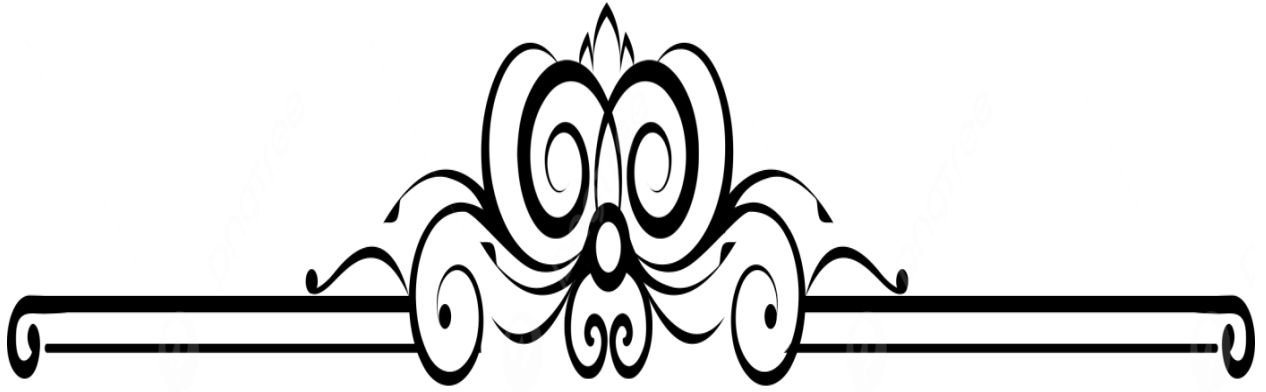
المقدمة العامة

هيكل البحث:

لغرض الإجابة على الإشكالية المطروحة ومعالجة فرضيات الدراسة و اختبار صحتها و نفيها قسمنا الدراسة

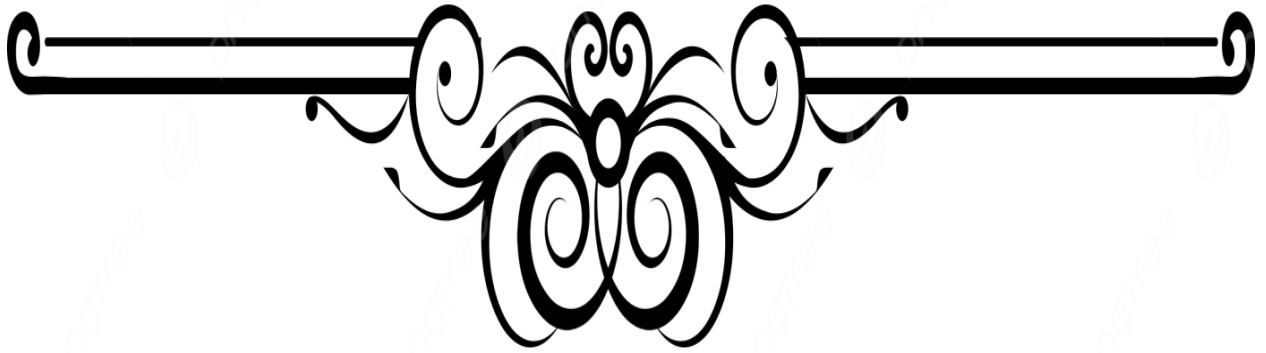
إلى قسمي :

القسم الأول: يتضمن مبحثا يتطرق إلى الجانب النظري للبطالة ثم محاولة مطابقة ما تم التوصل إليه في الجانبين النظريين بواقع الولاية و بالتحديد على عينة من هيئات دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. أما القسم الثاني : نعرض فيه الدراسة الأدبية لموضوع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و بعض تعاريفها إضافة إلى مميزاتها و مدى مساهمتها في الاقتصاد.



الفصل الأول

الإطار النظري لظاهرة البطالة



الفصل الأول: الإطار النظري لظاهرة البطالة

كثرت الآراء حول تعريف البطالة و تحديد مفهومها نظرا لتعدد أشكالها وأنواعها و في هذا الجزء ستلقي الضوء على ما تحمله هذه الظاهرة من معاني و كيفية قياسها و أنواعها و أقسامها في الجزائر

المبحث الأول: عموميات حول البطالة

تعد البطالة في الوقت الحاضر من أخطر الأزمات التي يواجهها العالم المتقدم والمتخلف على حد سواء حيث وصلت مستويات مخيفة، كما أن من أهم الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للمخططين وواضعي السياسات الاقتصادية في أي مجتمع هو زيادة حجم العمالة والتقليل من حجم البطالة.

المطلب الأول: تعريف البطالة وطرق قياسها:

تعتبر البطالة من أهم التحديات التي واجهت وتواجه اقتصاديات العالم لكونها مشكلة ذات أبعاد تاريخية وجغرافية بمقدار ارتباطها بمراحل التطور الاقتصادي. وقد حظي هذا الموضوع باهتمام المفكرين الاقتصاديين على اختلاف مذاهبهم وأفكارهم من فترة زمنية إلى أخرى.

الفرع الأول: ماهية البطالة

بالرغم من عدم وجود تعريف رسمي للبطالة متفق عليه، إلا انه يمكن القول بصفة عامة أن البطالة تتمثل في وجود أشخاص في مجتمع معين قادرين على العمل ومؤهلين له بالنوع والمستوى المطلوب ومرغوب فيه وباحثين عنه وموافقين على الولوج فيه في ظل الأجور السائدة ولا يجدونه خلال فترة زمنية معينة. ويلاحظ التعريف السابق للبطالة انه متفق عليه دوليا ويقتضي أن تتوفر المعايير الثلاثة الآتية كي يعد الفرد عاطلا خلال فترة البحث:¹

أولاً: أن يكون الفرد بدون عمل.

ثانياً: أن يكون الفرد متاحاً للعمل.

ثالثاً: أن يكون الفرد باحثاً عن عمل.

¹ - علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة و اثر برنامج اصلاح اقتصادي عليها ، كلية التجارة ، جامعة الاسكندرية، 2005 ، ص 3- 5،

ويمكن التفرقة بصفة عامة بين مفهومين للبطالة هما المفهوم الرسمي والمفهوم العلمي:

تمثل البطالة وفقاً للمفهوم الرسمي في الفرق بين حجم العمل المعروض وحجم العمل المستخدم في المجتمع خلال فترة زمنية معينة عند مستويات الأجور السائدة ومن ثمة فإن حجم البطالة يتمثل في حجم الفجوة بين كل من الكمية المعروضة من العمل والكمية المطلوبة منه في سوق العمل عند مستوى معين من الأجور¹.

تعرف البطالة وفقاً للمفهوم العلمي بأنها الحالة التي لا يستخدم المجتمع فيها قوة العمل فيه استخداماً كاملاً و من ثمة يكون الناتج الفعلي في هذا المجتمع أقل من الناتج المحتمل مما يؤدي إلى تدني مستوى رفاهية أفراد المجتمع عما كان يمكن الوصول إليه². و من هذا التعريف يمكن التمييز بين بعدين للبطالة:

✓ البعد الأول: يتمثل في عدم الاستخدام الكامل للقوة العاملة المتاحة و ذلك في حالي البطالة السافرة و البطالة الجزئية.

✓ البعد الثاني: يتمثل في الاستخدام الغير امثل للقوة العاملة مما يترتب عليه أن تكون الانتاجية المتوسطة للفرد أقل من حد ادنى معين و تعد ظاهرة البطالة المقنعة المثال الواضح على ذلك.

الفرع الثاني: قياس البطالة

يعد معدل البطالة أحد المؤشرات الاقتصادية الكلية ذات الدلالة البالغة في رسم السياسات الاقتصادية وتقييم فعاليتها ولا يمكن علاج مشكلة البطالة ما لم يكن هناك تصور حقيقي لذا عادة ما يقاس معدل البطالة³ من قبل الجهات الرسمية، كنسبة عدد العاطلين عن العمل إلى القوة العاملة بالمجتمع (الفئة النشطة) عند نقطة زمنية معينة وذلك باستخدام الصيغة التالية:

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

تتكون الفئة النشطة من الأفراد الذين هم في سن العمل القادرين والراغبين فيه سواء كانوا يعملون أو لا يعملون،

$$\text{إذ الفئة النشطة} = \text{العاملون} + \text{الناشطون}$$

1- علي عبد الوهاب نجا، مرجع سبق ذكره، ص 3.

2- علي عبد الوهاب نجا، مرجع سبق ذكره، ص 3.

3- زكي، رمزي، الاقتصاد السياسي للبطالة. الكويت، المجلس الوطني للثقافة و الفنون و الآداب، العدد: 226، 1997.

ويقصد بالعاملين كل من يشتغل عملا بدوام كامل أو جزئي وحتى إن كان يعمل ساعة أو ساعتين - باليوم مقابل أجر عند الغير أو في مؤسسة

أما العاطلون فهم الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه، ولا يجدون فرص عمل متاحة لهم أما بالنسبة للأفراد الذين يستبعدون من الفئة النشطة هم :

- الأفراد دون سن معينة : وهم الأفراد الذين دون السن العمل القانوني وهو 15 16 فما فوق
- الأفراد فوق سن معينة /وهي التقاعد أو المعاش، وهو 65 سنة فما فوق؛
- الأفراد من فئات معينة:
- الفئات غير القادرة على العمل لأسباب مختلفة مثل المرضى والعجزة وطلبة المدارس؛
- الأفراد الذين لا يطالبون المجتمع بوظائف رغم مقدرتهم على العمل مثل ربات البيوت أو الأفراد الذين لا يبحثون عن العمل ولا يرغبون فيه
- الأفراد الذين يتوقفون عن البحث عن العمل بسبب حالة اليأس التي تصيبهم نتيجة عدم توفر فرص العمل المناسبة لهم.

المطلب الثاني: النظريات المفسرة للبطالة

ان تعدد المدارس الاقتصادية أدى إلى تعدد نظريات البطالة فكل مدرسة اقتصادية تناولت مشكلة البطالة حسب مبادئها وأسسها، ويمكن توضيح نظريات البطالة الأكثر شيوعا حسب التسلسل التاريخي التالي:

الفرع الاول: تفسير البطالة عند الكلاسيك والنيوكلاسيك

أولا: التفسير الكلاسيكي للبطالة

إن من بين الدعائم التي شيد عليها أنصار المدرسة الكلاسيكية صراحهم الفكري هو إيمانهم في مجال التوازن الاقتصادي الكلي بما يسمى بقانون "ساي" للأسواق أو قانون المنافذ، والذي ينص على أن كل عرض إنما يقابله مباشرة الطلب المساوي له، وذلك على أساس أن السلع المعروضة بالأسواق إنما يتم تبادلها أو مقايضتها بسلع أخرى.

وعموما فإن الإيمان بقانون ساي للأسواق كان يعني لدى الكلاسيك أن العرض الكلي للسلع والخدمات يتساوى دائما مع الطلب الكلي، ومن ثم ليس من الممكن حدوث أزمت إنتاج مفرطة وعليه فإن التوازن الاقتصادي

العام لدى الكلاسيك هو توازن التوظيف الكامل. فهو الوضع العادي والمألوف والطبيعي وأن أي توازن يكون دون مستوى التوظيف الكامل لجميع الموارد الاقتصادية والبشرية هو توازن غير مستقر¹.

أما إذا كانت هناك بطالة بين العمال، بمعنى أن عرض العمل أكبر من الطلب عليه، فإن علاج ذلك يكون سهلاً من خلال انخفاض الأجور. حيث تؤدي البطالة إلى إيجاد تنافس بين العمال للحصول على فرص التوظيف، مما يجعلهم يقبلون أجوراً أقل. والأجور الأقل تعني انخفاضاً في تكاليف الإنتاج، ومن ثم تزيد حوافزهم على زيادة الإنتاج، وبالتالي زيادة الطلب على العمال إلى أن تنخفض البطالة بين صفوفهم ومعنى ذلك ببساطة، هو أن الكلاسيك قد افترضوا أن علاج البطالة إنما يتأتى من خلال مرونة تغير الأجور بالانخفاض في إطار الآليات التي توفرها المنافسة السارية في سوق العمل. وأن أي تدخل في إطار محاولة تثبيت أو تحديد مستوى الأجور من شأنه أن يزيد من معدلات البطالة، لذا رفض الكلاسيك تدخل الدولة في الأجور كسياسة تحديد الأجر الأدنى المضمون، أو ما تقوم به النقابات العمالية في سعيها الدائم لزيادة الأجور أو على الأقل منع تخفيضها وفقاً لظروف سوق العمل.

اذن يرى الكلاسيك ان الاقتصاد القومي يتوازن دائماً عند مستوى التوظيف الكامل وبالتالي فانه لا مجال لوجود بطالة وفقاً للنموذج الكلاسيكي².

بيد أنهم لم ينكروا وجود نسبة من البطالة الاختيارية الناشئة من ميل بعض العمال إلى التعطل على أن يقبلوا بالأجور المنخفضة السائدة. ولكن في كل الأحوال هناك فرص عمل متاحة لكل قادر على العمل وراغب فيه في ظل مستويات الأجور السائدة.

كما أنهم أشاروا إلى إمكانية حدوث بطالة جزئية في نطاق ضيق يرجع السبب فيه إلى أخطاء قد يقع فيها أصحاب العمل نتيجة لسوء تقدير للطلب أو كمية الإنتاج، أو تغير أذواق المستهلكين، ولكن سرعان ما تعود الأمور إلى طبيعتها من خلال توافر مرونة الأسعار والأجور.

ثانياً : تفسير البطالة عند النيوكلاسيك:

ترى المدرسة النيوكلاسيكية عدم وجود بطالة إجبارية كما يرى كينز، فأنصار هذه المدرسة يرون انه إذا توافرت عدة فروض منها³:

1 - زكي رمزي، مرجع سابق الذكر، ص 185-186.

2 - محمد علي الليثي و اخرون، مقدمة في الاقتصاد الكلي،الدار الجامعية الاسكندرية،مصر، 1997، ص 253.

3 - حسين عمر موسوعة الفكر الاقتصادي،دار الكتاب الحديث للنشر،ج 2 ، ص 858.

— تطابق ظروف المنافسة الكاملة في سوق العمل.

— التجانس التام في عنصر العمل.

— حرية انتقال العمل .

— العلم التام بأحوال السوق.

فضلا عن المرونة التامة للأجور فان البطالة الاجبارية سوف تختفي، وسيضمن الامثل للموارد وتوزيع قوة العمل بين الأنشطة الاقتصادية المختلفة توزيعا أمثل.

لكن حتى بداية الثلاثينات، كان هناك شعور عام بين اعلام الاقتصاديين لهذه الفترة بان الأجور تفشل في الهبوط تجاوبا مع هبوط الاسعار في فترة الكساد ومن ثمة تنشير البطالة .

و لم يكن أمام الكتاب الكلاسيك المحدثين من امثال بيجو من وسيلة لعلاج مشكلة البطالة سوى خفض معدلات الأجور (ولأنه كان من المسلم به بينهم، انه من الصعب عمليا تحقيق الخفض في الأجور بسبب معارضة النقابات العمالية) وقد يركز بيجو فعلا في تحليله لعلاج البطالة على خفض الأجور إذ أن ذلك يؤدي إلى هبوط نفقة الإنتاج الحدية تجاوبا مع هبوط الاسعار الأمر الذي يقضي إلى احتفاظ المنظمين بالمعدلات السائدة للأرباح أو زيادتها في بعض الاحوال (نسبة خفض الأجور كبيرة نوعا ما) وبالتالي إلى أن يعمدوا إلى تشغيل العمال المتعطلين وقد اطلق على هذا التحليل في الادبيات الاقتصادية "اثر بيجو" نسبة إلى الافكار التي قدمها في علاج البطالة.

وهنا بيدي كينز اعتراضين جوهريين، الاعتراض الأول: هو أن العمال يهتمون أساسا بالأجور النقدية في حدود معينة ولا يهتمون بالأجور الحقيقية، ويتضح هذا في أنهم لا يسحبون عملهم ازاء أي انخفاض للأجور الحقيقية، بسبب الارتفاع بسيط للأسعار، ولكنهم يعارضون بشدة أي خفض في اجورهم النقدية. أما الاعتراض الثاني: فهو خطأ في الاعتقاد، بان العمال عادة في وضع يسمح لهم بتحديد اجورهم الحقيقية و ذلك عن طريق اجورهم النقدية و تعترض النظرية الكلاسيكية أن الهبوط المتفق عليه في الأجور النقدية من جانب العمال يجعل الأجور الحقيقية تنخفض بالنسبة نفسها، ولكن هذا يحدث فقط إذا بقيت الأسعار ثابتة بينما تنخفض الأجور النقدية و لكن النظرية الكلاسيكية نفسها تعتقد أن الاسعار تنحدر بالنفقة الحدية ومن الحقائق المسلم بها أن نفقة الأجور تكون نسبة كبيرة منها و هذا يعني أن هبوط الأجور النقدية بسبب الاسعار في ظل المنافسة إلى درجة ما.

الفرع الثاني: تفسير البطالة في المدرسة الكينزية:

تعد من أهم وأكثر المدارس تأثيراً على الصعيدين الفكري والعملي. وهي المدرسة التي تنسب إلى جون كينز (1883-1946) الذي أصدر في عام 1936 كتابه الشهير (النظرية العامة في التوظيف وسعر الفائدة والنقود)، وأحدث به ما يشبه الثورة في عالم الاقتصاد السياسي. وقد وصف كثير من الاقتصاديين النظرية العامة لكينز بأنها نظرية للكساد والبطالة حيث كانت القضية المحورية التي بحثها كينز هي كيف يمكن إنقاذ النظام الرأسمالي من ويلات البطالة وضمان تحقيق التوظيف الكامل وهذا صحيح إلى حد بعيد، حيث احتلت مشكلة البطالة في هذه النظرية ما يمكن أن يمثل القلب في جسد تلك النظرية. وبذلك خرج كينز عن التقاليد الفكرية الصارمة لعصره¹.

اعتبر كينز أنه ليس بالضرورة أن يتحقق التوازن في سوق العمل عند مستوى التوظيف الكامل، وإن حدث ذلك فهو يمثل حالة خاصة جداً وهي الحالة المثالية بل يمكن أن يتحقق التوازن عند مستويات مختلفة تقل عن مستوى التوظيف الكامل، وهذا التوازن يتوقف عند كينز على ما يسمى بالطلب الكلي الفعال واعتبر أن هذا الأخير هو الذي يحدد حجم العرض الكلي وبالتالي حجم الناتج والدخل والتوظيف وهذا يدل على رفضه الصريح لقانون ساي، وعليه فإن حالة عدم كفاية الطلب الكلي الفعال ينتج عنها التشغيل الناقص لقوة العمل مما يستدعي ضرورة زيادة حجم هذا الطلب بغية الوصول إلى مستوى التشغيل الكامل.

ولهذا فإن مفهوم البطالة عند كينز مرتبط أساساً بانخفاض مستوى الطلب الكلي الفعال، والصفة المميزة لمفهوم البطالة هذا في التحليل الكينزي سببها اختلاف تحليل دالة عرض العمل عند كينز عنه في التحليل الكلاسيكي والنيوكلاسيكي، ويتجلى هذا في نقطتين أساسيتين هما:

— إن عرض العمل وفق النظرية الكينزية يتعلق بمعدل الأجر الاسمي وليس بمعدل الأجر الحقيقي.

— يقلل من أهمية سياسة مرونة الأجور والأسعار المأخوذة كعوامل مهمة في توجيه النشاط الاقتصادي.

إذ يفترض كينز في نظريته العامة أن العمال يرفضون حصول أي انخفاض في أجورهم النقدية من أجل تحقيق رفع مستوى الاستخدام، في حين لا يعترضون على انخفاض أجورهم الحقيقية عند ارتفاع المستوى العام للأسعار، مع بقاء معدل الأجر النقدي ثابتاً. ولا يعترض كينز على مثل هذا الاتجاه، بل يعتبره سلوكاً رشيداً من قبل العمال، وذلك رغبة منهم في الحفاظ على أجورهم النسبية نتيجة لارتفاع المستوى العام للأسعار. ونتيجة لاهتمام العمال بالأجر النقدي

¹ - زكي رمزي مرجع سبق ذكره ص 319.

يصبح عرض العمل ضمن حدود معينة مرنة تماما اتجاه التغير في معدل الأجر النقدي¹، وعليه فالكينزيون يعتقدون بوجود بطالة إجبارية على صعيد الاقتصاد الكلي نتيجة لجمود معدل الأجر النقدي.

الفرع الثالث: النظرية الحديثة المفسرة للبطالة:

تناولت النظريات السابقة مشكلة البطالة من منظور وجود، اما سوق تنافسي للعمل كما هو الحال عند الكلاسيك، أو سوق تنافسي غير كامل للعمل، كما هو الوضع عند كينز، غير أن هذا الإطار التحليلي لم يستطع تفسير وصول البطالة إلى معدلات مرتفعة منذ اوائل السبعينات في القرن الماضي، ولهذا ظهر عدد من النظريات الحديثة، تناولت النظريات السابقة بالتطور والتعديل من خلال إدخال فروض أكثر واقعية حتى تصير أكثر قدرة على تفسير تلك الظواهر الحديثة.

أولا : نظرية البحث عن العمل:

جاءت هذه النظرية نتيجة محاولة استخدام مكونات النظرية الاقتصادية الجزئية لفهم المتغيرات الكلية وتحليلها لان هذه النظرية تؤكد صعوبة توفر المعلومات الكاملة عن سوق العمل، مما يدفع الافراد إلى السعي للتعرف على هذه المعلومات وتتسم عملية البحث عن هذه الاخيرة بسمتين اساسيتين² :

— هي عملية مكلفة ماديا لكل من العمال والمؤسسات.

— هي عملية تحتاج إلى وقت طويل وإلى تفرغ من قبل الافراد لجمع هذه المعلومات.

تسند هذه النظرية إلى هاتين السمتين لتفسير الكم الهائل من المتعطلين مع وجود فرص عمل شاغرة عائدة إلى قصور المعلومات وعدم توفرها بدرجة كافية عن سوق العمل .

ثانيا : نظرية الاختلال:

تقوم هذه النظرية على رفض فرضية مرونة الأجور والأسعار: والتي هي أحد الفروض الأساسية للنموذج التقليدي لسوق العمل، ووفقا لهذه النظرية فان الأجور والأسعار تتميز بالجمود في الأجل القصير مما يؤدي إلى احداث عدم التوازن و ظهور البطالة في سوق العمل. ويكمن وجه الشبه بين هذه النظرية والنظرية التقليدية لسوق العمل في كونها تعترفان بنوعين من البطالة. هما البطالة الاجبارية والبطالة الاحتكاكية، إلا إنها تختلف معها في الاعتراف بنظرية الاختلال

¹ - مجيد ضياء، النظرية الاقتصادية و التحليل الاقتصادي الكلي، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، 1999، ص 337

² - علي عبد الوهاب نجا، مرجع سبق ذكره، ص 46-47

(امكانية ظهور البطالة الاجبارية)، ومن ثمة فان نظرية الاختلال تتوافق مع الفكر الكنزي أما الجديد فيها فهو استخدامها الإطار التحليلي نفسه في تفسير كل من البطالة الكلاسيكية والبطالة الكنزوية.

ثالثا : نظرية تجزئة سوق العمل:

تهدف هذه النظرية إلى تفسير ارتفاع اسباب معدلات البطالة، فضلا عن اسباب تزامن وجود معدلات مرتفعة من البطالة في قطاعات معينة، وفي الوقت ذاته يوجد عجز في قطاعات أخرى. بافتراضها وجود نوعين من الاسواق وفقا لمعيار درجة الاستقرار الذي يتمتع بها سوق العمل وهما السوق الرئيسي والسوق الثانوي كما تفترض أن عنصر العمل لديه القدرة على الانتقال والتحرك داخل السوق، ولا يتحقق له في ذلك فيما بين السوقين لاختلافهما من حيث خصائص الافراد و الوظائف لكل منهما، حيث يوجد نوعين من الاسواق و هي:

أ- النوع الأول: السوق الرئيسي: هو سوق المنشآت الكبيرة الحجم التي تستخدم فنونا انتاجية كثيفة لراس مال بجانب العمالة على درجة عالية من المهارة، ومن تم يتميز هذا السوق بعرض عمل أفضل واجورا اعلى وتتسم ظروف العمل فيه بدرجة عالية من الاستقرار .

ب- النوع الثاني: السوق الثانوي: و سوق المنشآت الصغيرة الحجم التي تستخدم أساليب انتاجية بسيطة مكثفة للعمل، ويتسم هذا السوق بانخفاض الأجور، ووجود ظروف غير مواتية للعمل، فضلا عن فرضه لدرجة أكبر من التقلبات وفقا لظروف النشاط الاقتصادي حيث يكون العمال أكثر عرضة للبطالة¹.

¹ - علي عبد الوهاب نجا، مرجع سبق ذكره، ص 65.

المطلب الثالث: أنواع وآثار وأسباب البطالة

الفرع الأول : أنواع البطالة¹:

للبطالة أنواع متعددة، تختلف فيما بينها باختلاف الأسباب المؤدية لظهور كل نوع منها، وعلاج كل شكل يتطلب إجراءات خاصة، فمعرفة نوع البطالة مهم جدا لأنه تبعاً لذلك نعرف الأسباب ونتمكن من تشخيص العلاج المناسب لها، وعموماً تأخذ البطالة تقسيمات أساسيان هما:

أولاً : التقسيم الأول للبطالة

يعتبر أهم التقسيمات المعمول بها في تحليل ظاهرة البطالة على مستوى الاقتصاد الكلي، ومن خلال أنواع هذا التقسيم تتحدد أسباب كل نوع من أنواع البطالة، ويتكون من:

1. البطالة الاحتكاكية: لعل هذه التسمية مقتبسة من الميكانيك حين لا تتلاءم الدواليب المسننة فتسبب احتكاكا و صوتا، و عند تطبيق هذا المصطلح في مجال العمل يعني أن دولاب الطلب على العمل لا يلتقي بدولاب يناسبه من عرض العمل، و عدم التناسب هذا قد يكون بسبب المكان أو بسبب نوع المهارات، فحينما ينتقل العامل من منطقة جغرافية إلى أخرى أو يغير مهنته إلى مهنة أخرى (مع افتراض تملكه لمؤهلات هذه المهنة الجديدة)، فإن الحصول على فرصة عمل يحتاج بلا شك إلى وقت يتم فيه البحث عن الإمكانيات المتاحة والمفضلة بينها)، تظهر البطالة الاحتكاكية نتيجة لحركية أسواق العمل و نعني بذلك تدفقات الأفراد المستمرة من و إلى داخل سوق الشغل نتيجة التغيرات التي تطرأ على النشاط و المتغيرات الاقتصادية و في نفس الوقت عدم تدفق المعلومات بالصورة المثلى²، إذن فهي نتيجة طبيعية لضعف المعلومات حول سوق الشغل، إذ أن عدم تأمين قناة تربط ما بين الباحثين عن الشغل و المشتغلين يدفع إلى احتساب فئة من السكان ضمن العاطلين على الرغم من توفرهم على كفاءات مطلوبة في السوق و توفر عروض الشغل المناسبة لهم، و عادة ما تكون فترات البطالة الاحتكاكية بين الأفراد قصيرة الأجل و من العوامل التي تؤثر فيها هو مدى توفر المعلومات عن سوق العمل و سوق العمالة و تكلفة البحث عن فرصة العمل، و بالتالي السمة المميزة للبطالة الاحتكاكية هي أنها مؤقتة و أن الاحتكاك بسوق العمل لا بد من أن يسمح

1 - رمزي زكي ، الاقتصاد السياسي للبطالة : تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة سلسلة عالم المعرفة ، العدد ، 226 أكتوبر ، 1997 الكويت ، ص 28.

2 - البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة و محاولة قياس الهيكلة و المحبطة منها خلال عقد التسعينات، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد 01، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، 2004، ص 149.

بوجود الوظيفة المناسبة، بالإضافة لاعتبارها بطالة اختيارية من حيث أنها ناشئة عن الرغبة الطبيعية لبعض الأشخاص العاملين في ترك أعمالهم الحالية و البحث عن أعمال أفضل سواء من ناحية ظروف العمل (المزايا غير النقدية للعمل) أو الأجور (المزايا النقدية)، أو رغبة الشباب الذي يدخل سوق العمل لأول مرة في البحث عن الوظيفة المناسبة التي تلائم شروطهم.

2. **البطالة الهيكلية:** تعرف البطالة الهيكلية على أنها حالة تعطل في أجزاء من القوة العاملة بسبب التطورات التي تؤدي إلى اختلاف متطلبات هيكل الاقتصاد الوطني عن طبيعة ونوع العمالة المتوفرة¹ و ذلك من إجراء التحولات الاقتصادية التي تحدث من حين لآخر في هيكل الاقتصاد كإكتشاف موارد جديدة أو وسائل إنتاج أكثر كفاءة، أو ظهور سلع جديدة تحل محل السلع القديمة² و عليه تصبح مؤهلات العمالة غير متوافقة مع فرص العمل المتاحة، فيحدث انخفاض حاد و كبير في طلب المستهلكين، حيث ينكمش الطلب على الصناعات التقليدية و يزداد الطلب على الصناعات الحديثة فتزداد معدلات البطالة في الأولى دون إمكانية استيعاب هذه البطالة في الثانية و يقترن ظهورها بإحلال الآلة محل العنصر البشري مما يؤدي إلى الاستغناء عن عدد كبير من العمال، كما أنها تحدث بسبب وقوع تغيرات في قوة العمل كدخول المراهقين و الشباب إلى سوق العمل بأعداد كبيرة، و في هذه الحالة قد لا يحدث توافق بين مؤهلاتهم و خبراتهم من جهة، و ما تتطلبه الوظائف المتاحة من جهة أخرى.

3. **البطالة الدورية:** هي عبارة عن الحالة التي يتعطل فيها جزء من القوة العاملة متأثراً بحركة الاقتصاد الوطني ومسيرة نموه، وينشأ هذا النوع كنتيجة لمرور اقتصاد أي دولة بمراحل تمثل الدورة الاقتصادية³ وهي تلك البطالة المرتبطة بحركة الدورات الاقتصادية المعتادة في الاقتصاديات الرأسمالية التي تمر بمرحلة رواج يزدهر فيه النشاط الاقتصادي بالتالي يرتفع مستوى التشغيل ثم يتبعها مرحلة كساد ينخفض خلاله حجم الطلب بالتالي ينخفض مستوى التشغيل، ويصاحب ذلك تسريح العمال التي تعود مرة أخرى إلى أعمالها عندما تحدث حالة رواج وانتعاش في الاقتصاد⁴

1 - أحمد الأشقر، الاقتصاد الكلي، الدار العلمية للنشر ودار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2002، ص301.

2 - البشير عبد الكريم، مرجع سبق ذكره، ص153.

3 - أحمد الأشقر نفس مرجع سابق، ص301.

4 - بولقراس ابتسام، مداخل آليات مكافحة البطالة - المؤسسات الصغيرة و المتوسطة - نموذجاً، الملتقى الدولي استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة باتنة.

4. البطالة الموسمية: تنجم البطالة الموسمية بسبب قصور الطلب على العمال في مواسم معينة، فكثير من النشاطات والأعمال تخضع لتقلبات موسمية تؤدي إلى تراخي النشاط مما ينتج عنه الاستغناء المؤقت عن بعض العمال. فهذه الأعمال الموسمية تكتسب دخلاً للعمال، لكن هذا الدخل ينقطع بانقطاع العمل، أي بانتهاء العمل العرضي. وتشارك البطالة الموسمية مع البطالة الدورية في أن كل منهما ينشأ عن تذبذب الطلب على العمل غير أن التقلبات الموسمية أكثر انتظاماً¹

ثانياً: التقسيم الثاني للبطالة

هذا التقسيم يصنف البطالة حسب طبيعة الآثار التي يخلفها كل نوع ولا يخرج عن أنواع التقسيم الأول أهمها:

1- البطالة السافرة: يقصد بها حالة التعطل الكلي الظاهر، التي يعاني منها جزء من قوة العمل المتاحة، أي وجود عدد من الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه عند مستوى الأجر السائد دون جدوى، وبعبارة أخرى هي وجود أفراد ينتمون إلى قوة العمل و لكنهم متعطلون و عاجزون عن الحصول على أية فرصة عمل برغم رغبتهم في العمل و قدرتهم عليه. ويعتبر هذا النوع من البطالة ومظهر من مظاهر الاختلال في البناء الاقتصادي وهي مؤشر لانخفاض قدرته على استيعاب عنصر العمل² و البطالة السافرة رغم اختلاف مسمياتها، يمكن أن تكون البطالة احتكاكية أو بطالة هيكلية أو بطالة دورية، و مدتها الزمنية، قد تطول أو تقصر بحسب طبيعة الظروف السائدة في الاقتصاد القومي، و في البلدان الصناعية يتزايد حجم و معدل البطالة السافرة في مرحلة الكساد الدوري و عادة ما يحصل العاطل على إعانة بطالة و أشكال أخرى من المساعدات الحكومية، أما في البلاد النامية، فإن البطالة السافرة أكثر قسوة و إيلاماً بسبب غياب أو ضآلة برامج المساعدات الحكومية و الضمانات الاجتماعية³

2- البطالة المقتنعة: هذا النوع من البطالة هو الأشهر في الفكر الاقتصادي الاجتماعي، حيث كان متفشياً بين الدول التي كانت تدور في فلك الاقتصاد الاشتراكي، و مازال الأكثر انتشاراً في بناء الاقتصاد العربي عامة⁴،

1 - مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، 2007، ص 193.

2 - محمد علاء الدين عبد القادر، البطالة أساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي و الأمن القومي في ظل الجات، العولة، و تحديات الإصلاح الاقتصادي، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2003، ص 4.

3 - رمزي زكي، مرجع سبق ذكره، ص 29.

4 - حمد عبد الله الظاهر، مرجع سبق ذكره، ص 283.

وتشير البطالة المقنعة إلى زيادة حجم القوى العاملة عن الحاجة الفعلية للعمل، بحيث لا يتأثر الإنتاج لو تم الاستغناء عن ذلك الجزء الزائد من حجم القوى العاملة، بمعنى أن هذه الفئة من العمال، تبدو ظاهريا أنها في حالة عمل، و لكنها فعليا لا تقدم أي إضافة للإنتاج.

3- البطالة الإجبارية: هي الحالة التي يتعطل فيها العامل بشكل جبري، أي على غير إرادته، و هي تحدث عن طريق تسريح العاملين و الاستغناء عنهم بشكل قسري، رغم أن العامل يكون راغبا في العمل، و قادرا عليه، و قابلا لمستوى الأجر السائد¹ كأن يعلن المشروع إفلاسه، أو يغلق أحد المصانع أبوابه، و يستغني عن العاملين فيه أو بعضهم بغير إرادتهم، و الجدير بالذكر أن هذا النوع من البطالة، أخذ بالانتشار في الآونة الأخيرة، بسبب حركات إعادة الهيكلة الناتجة عن إتباع سياسة الخوصصة، و قد تكون البطالة الإجبارية احتكاكية أو هيكلية أو موسمية.

4- البطالة الاختيارية: وهي البطالة الناتجة عن سلوك العامل عندما لا يقبل العمل على الرغم من توفره أو عندما ينسحب فيها شخص من عمله بمحض إرادته لأسباب معينة مثل ثقافة العيب أو عدم وجود الرضا الوظيفي².

الفرع الثاني : اثار البطالة:

إن للبطالة من الآثار الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي لأي مكن إهمالها فالبطالة تشكل السبب الرئيسي لمعظم الأمراض والمشكلات الاجتماعية في أي مجتمع، كما أنها تمثل تهديدا على الاستقرار السياسي والترابط الاجتماعي .

أولا : الآثار الاقتصادية:

انخفاض الإنتاج الفعلي عن الإنتاج المحتمل، من جراء تعطل أعداد من العاملين عن العمل والإنتاج³.
ظهور الكساد الاقتصادي للسلع الموجودة في المجتمع لأن الرواج لدى أي مجتمع مرتبط بأن هناك انتاجا لدى افراده والإنتاج مرتبط بالعمل

تكلفة إعادة العاطلين وتختلف هذه التكلفة باختلاف البلدان واختلاف الإعانات المقدمة للعاطلين عن العمل

1 - رمزي زكي، مرجع سبق ذكره، ص30

2 - دور المنشآت الصغيرة والمتوسطة في تخفيف أزمة البطالة، منظمة العمل العربية،المنتدى العربي للتشغيل،بيروت، 19-21/10/2009،ص10.

3 - مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، الطبعة الأولى، الدار العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2002،ص2000.

خسارة الإنفاق على التعليم حيث أن التعليم الذي انفق على الأشخاص العاطلين عن العمل يصبح إنفاقاً غير مجدي أثناء فترة التعطل عن العمل¹. انخفاض حجم الإيرادات للدولة من جراء انخفاض حجم الضرائب على الدخل الناجم عن البطالة

ثانياً : الآثار الاجتماعية :

فالبطالة قد تقود بعض الأشخاص للقيام بأعمال غير شرعية لإعالة أنفسهم وأسرهم فوق البطالة نفسه ربما يقود بعض الأشخاص لارتكاب الجرائم²؛ البطالة تؤدي إلى نشوء إحباط نفسي سيء لدى العاطل وتخلق لديه جو نفسياً مضطرباً؛

التخلف الاجتماعي نتيجة عدم القدرة على إشباع الحاجات الأساسية للقوة المتعطلة عن العمل والمتمثلة في الرعاية الصحية والتعليم والإطعام والإيواء؛

تأخير من الزواج إلى ما بعد الثلاثين حيث لا يمتلك الشباب عوامل توفير السكن وغير ذلك مما يترك آثاراً سيئة على الذكور والإناث³

ثالثاً : الآثار السياسية :

تؤدي تداعيات البطالة نتيجة إلى تأثير الوضع السياسي والأمني العام إلى تداعيات خطيرة ومنها ما يتعلق بمبدأ الشفافية حيث أن انتشار البطالة يؤدي إلى اختفاء مفهوم الشفافية والنزاهة⁴.

ب البطالة من الممكن أن تؤدي إلى التطرف والإرهاب؛

ت- تؤدي البطالة إلى الهجرة الخارجية سواء بطرق شرعية أو بطرق غير شرعية بما يسمى في الجزائر بالحرقة بحثاً عن فرص عمل وفرص أحسن للعيش؛

ث - ضعف الوحدة الوطنية وضعف الشعور الوطني والانتماء واللامبالاة

1 - أسامة السيد عبد السميع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية، طبعة أولى، دار الفكر الجامعي، مصر، 2008 ص 53.

2 - إبراهيم طلعت، البطالة والجريمة، دار الكتاب، الجزائر، 2009 ص 202.

3 - سليم عقون، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة -دراسة قياسية تحليلية-، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، 2009 ص 14.

4 - خبايا عبد الله، خبايا صهيب، مداخلة بعنوان "الاستراتيجية التوفيقية بث التنمية المستدامة والبطالة"، ملتقى دولي: استراتيجيات الحكومة في القضاء على البطالة والتنمية المستدامة، المسيلة، 15-16 نوفمبر، ص 7.

ج - اضطراب الأوضاع مما قد يعصف بالاستقرار للدولة وتغيير الحكومات فيها¹.

الفرع الثالث : أسباب البطالة :

تعد البطالة من أهم الأزمات التي تهدد استقرار المجتمعات، وتوجد مجموعة من الأسباب التي تؤدي إلى ظهورها، والتي تختلف من مجتمع إلى آخر ومن أهمها: الأسباب السياسية والاقتصادية والاجتماعية، ولكل منها مؤثرات ونتائج سلبية تؤثر على المجتمع. والآتي معلومات عن هذه الأسباب²

أولاً: الأسباب الاقتصادية:

الأسباب الاقتصادية للبطالة من أكثر الأسباب انتشاراً وتأثيراً على البطالة، والتي تؤدي إلى رفع معدلاتها الدولية، ومن أهم هذه الأسباب:

أ- زيادة عدد الموظفين مع قلة الوظائف المعروضة، وهي من المؤثرات التي تنتج عن الركود الاقتصادي في قطاع الأعمال، وخصوصاً مع زيادة أعداد خريجي الجامعات وعدم توفير الوظائف المناسبة لهم؛

ب - الاستقالة من العمل والبحث عن عمل جديد؛ وهي بطالة مؤقتة، والتي تشمل كل شخص تخلى عن عمله الحالي بهدف البحث عن عمل غيره، ولكنه يحتاج إلى وقت طويل للحصول على عمل، لذلك يصنف في فترة بحثه بأنه عاطل عن العمل

ت - استبدال العمال بوسائل تكنولوجية كالحاسوب، والتي أدت إلى زيادة المنفعة الاقتصادية على الشركات بتقليل نفقات الدخل للعمال ولكنها أدت إلى ارتفاع نسبة البطالة؛

ث - الاستعانة بموظفين من خارج المجتمع، وهي التي ترتبط بمفهوم العمالة الوافدة سواء في المهن الحرفية أو التي تحتاج إلى استخدام خبراء من الخارج، مما يؤدي إلى الابتعاد عن الاستعانة بأي موظفين أو عمال محليين

¹ - سليم عقون، مرجع سبق ذكره، ص. 15.

² - حمد طارق، أسباب البطالة، متاح على الرابط الإلكتروني التالي : <http://mawdoo3.com>.

ثانياً: الأسباب الاجتماعية :

وهي الأسباب المتعلقة بالمجتمع الذي يتأثر في كل من الأسباب السياسية والاقتصادية الخاصة بالبطالة، ومن أهم الأسباب الاجتماعية نذكر - ارتفاع معدلات النمو السكاني مع انتشار الفقر، والذي يقابله عدم وجود وظائف أو مهن كافية للقوى العاملة

ب- غياب التنمية المحلية للمجتمع، والتي تعتمد على الاستفادة من التأثيرات الإيجابية التي يقدمها قطاع الاقتصاد للمنشآت

ت- عدم الاهتمام بتطوير قطاع التعليم، مما يؤدي إلى غياب نشر التثقيف الكافي، والوعي المناسب بقضية البطالة بصفتها من القضايا الاجتماعية المهمة؛

ث- زيادة أعداد الشباب القادرين على العمل مع شعورهم باليأس بسبب عدم حصولهم على وظائف أو مهن تساعد في الحصول على الدخل المناسب لهم

غياب التطوير المستمر لأفكار المشروعات الحديثة والتي تساعد على تقديم العديد من الوظائف للأفراد القادرين على العمل

ثالثاً: الأسباب السياسية :

الأسباب السياسية للبطالة هي كافة المؤثرات المرتبطة بالبطالة والمتعلقة في السياسة الخاصة لدولة ما و من أهمها: انخفاض القدرة على دعم قطاع الأعمال من جانب الحكومات الدولية

انتشار الحروب والأزمات الأهلية في الدول

غياب تأثير التنمية السياسية على الوضع الاقتصادي والاجتماعي في الدول النامية

المبحث الثاني : البطالة في الجزائر

تكتسح ظاهرة البطالة مختلف مجالات العالم فهي ليست حكر على الدول النامية فقط، بل حتى على المتقدمة، إلا أن هناك اختلاف بينهما في درجة حادة البطالة؛ لذا استحوذ موضوع البطالة بشكل رئيسي على أصحاب القرارات السياسية، وكذلك على اهتمام الباحثين في المجالين الاقتصادي والاجتماعي، باعتباره موضوع يفرض نفسه بشكل دائم وملح في الساحة الدولية عموماً، والعربية خصوصاً

المطلب الأول : واقع البطالة في الجزائر وخصائصها

لقد واجهت الجزائر عراقيل كبيرة في ميدان التشغيل أدت إلى تفاقم مشكلة البطالة في ظل الظروف الاقتصادية والاجتماعية الصعبة.

الفرع الأول : تطورات البطالة في الجزائر

لقد مر الاقتصاد الجزائري بعد الاستقلال بعدة مراحل حيث شهد فيها سوق العمل الجزائري تحولات مهمة يمكن ذكرها في أربعة مراحل و أهم ما يميز هذه المراحل ما يلي:

المرحلة الأولى: 1962-1970

في هذه المرحلة كان الوضع الذي واجهته الحكومة الجزائرية وضعاً مؤلماً بسبب الدمار الذي شهدته الهياكل الاقتصادية الموجودة في البلاد وبعد استقرار الحكم السياسي وعودة السيادة للدولة تمكنت هذه الأخيرة من بناء اقتصادها عن طريق تطبيق مجموعة من الإجراءات :

- تأسيس لجان التسيير في الأراضي الزراعية والمؤسسات الصناعية والتجارية التي تركها ملاكها .

-إنشاء الدواوين وشركات وطنية، وهذا من اجل مراقبة القطاعات الحيوية للاقتصاد.

-وضع هياكل مالية تتلاءم مع الظروف في تلك الفترة، وتأميم البنوك الأجنبية الموجودة في الجزائر سنة 1966

من خلال هذه الإجراءات التي كانت كلها في الفترة الممتدة من 1962-1967 نلاحظ أن هدف الدولة

كان استراتيجياً أي انتهاج سياسة تنمية تقوم على استكمال الاستقلال الوطني وبناء مجتمع متحرر من الاستغلال

وأكثر اهتماما بترقية الفرد في المجتمع الجزائري، ولكن ابتداء من سنة 1969 شرعت الجزائر في تطبيق الهياكل القاعدية للصناعة وإعادة تنظيم النشاط الاقتصادي على شكل مؤسسات وطنية¹.

المرحلة الثانية: 1970-1980

شهدت هذه المرحلة المخططين الرباعي الأول 1970-1973 و الثاني 1974-1978 الذي اعتبر كاستمرار للمخطط الثاني حيث تم فيهما الاتجاه نحو التخطيط لإنشاء الصناعات الثقيلة التي تركز على المحروقات التي استثمرت فيها مبالغ ضخمة مصدرها ارتفاع أسعار النفط في السوق العالمية في إنشاء وحدات صناعية عمومية كبرى حيث شهدت هذه الفترة انخفاضا مهم في حجم البطالة حيث يلاحظ انخفاض ملموس في الطلب على العمل حيث قدرت عدد الطلبات ب123.330 طلب سنوي²

المرحلة الثالثة : 1980-2000

شهدت هذه المرحلة المخطط الخماسي الأول 1980-1984 والمخطط الخماسي الثاني 1985-1989 كان الهدف منه تصفية الاختلالات التي يعاني منها الاقتصاد الجزائري ودمج القطاع الخاص في سياسة التنمية الشاملة، تميزت هذه المرحلة بارتفاع الطلب على العمل وهذا راجع لارتفاع النمو السكاني وإعادة هيكلة المؤسسات العمومية. سجلت هذه الفترة ارتفاعا ملحوظا لمعدلات البطالة وهذا نتيجة لتراجع النمو الاقتصادي الذي مرت به البلاد والناجم عن تفاعل العوامل الخارجية غير الملائمة من تدهور في شروط التبادل الدولي والصدمة البترولية لسنة 1986 مع العوامل الداخلية الناتجة عن السياسات الاقتصادية المتبعة.

تميز النصف الثاني من الثمانينات بتقلص عرض العمل وهذا راجع للأزمة الاقتصادية العالمية حيث انخفض الناتج المحلي الإجمالي في الدول الصناعية الكبرى من 9.4% سنة 1980 إلى 3.3% سنة 1986³ بالإضافة إلى انخفاض سعر صرف الدولار باعتباره العملة الرئيسية في المعاملات التجارية للجزائر مع الخارج وهذا ما أدى إلى انخفاض أسعار المواد الخام المصدرة وارتفاع بالمقابل أسعار واردات الجزائر من السلع التامة الصنع.

¹ - بن جيمة عمر، مرجع سبق ذكره، ص 73.

² - مجلة العمل الجزائرية، العدد 19، الطبعة 1987، ص 43.

³ - قنديرية سمية، مرجع سبق ذكره، ص 33.

المرحلة الرابعة: 2001-2013:

ابتداءً من سنة 2001 بدأت تظهر بوادر الانتعاش الاقتصادي مما انعكس على تحقيق نمو اقتصادي أما عن قطاع التشغيل والبطالة فقد بدأت نسبة البطالة تنخفض، تعود النتائج الإيجابية المسجلة في مجال خلق مناصب الشغل وتقليص البطالة خلال السنوات الأخيرة للأثر البالغ لارتفاع أسعار النفط و كذا تحسن المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية، إضافة إلى السياسات التي انتهجتها الجزائر لتخفيف نسب البطالة من بينها:

- الوكالة الوطنية للتشغيل
- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة
- القرض المصغر

الفرع الثاني : خصائص البطالة في الجزائر:

يمكننا تحديد أهم مميزات ظاهرة البطالة في الجزائر فيما يلي:

- إن النسبة الأهم من البطالين في الجزائر هم من فئة الشباب فأكثر من 80% من العاطلين عن العمل هم أقل من 30 سنة¹.
- إن ثلثي العاطلين عن العمل لم يسبق لهم العمل أي ليس لهم تجربة مهنية سابقة، وهذا ما يُصعب من دمجهم في سوق العمل.
- البطالة تمس أكثر الفئات الغير حاصلة على أي مستوى تكويني، فأكثر من مليون متعطل عن العمل له مستوى دراسي متوسط و 73% من البطالين ليس لهم أي مستوى تأهيلي².
- إن بطالة حاملي الشهادات الجامعية أخذت في الزيادة من سنة لأخرى فحسب الديوان الوطني للإحصاء فقد ارتفعت نسبة البطالين من حاملي الشهادات الجامعية من 0,6% سنة 1995 إلى 3,17% سنة 1992 ثم 4.4% سنة 1995 وتجاوز عددهم في سنة 1997 مائة ألف بطلال جامعي مما يشير إلى أن النمط التعليمي

¹ - Programme de redressement Economique « Plan national de lute contre le chômage. » Février 1998

² - Ibid

لا يتماشى مع مستجدات سوق العمل إن ظاهرة ارتفاع نسبة العاطلين من المتعلمين والمهنيين وذوي التخصصات الماهرة ليست بالظاهرة الوطنية بل إنها ظاهرة منتشرة في العديد من البلدان النامية ، ففي تقرير للبنك الدولي أشار فيه إلى أنه في 32 بلد نامي كان هناك أكثر من 2,4 مليون عاطل عن العمل من الذين كانوا يعملون في الوظائف و المهن الفنية والإدارية العليا، هذا النوع من العاطلين عادة ما يسعى إلى العمل في خارج البلاد، الأمر الذي يعتبر هدرا كبيرا في أعلى الموارد البشرية¹

- أصبحت ظاهرة البطالة ظاهرة طويلة الأجل فقد انتقلت مدة البحث عن العمل من 23 شهر سنة 1989 إلى أكثر من 27 شهر سنة 1996²

- إن ثلث العاطلين عن العمل فقدوا مناصب عملهم لأسباب اقتصادية في إطار ما يعرف بتسريح العمال والإحالة على التقاعد المسبق أو الإحالة على صندوق التأمين على البطالة³.

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

إن البطالة منتشرة أكثر لدى الفئات الاجتماعية الضعيفة، حيث تقدر البطالة لدى الفقراء بـ 44% مما يؤكد على الترابط الوثيق بين ظاهري البطالة والفقر أكثرية البطالين فقراء وأغلب الفقراء عاطلين عن العمل

تتوزع البطالة بشكل غير متوازن داخل الوطن ، فبعض المناطق تعاني أكثر من المناطق الأخرى فولايات كوهران، مستغانم الجزائر، البليدة تيبازة عنابة وقسنطينة تقدر مستويات البطالة فيها بـ 10% من المجتمع النشط وولايات أخرى كولاية الشلف، تيزي وزو، برج بوعرييج، سطيف، جيجل ، أم البواقي تبسة تعرف معدلات بطالة تفوق 75% من المجتمع النشط ، في حين أن ولايات أخرى كولاية تلمسان ، تيارت، تيسمسيلت ، المدية ، الجلفة ، المسيلة ، ميلة ويسكرة تعرف معدلات بطالة تقدر ما بين 60 و 75% من المجتمع النشط⁴

من خلال عرض أهم خصائص البطالة في الجزائر نتساءل الآن عن الإجراءات التي اتخذتها السلطات العمومية لمواجهة هذه المعضلة التي تنخر الاقتصاد الوطني وتهدد الأمن الاجتماعي.

¹ - World nations :Report on the world social situation 1993 , New York , P69.

² - الديوان الوطني للإحصاء.

³ - Programme de redressement Economique « Plan national de lutte contre le chômage. » Février 1998 .

⁴ - R .Amrani , Le chômage en Algérie Est-ce une fatalité , in L'Economie ,mensuel économique édité par l'agence Algérie Presse service , N°42 Avril 1997 , pp 14 à 20 .

المطلب الثاني: أسباب البطالة في الجزائر وآثارها

الفرع الأول: أسباب البطالة في الجزائر:

تتعدد الأسباب التي تؤدي إلى تفشي البطالة و نقص التشغيل في أوساط الفئة النشيطة، خاصة عند فئة الشباب بغض النظر عن مؤهلاتهم و مستوياتهم التعليمية و التكوينية. و من أهم أسباب البطالة في الجزائر نذكر ما يلي:

(1) ارتفاع معدل النمو الديمغرافي و تراجع النمو الاقتصادي : إن تزايد عدد السكان في السبعينيات و الثمانينات و زيادة القوة العاملة مع ارتفاع الشباب إلى أكثر من 75% من مجموع السكان، صعب على السلطات توفير مناصب شغل و الدخول إلى سوق العمل خاصة و أن معدل النمو الاقتصادي تراجع بنسبة كبيرة حيث قدرة نسبة نمو 4% سنة 1996 و 2% سنة 2001 مما أدى إلى ظهور بطالة.

(2) انخفاض نسبة الهجرة إلى الخارج: إن الوضع المالي الذي عرفته الجزائر في التسعينيات لم يسمح للأفراد الانتقال إلى الخارج و خاصة إلى أوروبا الغربية و كذا الولايات المتحدة الأمريكية نظرا للمشاكل التي عرفتها هذه الأخيرة مما أدى إلى تكثيف العمالة في سوق العمل و بالتالي عدم قدرته على استيعاب هذه الأيدي العاملة.

(3) السياسة التعليمية و عدم تلاؤمها مع سوق العمل: إن عدد الطلبة المتخرجين يرتفعون بصورة فائقة و لكن نقص الخبرات و كثرة الكليات غير المطلوبة و الانتظار إلى إعادة تدريب هؤلاء العمال، و كل هذا يدل على أن السياسة التعليمية تعكس متطلبات سوق العمل، خاصة في القطاع الخاص الرسمي مما يؤدي إلى وجود بطالة على مستوى هؤلاء المتخرجين الجامعيين.

(4) زيادة معدلات الهجرة الداخلية و سوء التوزيع الجغرافي للسكان¹ : شهدت الجزائر نموا سريعا في نسبة التحضر بسبب تيارات الهجرة الداخلية المكثفة خلال السنوات القليلة الماضية. و قد تسببت هذه الهجرة من الريف إلى الحضر في تفاقم مشكلة البطالة.

(5) قوانين العمل وتشريعاته : و تعد من أهم الأسباب وراء انتشار البطالة في الجزائر و تزايد معدلاتها، ذلك أن قوانين العمل و تشريعاته قد أسهمت في تقييد المسار الوظيفي، بحيث صار انتقال العامل أو الموظف من درجة إلى أخرى يرتبط بعوامل شكلية بعيدة عن معايير المهارة و الكفاءة. يضاف إلى ذلك أن الأجور غير مرنة، تحدد بغض النظر عن معايير الكفاءة و الإنتاجية.

-دحمان محمد ادريوش اشكالية التشغيل في الجزائر مذكرة لنيل شهادة الماجستير ص 169¹.

(6) القطاع غير الرسمي¹: يعتبر الاقتصاد غير الرسمي من الموضوعات التي يجب الأخذ بها حيث أن الجزائر حدة في أزمتها الشيء الذي أدى إلى بروز عده مشاكل آتية أساسا من برامج تنمية غير مكتملة. وحسب الأستاذ أحمد هني فإن القطاع غير الرسمي ينحصر على جملة من النشاطات التي لا تراها الدولة و تعتمد غض البصر عنها. حيث يمكن أن نعرف الاقتصاد الرسمي وهذا حسب Jean Braman أنه قوة العمل الأجنبية دائمة الاستخدام كتلك التي تتخذها المؤسسات الصناعية، المكاتب والدوائر الحكومية، و مؤسسات أخرى مختلفة المقاييس من مميزات:

- شروط العمل محمية من طرف القانون.
- وضعيات العمل مسجلة رسميا في الإحصائيات الاقتصادية.
- هناك صفة التنظيم في القانون الداخلي

الفرع الثاني : آثار البطالة في الجزائر:

أولا : الآثار الاقتصادية:²

- انخفاض المستوى المعيشي.
- عجز ميزانية الدولة بسبب الاعانات التي تقدمها للبطالين.
- نقص الإنتاج مما يؤدي إلى ارتفاع الاسعار.
- انخفاض الضرائب المحصلة من الحكومة نتيجة انخفاض الدخل.
- انخفاض الاستهلاك بسبب ضعف القدرة الشرائية للبطالين.
- هروب الادمغة و الكفاءات لعدم الاستغلال الكفء للموارد البشرية
- انخفاض الرفاهية الاقتصادية للمجتمع بحيث تهدر الطاقات الانتاجية و ينخفض مستوى الناتج و تحتل الاسعار.
- عدم أو ضعف استخدام المورد البشري يؤدي حتما الى نقص الإنتاج و بالتالي تفويت فرص الربح بالنسبة للاقتصاد.

1- بن اشهو فريدة, نظام تمويل المؤسسات المصغرة عن طريق الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب, مذكرة لنيل شهادة الماجستير, 2005\2004 ص 80.
بن جيمة عمر مرجع سابق الذكر ص 86-287-.

ثانيا : الآثار الاجتماعية للبطالة:

أوضحت العديد من الدراسات التي أجريت عن العمالة و البطالة في العديد من الدول العربية، أن ارتفاع معدل البطالة سيساهم في تفاقم الفقر أي الصعوبات التي يعرفها اربابالاسر في تلبية حاجاتهم كما أن معدلات البطالة كانت غالبتها في صفوف الفقراء ; بالمقارنة مع غير الفقراء و حسب التحقيق الوطني لقياس مستوى المعيشة بلغت نسبة البطالة في سنة 1995 حوالي 38% و حوالي 27% منهم فقراء ،لان البطالة تعد أهم اسباب الفقر، من حيث عدم توفر الافراد البطالين على المال و الدخل اللازم لمعيشتهم و اهاليهم هذا ما يترتب عنه سوء الحالة لعجزهم عن توفر المتطلبات الأساسية و أهم هذه الآثار:¹

- ظهور التفكك الاسري في اوساط العائلة الجزائرية.
- هجرة الشباب إلى خارج البلاد.
- ظهور التطرف والعنف في اوساط الشباب البطالين.
- تفشي ظاهرة الامراض النفسية في فئة الشباب البطال.
- عدم اشباع الرغبات الضرورية.
- توليد الشعور بالحقد والكراهية و البغضاء اتجاه الطبقة العاملة.
- انتشار ظاهرة السوق الموازية نظرا لعدم وجود مناصب شغل رسمية.

ثالثا : الآثار السياسية:

- نقمة العاطلين على نظام الحكم باعتباره المسؤول عن بطالتهم.
- التقليل من كفاءة جهاز الدولة على تقديم الخدمات الضرورية للمواطنين.
- تهديد الاستقرار السياسي للمجتمع حيث أن فشل الحكومة في الحد من البطالة يؤدي إلى زعزعة نظام الحكم.

-بن جيمة عمر مرجع سابق الذكر ص 87-88.

رابعا : الآثار الخاصة:

هناك بعض الحكومات التي تمنح العاطلين تعويضا طول فترة بطالتهم و من ثمة قد تكون مصدرا للدخل دون عمل للبعض و يحدث هذا في الدول المتقدمة الرأسمالية.

كما سيستفيد بعض الافراد من اوقات البطالة الاختيارية في البحث عن وظيفة افضل لتحقيق مركز اجتماعي اعلى.

المطلب الثالث: نتائج البطالة في الجزائر وطرق معالجتها :

الفرع الأول: البطالة، أرقام وإحصائيات:

تعد البطالة من الظواهر السلبية التي تهدد السلم والاستقرار الاجتماعي، باعتبار أن دخل الفرد من عمله يمثل صمام الأمان والاستقرار له ولمجتمعه، في حين أن البطالة والحرمان من الدخل يولدان الاستبعاد والتهميش الاجتماعي، علاوة على سائر العلل الاجتماعية الأخرى

.تعتبر معدلات البطالة في الوطن العربي الأسوأ في العالم، حيث تجاوز معدلها 19.5% سنة 2001 مقارنة بالدول الإفريقية جنوب الصحراء (14.4%) ، والبلدان الاشتراكية سابقا (13.5%) ، ودول أمريكا اللاتينية (9.9%)، وبعض المناطق الآسيوية أقل من (4.2)

وصفت منظمة العمل العربية، في تقرير نشر في شهر مارس 2005 ، الوضع الحالي للبطالة في الدول العربية بـ " الأسوأ بين جميع مناطق العالم دون منازع " ، وأنه " في طريقه لتجاوز الخطوط الحمراء". ويجب على الاقتصاديات العربية ضخ نحو 70 مليار دولار، ورفع معدل نموها الاقتصادي من 3 إلى 7 ، واستحداث ما لا يقل عن خمسة ملايين فرصة عمل سنويا، حتى تتمكن من التغلب على هذه المشكلة الخطيرة، ويتم استيعاب الداخلين الجدد في سوق العمل، بالإضافة إلى جزء من المتعطلين¹.

والجزائر كغيرها من الدول العربية، عملت على القضاء على البطالة منذ الاستقلال في ظل الاقتصاد المخطط إلى عهدنا الحالي، حيث بات من الضروري إعادة النظر في السياسات الاقتصادية القائمة، فقد لجأت الجزائر إلى تطبيق برامج الاستقرار والتصحيح الهيكلي المدعومة من طرف صندوق النقد الدولي والبنك الدولي.

¹ - تقرير منظمة العمل العربية لسنة 2005.

لقد تم تسجيل تخفيض ملحوظ في وتيرة خلق مناصب الشغل، فبينما تراجعت البطالة بصفة معتبرة خلال مرحلة السبعينيات بحيث انخفضت نسبتها من 33 سنة 1967 إلى 16.5 عام 1985، لكنها سرعان ما بدأت تعرف ارتفاعا بداية من العام 1987 إلى مستوى 17% وفي عام 1989 بنسبة 19%، وبدأت نسبة البطالة تتضاعف ابتداء من سنة 1993 حيث بلغت 27 سنة 1994 و 29.29% سنة 1999. وعادت معدلاتها إلى الانخفاض بداية من عام 2000 اين بلغت معدلات البطالة على التوالي 28.71%، 27.30%، 23.7، 17 خلال الأعوام¹ 2000، 2001، 2003، 2004

لقد ارتفع عدد البطالين خلال الفترة الممتدة بين (1992-2001) من 1.5 مليون شخص إلى 2.3 مليون عاطل، ويقدر معدل طلب الشغل الإضافي سنويا بأكثر من (250000 - 200000) داخل جديد إلى سوق العمل بالجزائر، لذا فإن معظم التحليلات تشير إلى أنه ومن أجل الحفاظ على مستويات البطالة الحالية يتعين خلق بين (250000 300000) منصب شغل سنويا، أما إذا أردنا تلبية كافة الطلب فإنه يتطلب إنشاء بين (700000 - 750000) منصب شغل جديد سنويا²

الفرع الثاني : طموحات الحكومة الجزائرية للحد من ظاهرة البطالة:

أدى تطبيق الإصلاحات الاقتصادية وإعادة هيكلة المؤسسات إلى تفاقم إختلالات سوق العمل عبر الارتفاع الكبير لنسبة البطالة والاستخدام الناقص لليد العاملة، وفي نفس الوقت كان انتشار النشاطات غير المصرح بها أو غير الرسمية الملجأ لعدد متزايد من اليد العاملة، تتشكل أغلبيتهم من طالبي العمل لأول مرة، وتقل أعمارهم عن 30 سنة وبدون تأهيل أو حاملي شهادات، بما فيهم الجامعيين بالإضافة إلى العمال ضحايا التسريح لأسباب اقتصادية، وفي إطار مواجهة هذه التحديات فيما تكمن جهود الحكومة الجزائرية لحل معضلة البطالة ؟

طبيعة سوق العمل في الجزائر : يعبر سوق العمل عن المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، بمعنى أنه يتم فيها بيع خدمات العمل وشراؤها، وبالتالي تسعير خدمات العمل. وتمتاز سوق العمل بعدد من الخصائص وهي أن خدمات العمل تؤجر و لا تباع ولا يمكن فصلها عن العامل ولا تقل ظروف العمل عن السعر (الأجر) في تفسير قرارات العرض والطلب³.

1 - توات عثمان، تباي أمال، التشغيل والبطالة في الجزائر، بحث ضمن متطلبات الحصول على رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2006.

2 - توات عثمان، تباي أمال، نفس المرجع السابق.

3 - حسن الحاج، "مؤشرات سوق العمل"، جسر التنمية، العدد 16، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 2003.

هناك صنفين من العوامل المحددة لطبيعة سوق العمل في الجزائر : يتمثل العامل الأول في مؤسسات سوق العمل والثاني في صدمات الاقتصاد الكلي يرتبط الصنف الأول بتنظيم سوق العمل والضريبة على كسب العمل. أما الثاني فيتعلق بنمو الإنتاجية، معدل الفائدة الحقيقي، معدل التضخم ومحددات الصدمات التجارية¹.

وتتميز سوق العمل في الجزائر بالخصائص التالية²:

- ✓ عجز في اليد العاملة المؤهلة ، ضعف التطور بالنسبة للحرف
- ✓ عدم التوافق بين مخرجات التكوين واحتياجات التشغيل
- ✓ - . ضعف الوساطة في سوق الشغل ووجود اختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل.
- ✓ عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل .
- ✓ انعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي والذي يشكل عائقا أمام الاستثمار.
- ✓ ترجيح النشاط التجاري الذي لا ينشئ مناصب شغل كثيرة على حساب الاستثمار المنتج المولد لمناصب الشغل.
- ✓ ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع المستجدات
- ✓ صعوبة الحصول على القروض البنكية خاصة بالنسبة للشباب أصحاب المشاريع.
- ✓ العامل الاجتماعي الثقافي الذي يدفع إلى تفضيل العمل المأجور.
- ✓ المعالجة الاجتماعية للبطالة لمدة عدة سنوات
- ✓ ضعف التنسيق ما بين القطاعات.
- ✓ ضعف الحركية الجغرافية والمهنية لليد العاملة والتي نتج عنها عدم تلبية بعض عروض العمل، لاسيما في المناطق المحرومة (في الجنوب والهضاب العليا).

1 - Kangni Kpodar , Why Has Unemployment in Algeria Been Higher than in MENA and Transition Countries?, IMF Working Paper; 2007

2 - وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، إستراتيجية ترقية التشغيل ومحو الأمية، ملف صحفي، 2008.

أولا : البرامج المعتمدة في ظل إستراتيجية التشغيل :

إن اهتمام الدولة بقضايا التشغيل وتكثيف الجهود لمواجهة ظاهرة البطالة إستلزم توفير الشروط اللازمة لضمان تحقيق الأهداف المرجوة، وذلك بوضع هياكل قوية ومتخصصة قادرة على تحمل حجم المهام الموكلة إليها. وتم بذلك إنشاء وزارة خاصة بالتشغيل والتضامن الوطني وهيكلتها أساسا على المستوى المركزي في مديريتين عامتين واحدة للتشغيل والأخرى للتضامن الوطني، متفرعتين إلى عدة مديريات مركزية وعلى المستوى المحلي في مديريتين ولائيتين، الأولى للتشغيل والثانية للنشاط الاجتماعي، إضافة إلى الوكالات المتخصصة القديمة والجديدة التي وضعت تحت الوصاية المباشرة للوزارة وهي:

وكالة الوطنية للتشغيل - (ANEM) الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) ؛ - وكالة التنمية الاجتماعية (ADS) ؛ - الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM) ؛ كما تم إنشاء المرصد الوطني للتشغيل ومكافحة الفقر I. وتتمحور الأهداف الإستراتيجية لقطاع التشغيل بمختلف هياكله حول تخفيف الضغط على سوق الشغل من خلال تطبيق أجهزة وبرامج ترقية الشغل التي تمولها الدولة، والتي تعتبر إحدى ركائز المساعي الرامية إلى محاربة البطالة والتشجيع على الإدماج المهني وتمثل أهم هذه البرامج فيما يلي:

ثانيا : البرامج الأولية لمكافحة البطالة : وتتمثل في : برنامج تشغيل الشباب : هو أول برنامج شرع في تطبيقه سنة 1989، وهو موجه لفئة الشباب المتراوح أعمار ما بين 16 و 27 سنة، ويتعلق بمنح المستفيدين منه عملا مؤقتا في ورشات ذات منفعة عامة. يمول برنامج تشغيل الشباب من طرف الدولة عن طريق "صندوق مساعدة تشغيل الشباب" الذي تم إنشائه خصيصا لذلك. ونتجت عدة نقائص في هذا البرنامج (إدارية ومالية)، مما جعل السلطات تقترح برنامجا آخر هو جهاز الإدماج المهني للشباب " سنة 1990

ثالثا : جهاز الإدماج المهني للشباب : عمل هذا البرنامج على تدعيم الشراكة المحلية فيما يخص مشكل التكفل بالإدماج المهني للشباب، ويرتكز هذا البرنامج على خلق النشاط من طرف الشباب ولحسابهم الخاصة:

-أجهزة التشغيل المؤقت : وهي :

الوظائف المأجورة بمبادرة محلية: انطلق هذا البرنامج للمرة الأولى في سنة 1990 في إطار أول جهاز للإدماج المهني للشباب، فقد ظلت الى سنة 1997 كوسيلة إدماج اجتماعي ومهني للشباب طالي الشغل، غير أن حجم

الوظائف المأجورة بمبادرة محلية يبقى خاضعا لمستوى التمويل المخصص، في إطار الغلاف المالى الموجه لتمويل مختلف أجهزة تشغيل الشباب، وهذا المستوى بعيد كل البعد عن تلبية حاجيات الجماعات الإقليمية¹

- وقد كان عدد المستفيدين من هذه الوظائف 181.225 مستفيد سنة 1997 بلغ فيها عدد الدائمين في المناصب 86.157، بتكلفة إجمالية تقدر ب 2.312 مليار دينار جزائري، انخفض هذا العدد سنة 1998 ليصل إلى 152.943 مستفيد بتكلفة إجمالية تقدر ب 1.316 مليار د.ج، وهذا يعني أن عدد المستفيدين انخفض بنسبة 15.60%، وكان عدد الدائمين في هذه السنة 72.212 مستفيد. وارتفع سنة 1999 ووصل إلى 157.567 مستفيد، بلغ فيها عدد الدائمين في المناصب 68.323 مستفيد، أي ارتفع بنسبة تقدر ب 3% وبلغ فيها عدد الدائمين في المناصب 68.323 مستفيد بتكلفة إجمالية تقدر ب 2.431 مليار د.ج²

-**عقود ما قبل التشغيل :** وجه هذا الجهاز الذي أنشأ سنة 1998 إلى فئة حاملي شهادات التعليم العالي وخريجي معاهد التكوين الذين لهم مستوى تقني سامي على الأقل، ويهدف من خلال توظيف حاملي الشهادات الجدد في المؤسسات والإدارات، ومن خلال التكفل بأجورهم من الخزينة العمومية إلى تمكينهم من اكتساب خبرة مهنية أولية قد تسهل إدماجهم النهائي وتمول أجور وأعباء المستفيدين من هذا الجهاز من طرف الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، أما بالنسبة للتسيير فتقوم به الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتمثل مدة العقد في سنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة ولمدة 06 أشهر بطلب من الموظف.

- وقد بلغ عدد المستفيدين من هذا البرنامج 6.544 سنة 1998 ، وقد تم إدماج كل هذا العدد بصفة دائمة في مناصبهم، بتكلفة إجمالية تقدر ب 121 مليار د.ج، انخفض هذا العدد ليصل سنة 1999 إلى 2.196 مستفيد، وتم كذلك إدماج هذا العدد بصفة دائمة، وذلك بتكلفة إجمالية تقدر ب 323 مليار د.ج. وبالتالي انخفاض عدد المستفيدين من هذا البرنامج بين سنتي 1998 و 1999 بنسبة كبيرة تقدر ب 10 : 66.44%³.

برامج الأشغال ذات المنفعة العمومية وذات الاستعمال المكثف لليد العاملة : تم وضع هذا البرنامج في سنة 1997، عن طريق تمويل خارجي (قرض من البنك الدولي للإنشاء والتعمير) بمبلغ 50 مليون دولار وهو موجه أساسا

¹ - مشروع التقرير حول "الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الثاني من سنة 2001" المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي جوان 2002.

² - وزارة العمل والحماية الاجتماعية، متاح على الموقع www.mtess.gov.dz/mtss

³ - وزارة العمل والحماية الاجتماعية، نفس المرجع السابق.

إلى البطالين الذين لهم مستوى تعليمي متوسط، بحيث أن الوظائف المعروضة مؤقتة، وتتمثل في أشغال الصيانة والترميم على مستوى البلديات.

وقد بلغ عدد المستفيدين من هذا البرنامج 86.093 سنة 1997 بتكلفة إجمالية تقدر بـ 1.179 مليار د.ج، وبلغ 83.842 مستفيد سنة 1998 بتكلفة إجمالية تقدر بـ 2.523 مليار د.ج، بمعنى انخفاض عدد المستفيدين بين سنتي 1997 و 1998 بنسبة 2.061%. وقد بلغ هذا العدد 128.641 مستفيد سنة 1999 بتكلفة إجمالية تقدر بـ 3.923 مليار د.ج، أي إرتفاع عدد المستفيدين بين سنتي 1998 و 1999 بنسبة كبيرة تقدر¹ بـ 53.43% -برنامج النشاطات ذات المنفعة العامة : أنشأ هذا البرنامج سنة 1994 وتكفلت وكالة التنمية الاجتماعية بتطبيقه منذ 1996 ، وهو يدخل ضمن الشبكة الاجتماعية، إذ يقوم على أساس نظام المساعدة باتجاه الشباب الذين ليس لهم أي دخل والذين تمنح لهم مناصب شغل مؤقتة للقيام بأشغال ذات منفعة عامة، مقابل الاستفادة من 2.800 دج شهريا، وتسجيلهم ضمن المستفيدين من نظام الضمان الاجتماعي .

وقد بلغ عدد المستفيدين من هذا البرنامج 133.943 سنة 1997 بتكلفة إجمالية تقدر بـ 4.615 مليار د.ج، ووصل إلى 134.715 مستفيد سنة 1998 بتكلفة إجمالية تقدر بـ 504 أي ارتفع عدد المستفيدين بنسبة 0.57% ووصل عدد المستفيدين إلى 135.000 مستفيد سنة 1999 حيث ارتفع بنسبة 0.21% وذلك بتكلفة تقدر بـ 504 مليار د.ج² .

خلق النشاط : وتتمثل هذه الأنشطة في ما يلي :

القروض المصغرة : هو عبارة عن برنامج لترقية ومكافحة البطالة والفقير أنشأ سنة 1999، وهو موجه للأشخاص الراغبين في خلق نشاط مستقل، أو العمل في المنزل، والتشغيل الذاتي، المهن الصغيرة والحرف، وغير القادرين على الاستفادة من برنامج المؤسسة الصغيرة .

إنشاء الأنشطة في إطار الصندوق الوطني للتأمين على البطالة : عبارة عن مؤسسة تنشط في إطار الضمان الاجتماعي، أنشئت في 1994 ، وتتمثل مهامها الأساسية في منح تعويضات للعمال الذين تم تسريحهم لأسباب اقتصادية، وكذا في تحويل فترة البطالة سواء كانت طويلة أو قصيرة إلى فرصة لإعادة التكوين والتأهيل. قام الصندوق

¹ - وزارة العمل والحماية الاجتماعية، نفس المرجع السابق.

² - وزارة العمل والحماية الاجتماعية، نفس المرجع السابق.

الوطني للتأمين على البطالة بوضع إجراءات للمساعدة والدعم وخلق النشاط، وذلك بإنشاء مراكز البحث عن العمل"، ومراكز مساعدة العمل الحر، والتكوين بمفهومه الواسع

المؤسسة المصغرة: انطلق هذا البرنامج ابتداء من سنة 1997، يهدف هذا الجهاز الذي تسيره الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) إلى دعم التشغيل للحساب الخاص في إطار مؤسسات مصغرة، يبادر بها متعاملون شباب وقد بلغ عدد المناصب التي تم استحداثها لعام 2008 عن طريق المؤسسة المصغرة 14094 منصب عمل في إطار 4857 مشروع من طرف الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب، وبلغ عدد المناصب التي تم استحداثها من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة 2398 منصب في إطار 6643 مشروع، ومن المتوقع أن يتم خلق مناصب عمل عن طريق المؤسسات المصغرة (2009 - 2013) 227200 من طرف الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب في إطار 69300 مشروع و 47800 منصب عمل من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في إطار¹

وقد تم استحداث جهاز جديد للمساعدة للإدماج المهني (DAIP)، الذي أنشأ بموجب مرسوم تنفيذي رقم 126-08 المؤرخ في 19 أبريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة للإدماج المهني، ويهدف هذا الجهاز إلى تسهيل الاستفادة من منصب عمل دائم للشباب طالبي العمل لأول مرة، المسجلين لدى شبكة الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)، بإدماجهم أكثر في القطاع الاقتصادي العمومي والخاص، ومن جهة أخرى يولي اهتمام خاص لحاملي الشهادات بدون وظيفة، ويتضمن هذا الجهاز ثلاث عقود للإدماج:

- عقود إدماج حاملي الشهادات؛

- عقود الإدماج المهني؛

- عقود تكوين /إدماج

إستراتيجية التشغيل والتدفق الهائل لخريجي الجامعات: أشارت إحدى تقارير منتدى دافوس الاقتصادي العالمي إلى أن معدلات البطالة بين الأميين هي الأدنى في غالبية البلدان العربية، وأن معدلها يرتفع في أوساط ذوي التعليم المتوسط والثانوي والجامعي، لتصل إلى 3 أضعاف في الجزائر² هذا التقرير يعكس من جهة مدى تمتع غير المتعلمين بحظ

¹ - وزارة العمل والحماية الاجتماعية، نفس المرجع السابق

² - حمدي سليم، منظمة العمل العربية، "معدلات البطالة في العالم العربي هي الأعلى والأسوأ"، جريدة الشرق الأوسط، القاهرة، العدد 2008/06/21، 10828، متاح على الموقع:

<http://www.aawsat.com/details.asp?section=4&issueno=10828&article=479653&state=true/details.as>

الحصول على عمل أكثر من المتعلمين، ومن جهة أخرى عدم وجود توافق وموائمة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل. ولعل الجزائر من البلدان التي تحظى بتوافد عدد هائل من خريجي الجامعات والمعاهد على سوق العمل سنويا، في ظل واقع محبط تصطدم به هذه الشريحة لتتأكد مقولة الشهادة لا تكفي للحصول على وظيفة

ويقدر عدد الوافدين سنويا لسوق العمل من الجامعيين بـ 120 ألف حامل شهادة جامعية¹. وهذا يمثل عبء إضافي لبقية شرائح المجتمع التي تصطف في طابور طالبي العمل، ليبقى أمل الحصول على منصب عمل مرهون بالعديد من الاعتبارات التي يتطلبها سوق العمل، والتي من المفترض أن تتوفر في خريجي الجامعات

إن الحكومة الجزائرية لم تتوان في البحث عن آليات لحل هذه المعضلة مبدية اهتمام كبير في برامجها لتشغيل خريجي الجامعات حيث اعتمدت إستراتيجية تقوم على مقارنة أساسها الجانب الاقتصادي وتكوين قوة عاملة مدربة وكأولوية محاولة تقليص معدل البطالة إلى 9% بحلول 2013 من خلال خلق ما بين 350 ألف و 450 ألف منصب عمل كل عام²، ومنذ 1998 استحدثت الحكومة الجزائرية لفئة الجامعيين جهاز عقود ما قبل التشغيل كآلية لدعم إدماجهم مهنيا، وبعد 10 سنوات تبين ضرورة تطوير هذه الآلية بما يتماشى وعولمة الاقتصاد، ليتم صياغة جهاز آخر لإدماج حاملي الشهادات بربط مسألة تسيير بطالة الجامعيين بالقطاع الاقتصادي وتكوينهم وتحسين معارفهم أثناء فترة الإدماج.

إن إستراتيجية التشغيل المعتمدة من قبل الحكومات المتعاقبة تضع في أولوياتها حاملي الشهادات الجامعية كموارد بشرية مؤهلة يجب أن يستفيد منها الاقتصاد الوطني، غير أن الشباب الجامعي الذي كان يؤمن بان مجرد الحصول على شهادة يعني الحصول على وظيفة اقتنع أكثر من أي وقت مضى بان هذا خطأ شائع لا بد من تصحيحه. إن الفجوة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل تتطلب استحداث همزة وصل بين الجامعة والمحيط، كما ان اختيار التخصصات في مختلف مراحل التعليم وربطها بالتدريب المستمر من شأنه خلق موارد بشرية مؤهلة معرفيا ومهنيا، وهذا ما يمثل قفزة نوعية لإحداث التوازن.

¹ - يوسف تازير، "الحكومة الجزائرية تحاول إحباط الثورة وشراء السلم الاجتماعي بحرب على البطالة"، الجزائر 10/03/2011. متاح

على الموقع. <http://www.maghress.com/mohammediapress/10329>

² - هيام الهادي، "شباب الجزائر متفائل لخطة الحكومة لتقليص البطالة"، 25/03/2008. متاح على الموقع

<http://www.magharebia.com/cocoon/awi/xhtml1>

وأخذت الدولة على عاتقها دعم المستخدمين من خلال المساهمة في دفع أجر الشاب الجامعي وإشراك الوكالة الوطنية للتشغيل في شؤون الجامعيين وتوظيفهم والتفاوض مع المستخدم بشأن عقود العمل المدعومة، التي تمكن من تحويل منصب العمل بعقد إدماج على نفقة الدولة إلى عقد عمل مدعم على نفقة المستخدم بمساهمة من الدولة.

تحديات التعليم الجامعي في الجزائر: إن البحث عن آليات للحد من ظاهرة البطالة يظل جهد مشترك بين الفاعلين في الدولة من أجهزة ووزارات، وتظل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي أمام تحدي حقيقي في محاولة تكييف ما تزخره من موارد بشرية مؤهلة مع متطلبات سوق العمل والواقع الاقتصادي، وكيفية إدماجهم بكل معارفهم ومؤهلاتهم العلمية في مناصب عمل ملائمة. ولكن التعليم العالي في الجزائر يواجه مجموعة من التحديات يمكن إجمالها فيما يلي¹ :

1. الطلب المتزايد على التعليم العالي وتزايد أعداد الطلبة حيث قدر سنة 2008 بـ 750000 طالب ووصل إلى أكثر من 1500000 طالب سنة 2010 ، كما أن الهياكل المنجزة غير مواكبة للزيادات العددية للطلبة، بحيث في كل سنة جامعية يتأخر موعد الدخول الفعلي بسبب الخدمات الجامعية المتأخرة، وذلك بالرغم من الجهود المبذولة في سبيل احتضان الأعداد الهائلة للطلبة (36 جامعة، 16 مركز جامعي 16 مدرسة عليا إضافة إلى الأحياء الجامعية والمطاعم ووسائل النقل).

2. قلة التأطير حيث يقدر عدد الأساتذة المؤطرين للطلبة بـ 25229 أستاذ دائم أغلبهم برتبة أستاذ مساعد، كما أن نسبة كبيرة من أساتذة التعليم العالي على أبواب التقاعد.

3. نمطية التكوين المبنية على التلقين بحيث لا تفتح المجال للإبداع والابتكار الفردي، وإن وجد هذا فإنه يبقى محاولات فردية وليست سياسة تعليمية .

4. التكوين الكمي على حساب التكوين النوعي، وذلك للتكلفة التي أصبح يتطلبها التعليم، الأمر الذي أثقل كاهل الدولة إضافة إلى تغير منظومة القيم المجتمعية، بحيث لا يبقى للتعليم نفس المكانة المرموقة التي كان يحضى بها في السابق.

5. هجرة الكفاءات وعدم بقائها في الداخل للمساهمة في التأطير وتكوين وتنمية البلاد

¹ - نعيم بن محمد، التعليم العالي في الجزائر، "التحديات، الرهانات وأساليب التطوير"، متاح على الموقع www.hoggar.org.

6. البحوث المنجزة هي بحوث من أجل نيل الشهادات وليست بحوث تنجز بهدف التطبيق العملي، مما أدى إلى الحد من فعالية البحث العلمي وعدم مساهمته في تفعيل العملية التنموية.

7. تنامي معدلات البطالة بين خريجي الجامعات. ولقد ظهر الاهتمام جليا بضرورة البحث عن آليات لتحقيق الموازنة بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل، وكرهان تم إعادة النظر في سياسة التكوين المنتهجة في الجامعات، وإثراء التواصل والتنسيق بينها وبين المحيط الاقتصادي ومتطلبات المؤسسات الاقتصادية وبهدف تكييف الشهادات مع متطلبات سوق الشغل، تم في إطار الإصلاح الجامعي العمل على إشراك الباحث في تكريس العلم والمعرفة وتكييف مجموعة من التكوينات وسوق الشغل، فالقطاع الاقتصادي والاجتماعي أصبح يشارك في وضع الشهادات ذات البعد المهني، من خلال طرح الانشغالات والوظائف التي يريد أن يتمرس فيها الطالب حتى يكون جاهزا للشغل بعد تخرجه.

ثالثا : خطط الحكومة للقضاء على البطالة وحقائق السوق والاقتصاد 1.3. برامج طموحة لكن ؟ إن ما تزخر به الجزائر من إمكانيات طبيعية ومالية مكنها من الحصول على حصانة مالية في مواجهة الأزمة المالية، إذ يساهم النفط والغاز بـ 60% من موارد الخزينة و 97% من الصادرات، وقد بلغ الفائض التجاري خلال السداسي الأول من 2010 قيمة 6 مليارات دولار واحتياطي الصرف تجاوز 147 مليار دولار وتميل مؤشرات الاقتصاد الكلي إلى استقرار بمعدل التضخم 5.7% ومعدل بطالة قدرته الحكومة بـ 11%، كما قدرت نسبة النمو الاقتصادي خلال شهر أوت 2010 بـ 9% خارج المحروقات الذي يرجع إلى الإنفاق العمومي، الذي بلغ سقف 300 مليار دولار خلال 10 سنوات الأخيرة لترقية الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية وفي مجال التشغيل اعتمدت الحكومة برامج أقل ما يقال عنها أنها طموحة من خلال التركيز على :

- دعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي المولد لمناصب الشغل .
- ترقية التكوين التأهيلي.
- إيجاد سياسة محفزة لإنشاء مناصب عمل من خلال خلق تحفيزات في المجال الجبائي وفي مجال تشجيع تنمية الاستثمارات.
- عصرنه تسيير سوق العمل من خلال إعادة تأهيل الوكالة الوطنية للتشغيل. وضع أجهزة للتنسيق بين القطاعات.

سعي ويرى الخبراء أن غنى الجزائر بالموارد الطبيعية مكنها من تجاوز الأزمة المالية وأنها سوق واعد بالنسبة للشركات الأجنبية خاصة بعدما خصصت الحكومة استثمارات حكومية بقيمة 286 مليار دولار ستنفذ خلال 2010

و 2014 كخطة للرقى بالأوضاع الاقتصادية والاجتماعية. لكن تبقى البطالة مشكل قائم يتطلب جهود وإجراءات إضافية تتوافق ومعطيات السوق والاقتصاد في ظل هذه التحديات وضعت الحكومة الجزائرية عدة خطط، محاولة منها تقليص معدل البطالة إلى 9% بحلول 2013 من خلال خلق ما بين 350 ألف و 450 ألف منصب عمل¹، ومنح تخفيضات ضريبية للشركات التي تساهم في خلق مناصب شغل إضافة إلى تنوع طرق تمويل المشاريع لفائدة الشباب، غير أن الحكومة في وضع تدابير الشغل يثار حولها في نظر الخبراء عدم جدوى هذه السياسة، في ظل تجاهل حقائق السوق والاقتصاد الذي يعتمد كلياً على مداخيل النفط. فبعد 10 سنوات من تطبيق سياسة التشغيل في الجزائر نجد :

- ارتفاع مستوى الواردات في الربع الأول من 2011 بنسبة 10% عن نفس الفترة لسنة 2010.

انخفاض نصيب الإنتاج الصناعي في الناتج الداخلي الخام إلى 5%.

ارتفاع حصة التوظيف العمومي من الكتلة النشطة إلى 15% مما يدل على عدم إنتاجية سوق التشغيل.

ارتفاع كمية الاحتياطي غير الموظف في البنوك العمومية إلى 1400 مليار دينار أي 17 مليار دولار. إن هذه الحقائق والمؤشرات لا يجب تجاهلها من قبل الحكومة التي تسعى للبحث عن آليات لرسم سياسة تشغيل فعالة في ظل اقتصاد يعتمد كلياً على مداخيل النفط

إستراتيجية الحكومة في ظل تقييم الخبراء : إن قرار الحكومة بضخ مليار دولار لتشجيع الاستثمارات الخاصة وتخصيص ثلث المبلغ لدعم مشاريع لفائدة الشباب، أثار ردود أفعال خبراء الاقتصاد حول تداعيات هذه الإجراءات على الاقتصاد لا سيما معدل التضخم طالما أن الأنشطة الممولة غير منتجة للثروة.

حيث يرى الخبير الاقتصادي بشير مصطفى أن نتيجة ضخ السيولة لغرض التشغيل فاشلة، الطابع الاجتماعي للعملية وعدم تطبيق معايير النجاح على المؤسسات الجديدة، إضافة إلى ارتفاع أعباء القروض والإيجار والعقار. وهذا ما حمل السلطات العمومية للضغط على تلك الأعباء، من خلال ما تناوله قانون المالية التكميلي لسنة 2011 من إجراءات تخص تخفيض الفوائد على القروض، ورفع سقف القروض بدون فوائد والتنازل عن العقار الزراعي بأكثر مرونة لفائدة الامتياز، وإطلاق مشروع 36 منطقة صناعية وتمديد فترة الإعفاء من الأداء الجبائي لفائدة حملة المشاريع².

¹ - بوعلام غمراسة، بشير مصطفى، "خطة الحكومة الجزائرية لمعالجة البطالة تتجاوز حقائق السوق والاقتصاد"، جريدة الشرق <http://aawsat.com/details.asp> متاح على الموقع 13/05/2011، 11854، الأوسط، العدد

² - تعزيت خالد، جامعيون في حاجة إلى الإدماج في سوق العمل، الجزائر، 2008/11/23، متاح على الموقع

وصنف الخبير الإجراءات المتخذة على أنها تدخل في إطار الطابع الاجتماعي البحت نظرا لما يلي:

- غياب الرؤية لدى الحكومة للتوجيهات المفضلة للاستثمار
- طبيعة السوق الوطنية وتفتحها على السوق الخارجية مما يعيق التسويق أمام المستثمر الصغير
- غياب ثقافة المقابلة لصالح قطاعي التجارة والمناولة

ويخلص الخبير إلى أن ضخ الأموال له انعكاس على رفع الطلب على النقود في السوق الداخلية دون مقابل من الناتج مما يزيد معدل التضخم وكحل يرى الخبير :

- توجيه آليات وحوافز التشغيل نحو القطاعات كثيفة العمالة ومرتفعة القيمة المضافة كالصناعات البتروكيمياة والصناعات الغذائية والصناعات الميكانيكية، الإلكترونيك، والصناعات المعرفية .
- تملك أصول المؤسسات المتعثرة .

- إطلاق شركات صغيرة ومتوسطة بملكية حكومية بحتة في القطاعات المذكورة سابقا ثم خصصتها وإسناد تسييرها للكفاءات الشابة الطموحة

أما الخبير الاقتصادي عبد الحق لعميري فيرى بأنه لا بد من استحداث مقاولات جديدة بدلا من هدر الأموال على حلول مؤقتة ويحصر العراقيل التي تواجه عملية التشغيل في¹:

- عجز اليد العاملة المؤهلة وضعف تطور الحرف ؛
- عدم التوافق بين دفعات التكوين و احتياجات التشغيل ؛
- ضعف الوساطة في سوق الشغل ؛
- الخلل في التقريب بين العرض والطلب ؛
- عدم توفر شبكة لجمع المعلومات حول التشغيل ؛
- انعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي مما يعيق الاستثمار

<http://www.djazaress.com/echaab/2660>

¹ - تعزيت خالد، نفس المرجع السابق.

وبالنسبة للمستشار السابق للأمم المتحدة والخبير الدولي مالك سراي، فإن معدل النمو المحقق في الخمس سنوات الماضية المتراوح بين 4.5% و 5% لا يكفي لتشغيل أكثر من 280 ألف شاب وان المعدل الأنسب لابد أن يستقر في حدود 6% في غضون 5 سنوات القادمة للحد من المشكلة¹

وأثار الخبير عدة نقاط هامة تعيق إستراتيجية التشغيل المعتمدة من قبل الحكومة والمتمثلة في التناقض القائم بين معالم الإستراتيجية وتطبيقها بسبب الطابع الإداري البحت وان توفير مناصب العمل بشكل مؤقت هو قرار سياسي بعيد عن معالجة اقتصادية وفعالية للمشكلة، كما أن هناك تباين كبير في نسب البطالة جغرافيا بسبب سوء توزيع الثروة وانعدام العدالة الاجتماعية²

ومن جهة فان أكبر جهاز حكومي للتشغيل المتمثل في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب يقر بمساهمته في تخفيض البطالة إلى 10% أي ما يمثل 1.7 مليون عاطل بعدما كان عددهم 5 ملايين بطال في 2001، وانه تم استحداث 22 ألف مشروع في 2010 مقابل 10 ألف مشروع في 2008 و 20 ألف في 2009 ، ورغم هذا فان 20% من هذه المشاريع لا زالت تعاني من مشاكل عويصة مرتبطة أساسا بالتسيير ومعطيات المحيط الاقتصادي والنسيج الصناعي المحلي

.وبالنسبة للحكومة فإنها ترفض وصف سياسة التشغيل المتبعة بالفاشلة وترجع مشاكل التشغيل في غياب المتابعة المحلية للإستراتيجية الوطنية، وسوء ترجمتها على المستوى المحلي، وقد أعلنت مصالح الوزير الأول في حصيلة الإنجازات الاقتصادية والاجتماعية عن خلق 5556 منصب شغل كل يوم بين الفترة الممتدة من 1 جانفي 2011 إلى 30 جوان الماضي في القطاعات التالية : الخدمات والإدارة والفلاحة والغابات والصناعة منها الصناعات البتر وكيميائية.

وقد خلفت هذه البيانات تعجب خبراء الاقتصاد، ومنهم البروفيسور عبد الرحمان تومالذي يرى بأن هذه الأرقام تتنافى والأرقام الخاصة بالتضخم والبطالة، مبررا ذلك باستحالة بقاء التضخم عند حدود 4% بعد ضخ حوالي 29 مليار دولار في الاقتصاد في ظرف قياسي. ويضيف بأنه في حال صحة هذا الرقم بالنسبة لمناصب الشغل فإن معدل البطالة سينخفض من 10.2 في جانفي 2011 إلى أقل من 1% نهاية جوان وهذا يعني أن عدد البطالين في

¹ - تعزيزت خالد، نفس المرجع السابق.

² - تعزيزت خالد، نفس المرجع السابق .

الجزائر لا يتعدى 100 ألف بطال وأن الاقتصاد الجزائري متقدم عن الاقتصاديات الأوروبية والأمريكية وهي أرقام وهمية لا تعكس حقيقة الاقتصاد والسوق الجزائري .

خلاصة الفصل الأول :

تعتبر البطالة من أهم التحديات التي واجهت و تواجه اقتصاديات العالم لكونها مشكلة ذات أبعاد تاريخية وجغرافية بمقدار ارتباطها بمراحل التطور الاقتصادي. وقد حظي هذا الموضوع باهتمام المفكرين الاقتصاديين إلا أن هذا الاهتمام لم يخلو من بعض الغموض وذلك لتعدد التعريفات لمفهوم البطالة بالإضافة إلى تعدد أنواع البطالة باختلاف أسباب حدوثها .

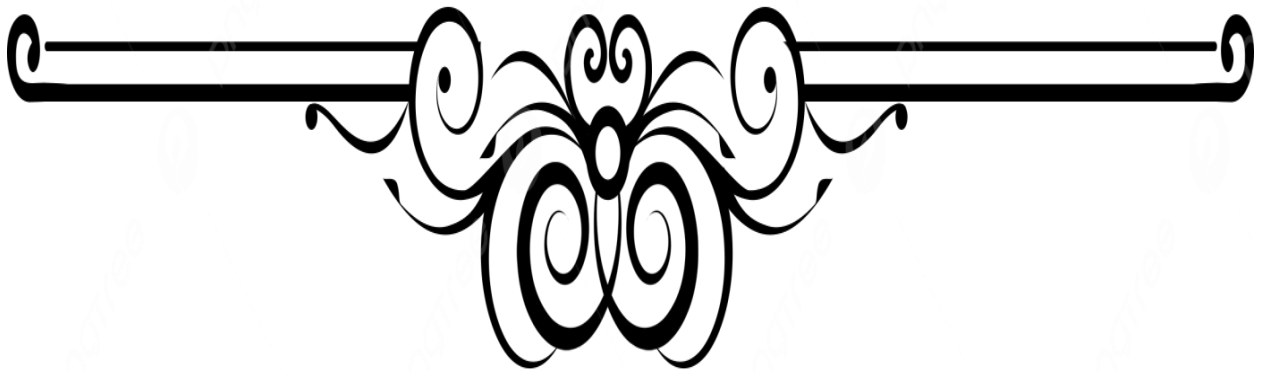
تعتبر البطالة من أخطر المشكلات التي تواجه المجتمع، بل إنها إحدى أهم العقبات الأساسية للجهود التي تبذلها الدول لتحقيق التنمية ، فالبطالة تعني عدم الاستفادة الكاملة من الموارد البشرية.

واجهت الجزائر عراقيل كبيرة في ميدان التشغيل أدت إلى تفاقم مشكلة البطالة في ظل الظروف الاقتصادية والاجتماعية الصعبة والتي تعود جذورها إلى انعكاسات الأزمة الاقتصادية العالمية والمعروفة بانخفاض أسعار البترول مع تأثرها بالقوى الداخلية المتمثلة في سوء تسيير المؤسسات إلا ان هناك حلولاً كفيلاً بمعالجتها وفي إطار الجهود التي تبذلها الدولة الجزائرية والهادفة إلى الحد من تفاقمها التي تتمثل في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتهيئة البيئة الملائمة لنمو و توسيع هذه المؤسسات في جميع النواحي السياسية والاقتصادية و التشريعية في إطار استراتيجية واضحة تهدف إلى تشجيع ودعم هذه المؤسسات للتخفيف من حدة البطالة وهذا ما سيتناوله الفصل الثاني.



الإطار النظري للمؤسسات

المتوسطة والصغيرة



المبحث الأول : عموميات حول المؤسسات المتوسطة و الصغيرة

تشكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حقيقة ملموسة في النسيج الاقتصادي والصناعي، غير أنه من الصعب إعطاؤها تعريفاً محدداً، رغم العديد من الدراسات التي تناولتها واهتمت بها في الآونة الأخيرة، وللتوصل إلى وضع تعريف للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة اعتمدت مجموعة من المعايير، التي سيتم التطرق إلى أهمها من خلال هذا المطلب

المطلب الأول : مفهوم المؤسسات المتوسطة و الصغيرة

من الواجب على كل باحث قبل بدءه في دراسة و تحليل موضوع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أن يقوم بتحديد تعريف شامل وواضح لهذا النوع من المؤسسات ، بحيث يكون مظهر للحدود الفاصلة الميدان وذلك من خلال إبراز المعايير المعتمدة في تعريفها وكذا الشكل القانوني الذي تتخذه مع الإلمام بينها و بين المؤسسات الكبيرة، ويحظى بالإجماع و القبول من طرف جميع أو أغلبية الباحثين في هذا بجميع الخصائص التي تمتاز بها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إن تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يختلف من دولة إلى أخرى سواء كانت متقدمة أو سائرة في طريق النمو، كما انه يختلف داخل كل مجموعة من هذه المجموعات، و ذلك حسب اختلاف الموقع أو الظروف الاقتصادية داخل الدولة و كذا اختلاف مراحل التنمية التي تمر بها، فالمؤسسات الصغيرة في أمريكا، قد تكون كبيرة في دولة لا تزال في المراحل الأولى للنمو والتقدم و على الرغم من اختلاف التعارف إلا انها تتمتع بمجموعة من الخصائص والمميزات التي تجعل منها وسيلة هامة للمساهمة في تنمية اقتصاديات معظم الدول وتكسبها هذه الخصائص أهمية خاصة تجعلها تلعب دوراً هاماً في اقتصاديات العديد من الدول المتقدمة و النامية من خلال قدرتها على توليد الإنتاج و الدخل و زيادة فرص العمل و منه فان صعوبة إعطاء مفهوم للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة أدى ببعض الباحثين إلى الارتكاز على عدة معايير تعريفها وهي كالآتي¹:

الفرع الأول : المعايير الكمية:

❖ معيار عدد العمال:

يعتبر من أهم المؤشرات المستخدمة للترقية بين الم.ص.م و المؤسسات الكبيرة نظراً لسهولة قياسه عند قياس

الحجم.

❖ ولكن على الرغم من ذلك لا يوجد اتفاق عام حول عدد العاملين بالم.ص.م و الذي يختلف من دولة إلى أخرى.

¹ - صفوت عبد السلام، عوض الله، اقتصاديات الصناعات الصغيرة و دورها في تحقيق التنمية - دار النهضة العربية، مصر 1993، ص 12.

❖ معيار رأس المال المستثمر :

يحدد حجم المؤسسات الصناعية بحيث إذا كان رأس المال المستثمر كبيرا اعتبرت المؤسسة كبيرة إما إذا كان صغيرا نسبيا اعتبرت المؤسسة صغيرة أو متوسطة مع الأخذ بعين الاعتبار درجة النمو الاقتصادي لكل دولة، وعادت ما يقصد برأس المال المستثمر، رأس المال الطويل الأجل المستعمل في تمويل الأصول الثابتة.

❖ معيار العمال و رأس المال (معيار مزدوج): يعتمد هذا المعيار في تحديد المؤسسات الصناعية و التجارية المختلفة وذلك بالجمع بين المعيارين السابقين، معيار العمال و معيار رأس المال في معيار واحد وهو يعمل على وضع حد أقصى لعدد العمال بجانب مبلغ معين للاستثمارات الرأسمالية الثابتة في المؤسسات الصغيرة.

الفرع الثاني : المعايير النوعية:

❖ معيار الملكية: إن غالبية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تعود ملكيتها إلى القطاع الخاص في شكل شركات أشخاص أو شركات أموال معظمها فردية أو عائلية حيث يلعب مالك هذه المؤسسة دور المدير و المنظم وصاحب اتخاذ القرار الوحيد.

❖ معيار طبيعة الصناعة: أو طبيعة وسائل الإنتاج حيث يتوقف حجم المؤسسة على أساس وسائل الإنتاج المستخدمة، فبعض المؤسسات تحتاج لإنتاج سلعها إلى وحدات كبيرة من العمل ووحدات صغيرة من رأس المال (سلع استهلاكية مثلا) أما بعض الصناعات فإنها تحتاج إلى وحدات قليلة من العمل ووحدات نسبية من رأس المال (الصناعات المعدنية-الهندسية) .

● وبالتالي لكل هذه المعايير النوعية ميزة تختصر بها كل مؤسسة عن أخرى

كما أشار M.MARCHESNAY إن دراسة الم.ص.م صعبة لاختلاف وتعدد المعايير النوعية وقد

قسم هذه المعايير إلى أربع مجموعات :

- 1- المؤسسات التي تنفرد بالنوع و المالكة الفردية أو العائلية أو حالات وجود شركات.
- 2- المؤسسات التي تستعمل الاستراتيجيات و التوصيات الإدارية لها تنظيم داخلي حديث.
- 3- المؤسسات التي تتخلى عن التطور و هياكل الصناعات الصغيرة و المتوسطة التي تمتاز بإنتاج المنتجات التقليدية والاعتماد على مواردها الداخلية الذاتية (المؤسسات العائلية)
- 4- المؤسسات التي تنشط في القطاعات أو أسواق معينة.

ومن خلال تحديد معايير تصنيف المؤسسات، نستنتج أن لا يوجد تعريف موحد لها فقد أظهرت بعض الدراسات التي أجريت على الم.ص.م إن هناك ما يجاوز خمسين (50) من التعارف للأعمال الصغيرة و المتوسطة ، و إن العديد من الدول ليس لديها تعريف رسمي لهذا النوع من الأعمال ،حيث يرتبط تعريف كل دولة بدرجة النمو الاقتصادي و يكون التعريف المعتمد إما بنص قانوني مثل: الجزائر و الولايات المتحدة الأمريكية و اليابان وإما تعريفا إداريا و هناك بعض التعارف متفق عليها مقدمة من طرف بعض المنظمات الدولية .

إذن هناك اختلاف في استعمال هذه المعايير من حيث المكان و الزمان و غالبا ما يتم التصنيف على أساس معياري العمالة و رأس المال و الجدول التالي يوضح المعايير الكمية المستعملة في بعض الدول.¹

جدول رقم (01) يبين معايير تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

المؤسسة الصغيرة والمتوسطة		
رأس المال	عدد العمال	
5 مليون فرنك فرنسي	500	فرنسا
/	300	الوم أ
50 مليون ين	300	اليابان
02 مليار دج	250	الجزائر
/	500	بريطانيا
3.6 مليون \$	/	البرازيل

ونلاحظ من الجدول أن بعض الدول تستخدم في تعريفها للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة معايير كراس المال وعدد العمال وهناك دول أخرى تعتمد على عدد العمال فقط ك (الوم أ - بريطانيا) و أخرى تستخدم رأس المال فقط كالبرازيل. فنتيجة للمفاهيم المتعددة في تحديد مفهوم قطاع الم.ص.م فلاحظ في هذا الجزء اختلافا في التعريف وقيمة الإحصاءات لكل دولة ،ففي الولايات المتحدة الأمريكية وحسب قانون المنشأة الصغيرة لسنة 1953 عرفت المؤسسة

¹: اليأس بن ساسي، يوسف قريشي، التسيير المالي (الإدارة المالية)، دار وائل للنشر و التوزيع، الأردن، الطبعة الأولى 2006، ص397، 398.

الصغيرة على أنها ذات ملكية وإدارة مستقلة ولا تسيطر على مجال نشاطها مؤسسة كبرى، وتعتبر المؤسسة صغيرة أو متوسطة كل مؤسسة تشغل اقل من 500 عامل .

أما في فرنسا فانه تعد مؤسسة صغيرة أو متوسطة كل مؤسسة تشغل اقل من 500 عامل ورأس مال متضمن احتياطات اقل من 5 مليون فرنك فرنسي.

اما في اليابان فتحدد المؤسسات المتوسطة و الصغيرة بالاعتماد على أساس أن يكون رأس المال المستثمر اقل من 50 مليون ين وعدد عمال اقل من 300 عامل.

في حين إن الاتحاد الأوروبي و استنادا إلى تسريح مجلس الاتحاد الاوروبي لا يمكنه إعطاء تعريف للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة لان المفهوم يختلف من دولة إلى أخرى ومن قطاع إلى آخر وكقاعدة عامة للمنظمة تعتبر مؤسسة الصغيرة و المتوسطة كل مؤسسة يكون عدد عمالها لا يتجاوز 500 عامل.¹

اما في الجزائر فتم تعريفها من الناحية القانونية من خلال القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة رقم 01-18 الصادر في 2001 و الذي اعتمدت فيه الجزائر على معيارين عدد العمال و رقم الأعمال حيث يحتوي هذا القانون في مادته الرابعة على تعريف مجمل للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة ثم تأتي المواد 5،6،7 منه لتبين الحدود بين هذه المؤسسات فيما بينها.²

الجدول رقم 02: المعايير المحددة للتعريف بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر.

نوع المؤسسات	مصغرة	صغيرة	متوسطة
عدد العمال	9-1	49-10	50-250
رقم الأعمال دج	20-1 مليون	200-20 مليون	200-2 مليار
الحصيلة السنوية	10-1 ملايين	100_10 مليون	-100 150 مليون

¹: اليأس بن ساسي، يوسف قريشي، مرجع سبق ذكره ص 398.

²: القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة رقم 01-18 الصادر عن وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة المادة 4،5،6، ص 7.

المصدر: القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائر

2001 ص 8،9.

ومنه نستنتج أن تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة يختلف من دولة إلى أخرى وهذا راجع إلى:

● اختلاف درجة النمو.

● اختلاف طبيعة النشاط الاقتصادي.

● تعدد المعايير.

المطلب الثاني : أشكال وتصنيف المؤسسات المتوسطة و الصغيرة

الفرع الأول : أشكال المؤسسات المتوسطة و الصغيرة

I_الشكل القانوني

بالرغم من أنه لا يوجد شكل أفضل من بين الأشكال المتعددة للملكية إن كل منها يناسب ظروف كل

مشروع على حدا وهي كالآتي:¹

أولا : أشكال الملكية:

للملكية أشكال متعددة سواء كانت ملكية فردية أو شركات مساهمة أو شركات الأشخاص فيما يلي سنذكر

أهم أشكال القانون التي يشكل القرار الأول الواجب اتخاذه للبدء بالعمل في مؤسسة الم.ص.م، هو باختيار الشكل

القانوني الأكثر رواجاً في السوق مع توخي الحذر و الدقة في اختيار الشكل القانوني المناسب لذلك المشروع من خلال

القيام بدراسة مزايا و عيوب كل شكل ودرجة تأثيرها على العمل وعلى أوضاع الخاصة لصاحبها ومن ثم انتقاد الشكل

المناسب له.

1- الملكية الفردية. هي ابسط و أقدم أشكال الملكية و أوسعها انتشاراً و أسرعها في التكوين و الإشهار

حيث تعود الملكية لشخص واحد يكون هو الملك أو المدير و المستثمر و المستفيد و المرتقب في آن واحد و يشتمل

القانون في مثل هذه المشاريع أن تقيد في السجل التجاري حيث يدون اسم المالك و قيمة رأس المال و العنوان ونوع

النشاط الذي تمارسه كما يجب أن يلتزم بأصول المحاسبة و مسك الدفاتر المعتمدة في البلد المطبقة على مثل هذه المؤسسة

¹: ماجدة العطية، ادارة المشروعات الصغيرة، دار المسيرة للنشر و التوزيع، عمان، 2002 ص 29،30.

، كما يجب عليه أحيانا أن يلتزم بالتسعيرة القانونية في أمور البيع وفق أنظمة وتعليمات الدولة،¹ وهي إما تكون ضمن شركات أشخاص أو أموال و غالبا ما تكتسب طابع الشركات ذات مسؤولية محدودة (الشخص الوحيد).

2- شركات الأشخاص:

تسمى هذه الشركات إما شركة التضامن بحكم كون الشركاء المتضامنين فيها، كما تسمى شركات أشخاص لاعتمادها على شخصية الشركاء المكونين لها عند تأسيسها، وكذلك تسمى شركة عادية نظر لاعتياد الناس على التشارك فيها.

3- شركة التضامن:

تعتبر من أهم أنواع شركات الأشخاص التي تقوم على الاعتبار الشخص ففي هذا النوع من الشركات يسأل الشركاء جميعا عن الديون الشركة مسؤولية شخصية تضامنية ومغلقه ولا يسأل الشريك من قبل دائني الشركة فقط بقدر حصته في رأس مال الشركة وإنما يسأل أيضا عن هذه الديون في أمواله الخاصة كما أن جميع الشركاء يكتسبون صفة التاجر.

4- شركة التوصية البسيطة:

هي التي تتضمن نوعين من الشركاء: الشركاء المتضامنين ويسأل كل واحد منهم عن ديون الشركة مسؤولية شخصية تضامنية ومطلقة كما هو الحال بالنسبة للشركاء جميعا في شركة التضامن والشركاء الموصون ويسأل كل واحد منهم عن ديون الشركة بقدر حصته في رأس مالها.

5- شركة المحاصة:

هي شركة معدومة الشخصية المعنوية وليس لها اسما خاص بها أو موطن أو جنسية كما ليس لها رأس مال فهي عقد لا ينشئ عنه شخص معنوي ويترتب عليه ثمة حقوق و التزامات فيما بين الشركاء دون أن تظهر الشركة للغير كشخص معنوي وهي شركة تعتبر على أنها تجارية او مدنية تبعا للغرض الذي قامت الشركة من أجله.²

¹:عبد الغفور و اخرون، لإدارة المشروعات الصغيرة، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان، 2001، ص 25.

²:عمارة عمورة، الوجيز في شرح القانون التجاري الجزائري، دار المعرفة، الجزائر، 2009 ص 190.

5- المؤسسة التقليدية:

هي مجموعة من المساهمين تنشأ بموجب القانون وتعتبر شخصية اعتبارية أمام المحاكم وهي غير شخصية بحكم كونها نشأت بموجب القانون وموجودة بدون الإشارة إلى الأفراد الذين يمتلكون ويديرون نشاطاتها.¹

II_ شركة الأموال: وهي التي تعتمد في تكوينها على الاعتبار المالي وهي:²

1- شركة المساهمة:

هي شركة التي يقسم فيها رأس المال إلى أسهم متساوية القيمة وقابلة للتداول، ويسأل فيها الشركاء عن ديون الشركة بقدر الحصة المقدمة إلى الشركة أي بقدر الأسهم التي يمتلكها الشريك في رأس مال الشركة.

2- شركة التوصية بالأسهم:

تتضمن هذه الشركة على نوعين من الشركاء المتضامين وهم في ذاتي المركز القانوني للشركاء المساهمين وللشركاء المتضامين في شركة التوصية البسيطة كما أننا نجد إلى جانب الشركاء المتضامين في هذا النوع من الشركات، شركاء موصون يسألون عن ديون الشركة بقدر حصتهم في رأس مال الشركة إلا أن هؤلاء هم حملة الأسهم بمعنى أنهم موجودون في ذات المركز القانوني للشركاء المساهمين في شركة المساهمة أو بمعنى آخر أن شركة التوصية بالأسهم هي عبارة عن شركة تضامن بالنسبة للشركاء المتضامين وشركة مساهمة بالنسبة للشركاء حملة الأسهم.³

3- الشركة القابضة:

هي من أهم شركات الأموال وتأخذ شكل شريعة مساهمة عامة لامتلاك سندات و أسهم مالية أخرى، وتسيطر من خلال مساهمتها على رأس مالها تلك الشركات وعلى مجالس إدارتها.

ويضاف اسم قابضة إلى جانب اسم هذه الشركة ويدون في كافة وثائقها و أوراقها وإعلاناتها ولا يجوز للشركة القابضة امتلاك حصص في شركات الأشخاص ويحظر على الشركة التابعة لها امتلاك أسهم فيها.⁴

- الشركة ذات المسؤولية المحدودة: الشركة ذات الطبيعة المختلطة:

¹: جهاد عبد الله عفانه، قاسم موسى ابو عبيد، ادارة المشاريع الصغيرة، دار البازوري العلمية، للنشر و التوزيع، عمان، الطبعة 2004، ص36.

²: عمارة عمورة، سبق ذكره ص 191

³: عمارة عمورة، مرجع سبق ذكره، ص191.

⁴: عبد الغفور و آخرون، ، مرجع سبق ذكره، ص 38.

هي مزيج من شركات الأشخاص وشركة الأموال، فهي تشبه شركة الأشخاص من أن عدد الشركاء فيها قليل لا يجوز أن يفوق عن 20 شريك، وأنه لا يجوز تأسيسها عن طريق الاكتتاب العام، وأنه لا يجوز لها سندات قابلة للتداول، وهي تشبه شركة الأموال خاصة فيما يتعلق بتحديد مسؤولية الشركاء و انتقال حصة شريك إلى ورثة و فيما يتعلق بتأسيس الشركة و تجارتها.¹

الفرع الثاني: تصنيف المؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة

إن تنوع مجالات وأنشطة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وطبيعتها فرض على هذا النوع من المؤسسات اخذ أشكال عديدة وخصائص تميزها عن المؤسسات الكبيرة.

أولاً: تصنيف المؤسسات المتوسطة و الصغيرة و المصغرة على أساس توجهها.

تصنف المؤسسات المتوسطة و الصغيرة و المصغرة على حسب توجهها إلى²:

1- المؤسسات العائلية (المنزلية):

و يكون مكان إقامتها أو نشأتها المنزل، حيث تستخدم الأيدي العاملة العائلية و تنشئ بمساهمة أفراد العائلة و تنتج منتجات تقليدية للسوق و بكميات محدودة.

2- المؤسسات التقليدية:

يقترب أسلوب تنظيمها من النوع الأول لكونها تستخدم العمل العائلي في إنتاج منتجات تقليدية أو منتجات (نصف مصنعة) لفائدة المصانع التي ترتبط معها من خلال عقد تجاري، و تتميز عن المؤسسات العائلية بكونها قادرة على الاستعانة بالعمال الأجير و تتميز كذلك- المؤسسة التقليدية- باستقلاليتها عن المنزل بمكان مستقل، و هناك تشابه كبير فيما يخص النوعين لكونهما يعتمدان بشكل كبير على كثافة الرأس المال البشري و تكنولوجيا ضعيفة و قليلة التطور نسبياً.

3- المؤسسة المتطورة و الشبه متطورة:

¹: عمارة عمورة، مرجع سبق ذكره، ص192.

1-عثمان خلف، دور ومكانة الصناعات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية، رسالة ماجستير، معهد العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، سنة 95/94، ص36.

تتميز هذه المؤسسات بكونها تستخدم فنون و أساليب الإنتاج الحديث سواء من ناحية استخدام رأس المال الثابت أو من ناحية التكنولوجيا المستخدمة أو المنتجات التي يتم صنعها بطريقة عصرية و منظمة و طبقا للمعايير و المقاييس العالمية.

ثانيا: تصنيف المؤسسات المتوسطة و الصغيرة و المصغرة على أساس طبيعة الإنتاج:

يمكن لنا أن نصنف المؤسسات المتوسطة و الصغيرة و المصغرة من خلال هذا المعيار إلى¹:

1- مؤسسات إنتاج السلع الاستهلاكية: و يتركز نشاط هذه المؤسسات على التصنيع و بالتحديد تصنيع:

- المنتجات الغذائية

- تحويل المنتجات الفلاحية

- منتجات الجلود و الأحذية و النسيج

- الورق و منتجات الخشب و مشتقاته.

و يعود سبب تركيزها على مثل هذه المنتوجات بسبب طبيعة الخصائص التي تتميز بها المؤسسات المتوسطة و الصغيرة و المصغرة و لكونها تعتمد على المواد الأولية المتفرقة و التقنيات الإنتاجية البسيطة و اليد العاملة الكثيفة .

و يعود سبب تركيزها على مثل هذه المنتوجات بسبب طبيعة الخصائص التي تتميز بها المؤسسات المتوسطة و الصغيرة و المصغرة و لكونها تعتمد على المواد الأولية المتفرقة و التقنيات الإنتاجية البسيطة و اليد العاملة الكثيفة.

2- مؤسسات إنتاج السلع الوسيطة: و يركز هذا النوع من المؤسسات على مؤسسات:

- تحويل المعادن

- المؤسسات الميكانيكية و الكهربائية

- صناعة مواد البناء

- المحاجر و المناجم

¹- مشري محمد الناصر، دور المؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة في تحقيق التنمية المحلية المستدامة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، 2008/2011، ص13.

و يعود التركيز على مثل هذه الصناعات بسبب الطلب المحلي على هذه المنتجات خاصة في ما يتعلق بمواد البناء.

3- مؤسسات إنتاج سلع التجهيز: إن أهم ما يميز هذه المؤسسات على المؤسسات الأخرى هو احتياجها إلى الآلات و المعدات الضخمة التي تتمتع بالتكنولوجيا العالية و الرأس المال الكثيف و هو ما لا ينطبق على المؤسسات المتوسطة و الصغيرة و المصغرة و لا على خصائصها و إمكانياتها، لذلك نجد أن مجال تدخل هذه المؤسسات ينحصر في بعض الأنشطة البسيطة مثل التركيب و صناعة بعض التجهيزات البسيطة في الدول المتقدمة، و عمليات الصيانة و الإصلاح و تركيب قطع الغيار المستوردة في البلدان النامية.

ثالثاً: تصنيف المؤسسات المتوسطة و الصغيرة و المصغرة على أساس تنظيم العمل

سوف نقوم بتوضيح هذا التصنيف الخاص بالمؤسسات المتوسطة و الصغيرة و المصغرة على أساس تنظيم العمل من خلال الجدول التالي:

جدول رقم 03: تصنيف المؤسسات المتوسطة و الصغيرة و المصغرة على أساس تنظيم العمل

نظام المصنع		النظام الصناعي للورشة المنزلية		النظام الحرفي		الإنتاج العائلي	
مصنع كبير	مصنع متوسط	مصنع صغير	ورشة شبه مستقلة	عمل صناعي في المنزل	ورشات حرفية	عمل في المنزل	الإنتاج المخصص للاستهلاك الذاتي
8	7	6	5	4	3	2	1

1- **المؤسسات الغير المصنعة:** و هي ممثلة في الفئات (1.2.3) أي الإنتاج العائلي و النظام الحرقي و تتميز ببساطة تنظيم العمل و استخدام الأساليب و التجهيزات البسيطة و التقليدية في العمل و التسيير¹.

2- **المؤسسات المصنعة:** يجتمع ضمن هذه المؤسسات كل من المصانع المتوسطة و الصغيرة و المصغرة و المصانع الكبيرة و تتميز على الصنف الأول - المؤسسات الغير مصنعة - من حيث تقسيم العمل و تعقيد العملية الإنتاجية و استخدام الأساليب الحديثة في الإدارة و التسيير، و كذلك من حيث طبيعة المنتج و اتساع السوق و الحصة السوقية.

3- **المؤسسات المقاوله:** و يعبر عنها في الجدول السابق بنظام المنزلية و الورشات المتفرقة (5.4) و هي نوع من الترابط بين الترابط الهيكلي بين مؤسستين حيث توكل إحداها للأخرى مهام معينة تطبق وفق شروط محددة و عادة ما تكون المؤسسة الموكلة كبيرة و المؤسسة الموكل لها صغيرة.

و من خلال ما سبق يمكن القول أن المقاوله من الباطن تعتبر من أهم أشكال التكامل الاقتصادي و هي تجسيد التعاون أين يلجأ أحد معين الذي يسمى المقاول إلى شخص آخر يسمى المقاول من الباطن لانجاز المشروع أو جزء منه و ذلك من خلال إما التعاون المباشر أو التعاون الغير مباشر.

المطلب الثالث: خصائص وأهداف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

الفرع الأول: خصائص و مميزات المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

تتميز المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بجملة من الخصائص نذكر منها:²

- **سهولة البدء:** تتميز بانخفاض رأس المال المطلوب للبدء بها و بالتالي ضعف القروض اللازمة لذلك.
- **القدرة على التكيف مع المحيط:** التفاعل مع المتغيرات و المشاكل التي تنشأ في أية منطقة و تتخذ الإجراءات الإصلاحية بسرعة.
- **تحمل الطابع الشخصي بشكل كبير:** فهي في الغالب منشآت فردية أو عائلية أو شركات أشخاص.

¹ - عثمان لخلف، مرجع سبق ذكره، ص 21

² مروة احمد، نسيم برهم - الريادة و إدارة المشروعات الصغيرة - الشركة العربية المتحدة للتسويق و التوريدات، مصر، 2007 ص 96.

- **المؤسسة الصغيرة و المتوسطة يديرها أصحابها:** إن طبيعة الملكية فيها جعل مهام الإدارة تستند إلى مالك المؤسسة في غالب الأحيان وذلك بسبب بساطة العمليات التي لا تتطلب مهارات عالية لإدارتها.
- **تعتمد هذه المؤسسات بشكل كبير على المصادر الداخلية لتمويل رأس المال:** تعتمد على التمويل الذاتي أو القروض المقدمة من الأصدقاء أو أفراد العائلة أي الاعتماد على التمويل البنكي ضعيف.¹
- **تكون هذه المؤسسات محلية إلى حد كبير في المنطقة التي تعمل بها:**
وهو ناتج عن الارتباط المباشر بينها و بين المستهلك الذي جعلها ذات طابع مركزي أو محلي.
أما إداريا فتميزت كالأتي:²
- **المرونة و مركزية القرار:** نقصد بالمرونة القدرة على التغيير أو التعديل في حالة الراج أو الكساد و خصوصيات الم.ص.م هي قلة حجم المشروع و سرعة اتخاذ القرار.
- **- حرية اختيار النشاط للمستحدث أو المستحدثين يسمح بالكشف عن القدرات الذاتية للأفراد:** وإدماج كل إدارة في الإبداع والاختراع منعها القدرات المالية عن الاندماج في النشر الاقتصادي.
- **- الإشراف المباشر من قبل صاحب المشروع:** لكون إدارتها تتم من قبل المالك شخصيا ودالك فان المشروع والقرارات الخاصة به تتسم بالمرونة لضمان نجاح عمل المشروع، حيث يتوزع الاهتمام بالاتجاهين، الأول يخص طلبات الزبائن وما يؤدي إلى كسب رضاهم، وانجاز طلباتهم .
- **سهولة الإدارة و بساطة الهيكل التنظيمي:** لا يوجد لوائح جامدة تحكم عملية اتخاذ القرار أي استقلالية الإدارة في اتخاذ قراراتها (مركزية)، كما أنها قادرة على تبني سياسات جديدة و التطوير و التغيير بسهولة و يسر و كذلك من خلال الاعتماد على هيكل تنظيمي غير معقد و يمتاز بالبساطة .وهي تمتاز أيضا بالخصائص التالية:³

¹ عبد السلام عبد الغفور وآخرون-سبق ذكره ص 8.

²:نزعي فاطمة الزهراء -آفاق تنمية الم.ص.م في الجزائر تحليل اثر برنامج meda لدعم و تنمية الم.ص.م-مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص التحليل الاقتصادي، جامعة تلمسان، السنة الجامعية 2010/2009 ص126، 127.

³:نبيل جواد، ادارة و تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، المؤسسة الجامعية للنشر و التوزيع، بيروت، 2007 ص 90، 91.

- أحد آليات ودمج المرأة في النشاط الاقتصادي: إن إقامة م.ص.مو التي تتطلب مهارات إدارية متواضعة و استثمار بسيط تعتبر مكانا هاما يسمح للمرأة من أن تصبح إدارة إنتاجية فاعلة على أن تظل متفرجة على ما يحدث حولها من خلال المشاركة بمدخراتها المتواضعة في مؤسسة صغيرة وكذا المساهمة في العملية الإنتاجية.
- التطوير التكنولوجي: تساعد على اكتساب و ترسيخ الخبرات الفنية من خلال الممارسة الطويلة للعاملين بها كما تمثل عامل مهم في نقل التكنولوجيا للدول النامية.
- المساهمة في رفع المستوى المعيشي: من خلال تلبية جزء من الاحتياجات الأساسية لشرائح المجتمع المختلفة عموما.
- الإعلام: سرعة الإعلام و سهولة انتشار المعلومات داخل هذا النوع من المؤسسات يمكنها من التكيف مع الأوضاع الاقتصادية و الاجتماعية.

الفرع الثاني: أهداف المؤسسات الصغيرة و المتوسط:

هدف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من المنظور الشامل إلى بعث التنمية الاقتصادية و الإنعاش الاقتصادي و الاجتماعي و هي تعتبر من أهم المؤشرات الدالة على الزيادة الاقتصادية و هي المصدر المولد للقيم المضافة و الثروة و من أهم أهدافها نلخص ما يلي:¹

- ✓ المساهمة في تحسين نسبة التشغيل و امتصاص البطالة.
- ✓ توفير الثروة الوطنية مما يساعد الدولة في زيادة مدخلاتها من خلال الاقتطاعات و الضرائب المختلفة مما ينعكس إيجابا على توزيع المداخل المحصلة و تحسين مستويات معيشة الأفراد.
- ✓ مساهمة هذه المؤسسات في نجاعة و منافسة الاقتصاد الوطني عن طريق مرونة أكبر في التسيير و تحسين طبيعة و سرعة تحقيق النمو في السوق.
- ✓ ترقية روح المبادرة الفردية و الجماعية باستخدام أنشطة اقتصادية سلعية أو خدمية لم تكن موجودة من قبل و إحياء أنشطة اقتصادية ثم التخلي عنها على سبيل المثال إحياء أو إعادة تنشيط الصناعات التقليدية.

¹ فريد رامي النجار، إدارة المشروعات والأعمال صغيرة الحجم، الإسكندرية؛ مصر 1999 ص 15.

- ✓ استحداث فرص عمل جديدة سواء بصورة مباشرة و هذا بالنسبة لمستحدثي المؤسسات أو بصورة غير مباشرة عن طريق استخدامهم لأشخاص آخرين.
- ✓ إعادة إدماج المسرحين من مناصب عملهم من جراء الإفلاس لبعض المؤسسات الكبرى أو بفعل تقليص العمالة فيها جراء إعادة الهيكلة أو الخصوصية، و هو ما يدعم إمكانية تعويض بعض الأنشطة المفقودة.
- ✓ استعانة كل حلقات الإنتاج الغير المبرجة و غير الهامة التي تخلت عنها المؤسسات الكبرى من أجل إعادة تركيز طاقتها على النشاط الأصلي.
- ✓ يمكن أن تشكل أداة فعالة لتوطن الأنشطة في المناطق النائية مما يجعلها أداة هامة لترقية و تامين الثروة المحلية و إحدى و سائل الاندماج و التكامل بين المناطق.
- ✓ يمكن أن تكون حلقة تواصل بين المنتج الاقتصادي من خلال مجتمعات العلاقات التي تربطها بباقي المؤسسات المحيطة و المتفاعلة معها و التي تشترك في استخدام ذات المدخلات.
- ✓ تمكين فئات عديدة من المجتمع تمتلك أفكارا استثمارية جديدة و لكنها لا تملك القدرة المالية و الإدارية على تحويل هذه الأفكار إلى مشاريع واقعية.

الفرع الثالث: الأهداف المنتظرة من إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة¹

- ✓ تشجيع المقاوله من قبل المؤسسات الكبيرة وذلك لتخفيف تكاليف إنتاجها.
- ✓ توليد الإنتاج و الدخل و فرص العمل.
- ✓ خلق و صقل المهارات الفنية و الإدارية اللازمة لدفع عجلة التصنيع.
- ✓ نشر النمو الاقتصادي على أكبر قدر من المساحة الجغرافية و تحقيق زيادة التوازن الإقليمي للتنمية.
- ✓ خلق و دعم المجالات للتصدير الغير التقليدية.
- ✓ تلبية جزء من السوق المحلية، وخاصة السلع التي يمكن إنتاجها بشكل اقتصادي.

¹ محمد الهادي مباركي، المؤسسات المصغرة و دورها في التنمية، الملتقى الوطني الأول حول المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في التنمية، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة عمار ثليجي، الاغواط، ابريل 2002 ص 85-86.

✓ التحولات الاقتصادية العالمية، و التي أدت إلى برامج التعديل الهيكلي في الاقتصاد مما دفع إلى إنشاء المؤسسات لمعالجة مظاهر التخلي عن بعض الأنشطة، و امتصاص المسرحين من مناصبهم.¹

✓ توفير رافد مهم من روافد الابتكار و الإبداع و التمييز التكنولوجي

المبحث الثاني : علاقة المؤسسات المتوسطة و الصغيرة بالبطالة

المطلب الأول : دور المؤسسات المتوسطة و الصغيرة

استطاعت الم.ص.م أن تفرض نفسها في الاقتصاد الوطني، نظرا لما تحققه من نتائج و معدلات مرتفعة في بلدنا مقارنة بالسنوات الماضية من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية وذلك من خلال الدور الذي تلعبه بشكل خصوصي في الاقتصادي و الاجتماعي بغية تحقيق جملة من الأهداف وهو ما سيتم توضيحه من خلال هذا المطلب

دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة اقتصاديا و اجتماعيا

يعود الاهتمام بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة إلى المزايا التي تمتاز بها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و إلى الدور الذي تلعبه سواء على المستوى الاقتصادي و الاجتماعي

الفرع الأول: اقتصاديا: يتمثل دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

تساهم الم.ص.م بشكل فعال في التنمية الاقتصادية خاصة بعدما أصبحت تساند في عملها المؤسسات الكبيرة مما يحقق ذلك ترابط الأعمال التجارية وهو ما يسمى باعتمادية بين المشاريع الصغيرة و المتوسطة و الكبيرة كصناعة السيارات مثل : الشركة فورد و الجنرال موتورز و صناعة التلفزيون وغيرها ، إضافة إلى الخدمات المقدمة مع البيع و التي تتحول بها هذه الم.ص.م من خدمات الصيانة و الضمان و التشغيل.... الخ، فمن هنا نصل أن المشاريع الكبيرة لا تزدهر بدون الصغيرة التي تزودها باحتياجاتها و تشتري منتجاتها مما يحقق النجاح للطرفين معا .

تساهم الم.ص.م إسهاما كبيرا في التصدير لمعظم الدولة الصناعية تتجاوز حصتها المؤوية في الدنمرك و لسويسرا 30% إلى 46% في إيطاليا من الصادرات إلى 50% في فرنسا و النرويج و تصل إلى 40% في الدولة الأوروبية المصنعة الأخرى.

¹:عمر بن جيمة، دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التخفيف من حدة البطالة بمنطقة بشار،مدرسة دكتوراه ادارة الافراد و حوكمة الشركات، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، كلية علوم اقتصادية و تسيير و علوم تجارية، السنة الجامعية 2010-2011 ص 28.

تغطية الطلب المحلي على المنتجات التي يصعب إقامة صناعات كبيرة لإنتاجها لضيق نطاق السوق المحلية نتيجة انخفاض نصيب الأفراد في الدخل القومي.

- تعد اللجنة أساسية للمؤسسة الكبيرة¹ ومنافذ توزيع بين المستهلك وبين المؤسسات الإنتاجية كما تساعد على زيادة المبيعات و التوزيع بالنسبة للمؤسسات الصغيرة في الدول السائرة في طريق النمو فهي تهدف إلى تعميق دور المبادرة الذاتية و توجيه التوظيف الذاتي و أن دورها يكون عظيما في مراحل النمو المتصاعدة، بحيث تتفاعل المؤسسات المصغرة ايجابيا مع عملية التنمية و بتحويلها إلى مؤسسة متوسطة ومن ثم إلى مؤسسة كبيرة.

- تعد مجالا رحبا لتحقيق أهداف تشغيل الشباب في المدن وخلق فرص عمل أكثر ووفرة بتخصيص رؤوس أموال محدودة للاستثمار مقارنة بمتطلبات المؤسسة الكبيرة فضلا عن انخفاض متطلباتها للبنية الأساسية مما يجد من التكاليف الكلية اللازمة لاقاماتها وتشغيلها و بالتالي تخفيض العبء على عائدات الدولة في هذا المجال.²

- قدرتها على الارتقاء إلى مستوى الادخار و الاستثمار و تسيير تعبئة رؤوس الأموال الوطنية من مصادر متعددة (ادخار الأفراد، فاعائدات، التعاونيات الهيئات الغير الحكومية) .

ويمكن تلخيص دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فيما يلي:³

- تشجيع التوظيف الذاتي.

- نشر المعرفة والتوعية

- نواة للمشروعات الكبيرة أي تصريف لمنتجاتها و توفير المواد الأولية لها.

- خلق فرص استثمارية أخرى تحتاجها هذه المنشآت.

- خلق قيمة مضافة للمنتجات و الثروات الوطنية.

- مساهمتها في رفع القيمة المضافة .

- تطوير رقم الأعمال.

¹: مروة احمد، نسيم برهم، الريادة و ادارة المشروعات الصغيرة، الشركة العربية المتحدة للتسويق و التوريدات، مصر، 2007 ص 91.

² ماجدة العطية، سبق ذكره، ص 23.

³: مروة احمد، نسيم برهم، سبق ذكره، ص 92،93.

الزيادة في الناتج الداخلي الخام .

مساهمة في التجارة الخارجية .

ومنه يمكن أن نستنتج من خلال هذا الدور الاقتصادي أن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تلعب دور حيويًا في عملية تحول اقتصاديات بعض البلدان إلى اقتصاد السوق، حيث تعتبر نوات للمؤسسات الكبيرة في مواجهة المؤثرات السلبية مثل التضخم و الكساد حيث أن هذه المؤسسات اقل من الشركات الكبيرة من حيث التقلبات الاقتصادية.

الفرع الثاني: الدور الاجتماعي: يتمثل دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة اجتماعيا في ما يلي:¹ باعتبار أن

المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تساهم اقتصاديا في الاقتصاد الوطني فإنها حتما تقدم دورا يشمل أيضا الجانب الاجتماعي بشكل عام و خلق مناصب العمل بشكل خاص و التي تعد الحلقة الأولى لسلسلة من الأهداف التي يرمى إلى بلوغها من اجل تحقيق التنمية الاقتصادية و المحلية من اجل النهوض بالاقتصاد الوطني و تفتيحه على الاقتصاد العالمي. وذلك من خلال:

- تلبية الحاجيات الجارية للسكان : توفر السلع للمستهلك خاصة ذات الاستهلاك الواسع و توفير السلع الوسطية للمؤسسات الكبيرة .
- تهدف إلى التقليل من عملية الاستيراد الواسعة في الجزائر.
- تدعيم المناطق الريفية :تهدف إلى إقامة هذه المشروعات في المناطق الريفية أين تتوفر المواد الأولية المحلية ذات الأسعار المناسبة .
- تحقيق التنمية المتوازنة جغرافيا بين مختلف المناطق، و تقليص أوجه التفاوت في توزيع الدخل و الثروات بين الريف و المدن، و مساهمتها في إعادة التوزيع السكاني و خلق مجتمعات إنتاجية جديدة في المناطق النائية .
- توفير مناصب الشغل:تساهم بشكل كبير في التخفيف من حدة البطالة كما تحول دون تدفق الأفراد على المدن الكبرى للسعي وراء فرص العمل كما أنها تستخدم فنون من النوع اقل تطورا و الذي يستخدم اليد العاملة الكثيفة .

¹:سعاد نائف برونطي، إدارة الأعمال الصغيرة_أبعاد الريادة، دار وائل، الأردن، الطبعة الأولى، 2005 ص 60.

• لها القدرة على خدمة قطاعات من المجتمع، قد لا تتمكن المؤسسات الكبيرة القيام بها مثل: خدمة مناطق البدو و الريف و المناطق الصحراوية.

ومنه نستنتج أن دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على الصعيد الاجتماعي منحت له امتيازات، خاصة أن معظم الدول النامية تعاني من مشاكل البطالة وهو ما دفع بالعديد من الاقتصاديين بتشجيعها و تطويرها بهدف امتصاص أكبر قدر ممكن من البطالة.¹

الأدوار الأخرى للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

✓ للمؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة الخاصة دور في الحفاظ على الطابع الصناعي المحلي و منافسة المنتج الأجنبي حيث إن الجزائر وهي مقبلة على الانضمام للمنظمة العالمية للتجارة وكذا توقيع عقد الشراكة مع المجموعة الأوربية فرض عليها ضرورة ترقية المنتج المحلي عن طريق مراقبة الجودة التي تبقى الضمان الأول والوحيد لقدرة المنتج المحلي على منافسة المنتج الأجنبي وكذلك عن طريق تفعيل دور الم.ص.م. لأنها تضمن المحافظة على الطابع الصناعي الوطني والمحلي أمام المنتج الأجنبي.²

✓ للم.ص.م، الخاصة دورا في التنمية المحلية و الجهوية لأنه في الوقت الذي نشهد فيه التراكم الكبير للصناعات والأعمال في المدن الكبرى للوطن منها الساحلية نلاحظ التهميش والعزلة التي تعانيها مختلف مناطق الوطن الداخلية والجنوبية منها خاصة وللتخفيف من هذه الفوارق الجهوية وتحقيق التوازن التنموي وفك العزلة عن هذه المناطق النائية وجب على السلطات العامة تفعيل دور الم.ص.م. في هذه المناطق وهذا لا يتم إلا بتوفير الهياكل القاعدية الأساسية مثل شبكة الطرقات، الكهرباء، الاتصالات.... الخ.

✓ للم.ص.م، دور في ترقية فكر العمل الحر وظهور منظمين جدد فانتقال الجزائر من وضع اقتصادي ذو تسيير مركزي إلى وضع اقتصادي بلا حواجز ولا قيود سيسمح بظهور منظمين ومسيرين جدد يطمحون إلى تجسيد أفكارهم وتحويلها إلى إنتاج ملموس حيث يتخذ هؤلاء من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فضاء واسعا لتحقيق إنجازاتهم الإبداعية.³

¹: مروة احمد، نسيم برهم، سبق ذكره⁹².

²نادية قويقح، إنشاء و تطوير المؤسسات ص و م في الدول النامية- حالة الجزائر - (رسالة الماجستير، غير منشورة)، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2001، ص122.

³نادية قويقح -مرجع سبق ذكره-ص123.

- ✓ تسمح المنشآت الصغيرة والمتوسطة بانتشار المعارف والمهارات بين أفراد المجتمع المحلي حيث تستطيع برامج تنمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة إتاحة الفرصة لعدد كبير من أصحاب المشاريع البسيطة الذين يفتقرون بدونها إلى المهارات والمواد اللازمة نظرا لتواضع إمكانياتها.
- ✓ ترقية الاقتصاد العائلي بإنشاء مؤسسات مصغرة على مستوى البيوت إذ أن الكثير من الدول اعترفت بهذا النوع من الإنتاج غير منظم ووضعت له إطارا قانونيا قصد إدماجه تدريجيا ضمن القطاع المنظم بتشجيعه على المساهمة في التنمية الوطنية و قد تم تشجيع هذا النوع من الإنتاج لأنه يحافظ على الاستقرار الاجتماعي و يوفر موارد رزق عائلية تسد الكثير من أبواب الفقر و البطالة .
- ✓ تسمح الم.ص.م بتوسع الخيار أمام المستهلكين من خلال عرضها أنواعا كثيرة من السلع والخدمات.
- ✓ تسمح أيضا في الكثير من الأحيان بقيام علاقات شخصية أوثق من تلك التي تسمح بها المنشآت الكبيرة.
- ✓ تلعب الم.ص.م. دورا في التجديد والتحديث أكثر من المؤسسات الكبيرة لان الأشخاص البارعين الذين يعملون على ابتكار أفكار جديدة تؤثر على أرباحهم يجدون في ذلك حوافز تدفعهم بشكل مباشر للعمل والمؤسسات الكبيرة لا تبدي أي اهتمام بالمنتجات الجديدة ولا تقدم أي دعم لها إلا عندما تتمكن المشاريع من التطور وخلق سوق أكيدة لها و في هذه الحالة يكون اهتمامها ودعمها على أساس تنافسي في الغالب¹.

¹ عبد السلام عبد الغفور و آخرون - إدارة المشرعات - دار صفاء - 2001 - ص 08

المطلب الثاني : مراحل تطور المؤسسات المتوسطة و الصغيرة

الفرع الأول : مراحل تطور المؤسسات المتوسطة و الصغيرة

مر تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة عبر ثلاث مراحل يمكن إيجازها فيما يلي:¹

المرحلة الأولى: 1962-1982:

توجهت الجزائر بعد الاستقلال مباشرة إلى إنشاء المؤسسات الكبرى مع عدم تشجيعها للقطاع الخاص على الاستثمار و هذا ما جعل المؤسسات الصغيرة بعيدة عن الرعاية و الاهتمام اللازمين إلا انه لا يمكن القول أنها كانت منعدمة، فقد ورثت العديد من الوحدات، حيث كان عددها أُنذاك سنة 1963 - 1973 وحدة مع عدد عمال قدره 65053 عامل وذلك بعد صدور قانون الأول للاستثمار .

ومنه فان هذه الفترة 1973-1982 لم تكن ذات سياسة واضحة اتجاه القطاع الخاص و الذي لم يعرف سوى بعض التطورات على هامش المخططات الوطنية، كما فرضت مراقبة صارمة من اجل الحد من توسع المؤسسات الخاصة، كذلك الجباية التي كانت تحد من التمويل الذاتي.

المرحلة الثانية: 1982-1988

حظي القطاع الخاص لأول مرة بعد صدور قانون الاستثمار سنة 1982 بدور في تحقيق التنمية الاقتصادية، إلا انه لم يشجع على إنشاء الم.ص.م بسبب تحديد سوق الاستثمارات، مما أدى إلى توجيه جزء من الادخار نحو نفقات غير منتجة أو للمضاربة.

حيث واصلت استثمارات الم.ص.م نحو الأنشطة الكلاسيكية و إلى المواد الاستهلاكية و إلى استيراد المواد الاستهلاكية النهائي

كما أن إجراءات 1982 أدت بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة انطلاقا من 1984 بالميول للاستثمارات في المجالات التي تركتها سابقا كتحويل المواد و الصناعات الميكانيكية و الكهرباء الصغيرة.

ومنه فان مند بداية الثمانينات ظهر اهتمام كبير الم.ص.م، حيث تم إدماجها في سياق السياسة العامة للتنمية.

¹ ناصر دادي عدون، الإداري و تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، دار المحامدية العامة، 2008. ص123، 122.

المرحلة الثالثة: انطلاقا من سنة 1988:1

بسبب النتائج السلبية المسجلة على مستوى مختلف القطاعات دفعت إلى تبني اقتصاد السوق كخيار بديل،
ومن اجل ذلك:

● صدر قانون النقد و القرض في 14 ابريل 1990: مكرس مبدأ حرية الاستثمار الأجنبي و تشجيع كل أشكال
الشراكة.

● صدر قانون ترقية الاستثمار في 05-10-1993 لتعزيز إرادة تحرير الاقتصاد والذي نص على المساواة بين
المستثمرين الوطنيين، ولا جانب أمام القانون، إنشاء وكالة لدعم الاستثمار و متابعتها.

● صدر الأمر رقم 03-01 الخاص بتطوير الاستثمار و القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
12-12-2001 والذي جاء بالتعريف الرسمي للم.ص.م الذي سبق ذكره وهو يهدف إلى:

-تحسين المحيط الخاص بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

-تشجيع ظهور مؤسسات جديدة .

-رفع من مستوى النسيج المؤسساتي للمؤسسات ذات نشاط إنتاجي لتشجيع الإبداع و الابتكار.

-تشجيع لعملية التصدير المنتجات و الخدمات.

-تسهيل توزيع المعلومات على الم.ص.م.

وبالتالي يعتبر هذا القانون منعرجا حاسما في تاريخ هذا القطاع حيث تحدد من خلاله إطار القانوني و التنظيمي
الذي تنشط فيه الم.ص.م، وكذا آليات و أدوات ترقيتها و ودعمها حيث جاء هذا القانون ليعطي حلاولا للعديد من
الإشكاليات التي يعاني منها قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و ذلك بوضعه مجموعة من الآليات التنظيمية التي من
شأنها دعم الم.ص.م و ترقيتها، اد أن الهدف من القانون هو تحسين محيط الاستثمار الداخلي و الأجنبي المباشر (المحيط
الإداري و القانوني)، والمساهمة في تحرير المبادلات الخاصة.

نستنتج إن الجزائر أولت اهتماما بالغا بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في ظل الإصلاحات التي عرفتها بحيث
يمكن القول بان مستقبل التنمية الوطنية يرتكز على هذا القطاع، حيث إن الجهود المبذولة من طرف وزارة الم.ص.م

¹ناصر دادي عدون، سبق ذكره ، ص 125

في إطار ترقيتها أدت إلى تزايد عدد المؤسسات من سنة 1999 حوالي 159507 مؤسسة إلى أن وصلت إلى 335486 مؤسسة سنة 2009.

الفرع الثاني : واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر .

إن التحولات الاقتصادية التي شهدتها الجزائر نتيجة ظهور الأزمة الاقتصادية بسبب ضعف جهاز الإنتاج الذي كان يعتمد على مؤسسات عمومية لا يمكن التوسع فيها لأنها تتطلب استثمارات ضخمة لا يمكن توفيرها أمام مشكلة المديونية مما أدى إلى حل أغليتها وهذا ما زاد من تفاقم ظاهرة البطالة ، مما دفع بالجزائر إلى التوجه اقتصاد السوق والاعتماد على تطوير نسيج من المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة فقد خصصت للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وزارة كاملة سنة 1994.

المطلب الثالث: تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

يمكن القول أن غالبية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ظهرت بعد الاستقلال، ولكنها لم تتطور إلا بصفة بطيئة، وعموما لقد تميز تطور هذه المؤسسات بثلاثة مراحل أساسية، سنتطرق إليها على النحو التالي:

الفرع الأول: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال المرحلة ما بعد الاستقلال إلى سنة 1980:

إن الجزائر في السابق لم تتوسع كثيرا في مجال مؤسسات الأعمال الصغيرة وذلك نتيجة الخيار الاقتصادي الذي اتبعته بعد الاستقلال بتوجهها إلى إنشاء المؤسسات الكبرى التي تم بناؤها في شكل مركبات صناعية أما المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فقد كان لها دورا هامشيا في عملية التنمية حيث ارتكزت في الصناعات النسيجية وصناعة مواد البناء ولم تحظى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالرعاية والاهتمام لغاية الإصلاحات الاقتصادية ولقد ظهر خلال هذه المرحلة قانونان أساسيان للاستثمار هما:

(1) قانون الاستثمار لسنة 1963: أول قانون خاص بالاستثمار هو قانون 63-227 المؤرخ في 26 جويلية 1963، وكان الهدف من وراء هذا القانون هو مخاطبة رأس المال الأجنبي بعدم مغادرة أرض الوطن آنذاك، والمشاركة في بناء الاقتصاد الوطني، وهذا ما تؤكدته المادة 23، كما كان يهدف إلى إضفاء الاستقرار على البيئة العامة بعد الاستقلال، لكن لم يكن له أثر كبير على تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من حيث تعبئة رأس المال الوطني والأجنبي وهذا رغم المزايا والضمانات التي قدمها لهم، إلا أنه لم يترجم في الميدان بسبب المحيط السياسي الذي ينادي بنظام

اشتراكي يقوم على أساس القطاع العام، بالإضافة إلى ذلك الوضع الاقتصادي الصعب والذي تميز خاصة بارتفاع تكاليف الإنتاج ونقص الهياكل القاعدية¹.

(2) قانون الاستثمار لسنة 1966: أصدر القانون رقم 66-284 المؤرخ في 15 سبتمبر 1966 لسد الثغرات التي تضمنها القانون رقم 63-227، فقد كان يهدف إلى تحديد نظام يتكفل بالاستثمار الوطني الخاص، في إطار التنمية الاقتصادية الوطنية²، وقد تضمن هذا القانون احتكار الدولة للقطاعات الاقتصادية الحيوية، مع إمكانية مشاركة رأس المال الخاص الوطني والأجنبي عند الضرورة، وإلزام اعتماد المشاريع الخاصة من طرف لجنة وطنية للاستثمارات، على أساس معايير انتقائية.

ففي ظل تبني الخيار الاشتراكي، الذي يقوم على تحكم الدولة في القوى الاقتصادية للتنمية وإعطاء الأولوية للقطاع العام على الخاص تم تهميش دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وبقي تطور القطاع الخاص محدودا على هامش المخططات الوطنية.

الفرع الثاني : المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال المرحلة 1980-1989:

مع بداية الثمانينيات بدأت سياسات اقتصادية جديدة تحاول إحداث إصلاحات هيكلية في الاقتصاد الوطني، للتخفيف من حدة الأزمات ، وقد كان كل من المخطط الخماسي الأول (1980/1984) والمخطط الخماسي الثاني (1985/1989) يجسدان مرحلة الإصلاحات في ظل استمرار الاختيار الاشتراكي ، وإعادة الاعتبار نسبيا للقطاع الخاص، والتراجع عن سياسات الصناعات الثقيلة لحساب الصناعات الخفيفة والمتوسطة، فصدرت العديد من القوانين أهمها:

القانون المؤرخ في 1982/08/21: يهدف هذا القانون إلى تشجيع القطاع الخاص على المساهمة في تحقيق أهداف التنمية الوطنية، من خلال المشاركة في تحقيق سياسة التنمية الجهوية المتوازنة، التكامل مع القطاع الاشتراكي من خلال المقاوله من الباطن وكذا توسيع القدرات الإنتاجية الوطنية وتوفير مناصب العمل، إلا أنه لم يشجع على إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بسبب تحديد سقف الإستثمارات بأن لا تتجاوز قيمتها 30 مليون دينار جزائري³.

¹ - قنديرة سمية، مرجع سبق ذكره، ص 68.

² المادة 01، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 80 الصادرة بتاريخ 17 سبتمبر 1966، ص: 3.

³ - المادة 02،08، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 34، الصادرة بتاريخ 24 أوت 1982، ص: 10.

فبعد تفاقم الأزمة الاقتصادية والمالية والاجتماعية سنة 1986 كان من الضروري التفكير للانتقال من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق الذي يعتمد على معايير المردودية المالية والاقتصادية والربح

الفرع الثالث : المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال المرحلة 1989-2013:

ابتداء من سنة 1990 طبقت مجموعة من الإصلاحات، ويتجلى ذلك من خلال إصدار جملة من القوانين التي هيئت الإطار العام لخصوصية المؤسسات العمومية وتخفيف القطاع الخاص والتقليص من التسيير الإداري لاقتصاد الوطني ، وتم الاعتراف الرسمي بالدور الذي يمكن أن يلعبه القطاع الخاص في ظل تحول الاقتصاد الجزائري، وبموجب هذا القانون أصبح مرخصا لرأس المال الأجنبي بالمساهمة وتشجيعه على الشراكة، حيث برز تدريجيا مبدأ جديد قائم على الحرية والمساواة في المعاملة، لتحقيق التنمية وتحرير التجارة الخارجية، إذ أن المؤسسات العمومية منها أو الخاصة ستعامل بنفس المعاملة، لهذا أنشئت سنة 1991 وزارة مكلفة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ثم تحولت إلى وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94-211 المؤرخ في 18 جويلية 1994¹، في فترة كانت تعرف فيها الجزائر إصلاحات وتحولات اقتصادية عميقة في اتجاه السوق.

إضافة إلى إصدار قانون لتوجيه الاستثمار وهو قانون عام 1993، وعلى إثره تم تأسيس وكالة وطنية تهدف إلى تسهيل عمليات الاستثمار ، بتجميع كل المصالح في شبك واحد سمي بوكالة ترقية ومتابعة الاستثمارات APSI. ثم أصدرت السلطات العمومية سنة 2001، الأمر رقم 01-3 المؤرخ في 20 أوت 2001 الخاص بإنشاء الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار² والقانون رقم 01-18 المؤرخ في 13 ديسمبر 2001 والمتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة³.

والجدول التالي يوضح تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

¹ الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 47، الصادر بتاريخ 20 جويلية 1994، ص 14.

² الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 47، الصادر بتاريخ 22 أوت 2001، ص 05.

³ الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 77، الصادر بتاريخ 15 ديسمبر 2001، ص 04.

الجدول رقم 04: تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للفترة 2001-2009

السنوات	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
عدد	1798	2618	2885	3129	3427	3767	4109	4320	5708
المؤسس ات	93	63	87	59	88	67	59	68	38

المصدر: نشرية معلومات إحصائية سنوية تصدر عن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

من خلال التسلسل السنوي لتعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، نلاحظ تطورا كبيرا قد حدث في القطاع حيث وصل عددها 747934 م ص م حتى نهاية السداسي الأول من سنة 2013.

المطلب الثالث: العراقيل والمشاكل التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

إن الواقع الاقتصادي اليوم يحتم على هذه المؤسسات نوعية من المشاكل تعيق نموها بل تهدد حتى حياة هذه المؤسسات، خاصة ما تعلق بمشاكلها مع البنوك وبيروقراطية الإدارة وكذا التكاليف الجبائية والاجتماعية وغيرها...

1- ثقل الجهاز المصرفي

إن المنظومة المالية و المصرفية في بلادنا مازالت بعيدة عن تمويل حقيقي لمشاريع القطاع الخاص و قطاع م ص م ومن مشاكل هذه الأخيرة مع البنوك ما يلي¹:

- الشروط القاسية للحصول على القرض لدى البنك لتغطية حاجيات هذه المؤسسات

- بطئ عملية منح القرض وذلك لمركزية القرار على مستوى العاصمة وهذا يؤدي إلى -بطئ التنفيذ خاصة بالنسبة للولايات الداخلية .

- غالبية البنوك تفضل النشاطات التجارية (الاستيراد) وذلك على حساب نشاطات الإنتاج

¹دحامي عزيز , مذكرة ماجستير التسيير الإستراتيجي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة دراسة حالة تطبيقية على مستوى ولاية بشار 2006-2007

- الضمانات التي تفرضها البنوك على هذه المؤسسات تعيق من تطورها وزيادة استثماراتها.

2. مشاكل التمويل: تعاني المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كثيرا من نقص معتبر في المواد الأولية (المدخلات عموما) والتي هي غير موجودة في السوق المحلي ولعدم تعودها على الاستيراد وتقنياته جعلها تلجأ إلى المستوردين لكن الجدد منهم يهتمون فقط بالمواد الاستهلاكية ومعظم المؤسسات العمومية تستورد لصالح الدولة فقط في إطار ممارسة احتكار الدولة وبالتالي فانفتاح الاقتصاد أدى إلى مشاكل عديدة خاصة توقفات في الإنتاج بسبب النقص في المخزون .

3. مشاكل العقار و العقار الصناعي: إن مشكل العقار يطرح نفسه بقوة في مجال الاستثمار حيث أن كثير من المستثمرين يلاقون صعوبات كثيرة أثناء حيازة العقار الصناعي و عقود الملكية .

و عموما أهم مشاكل العقار الصناعي تتمثل في :

- الإجراءات الطويلة للحصول على عقار صناعي.
- غياب إطار مرجعي لموضوع إنشاء وتسيير وتطوير مناطق النشاط.
- عدم استقلال وتهيئة المناطق الصناعية ومناطق النشاط.

4. مشاكل المحيط الاستثماري¹: أغلب المتعاملين الاقتصاديين يعانون من بطء وثقل الإدارة (إجراءات-تشييع-هيكلية إدارية...) هذه الصعوبات تبدأ من فكرة الاستثمار حتى التحقق النهائي للمشروع و تجسيده على أرض الواقع و نجد أن المدة المتوسطة لتحقيق المشروع في الجزائر هي 80 شهرا (أكثر من 06 سنوات) و نحن نعلم أن عامل الوقت مهم جدا في الاستثمار بينما المعدل العالمي بهذا الشأن فهو 06 أشهر والفارق كما نلاحظ كبير جدا ، وهو ما يسمح بربح الوقت.

فالقدرات الإدارية على مستوى جهاز التنفيذ مازالت تتسم بالتعقيد والتباطؤ وكذا البيروقراطية، فكل هذه الأمور تشكل كبح لتحقيق مشروع اقتصادي ما .

¹ وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وثيقة تعالج المشاكل التي يعاني منها قطاع م ص م ، ص:3.

5-ضعف المعطيات الاقتصادية وتعدد مراكز القرار¹: لاشك وأن المعلومات الاقتصادية و الاستثمارية تشكل دافعا قويا لمعرفة السوق و المنافسة و الجودة و السعر للمؤسسات الأخرى لكن غياب هيئة متخصصة في هذا الشأن أعاق من تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

بالإضافة إلى ذلك لا توجد لحد الآن إحصائيات كافية حول هذا النوع من المؤسسات وذلك لوجود 4 هيئات وطنية معتمدة رسميا، وقد قدمت إحصائيات مختلفة عن بعضها البعض:

و أهم ما يعاني منه القطاع في هذا الجانب :

- انعدام إستراتيجية وطنية منظمة و متخصصة في البحث في الإعلام الاقتصادي.
- غياب مكتب خاص و مكلف بالدراسات والتوجيه و الاستشارة الاقتصادية و المالية.
- ارتفاع نشاطات الاستيراد بالمقارنة مع الاستثمار المنتج هذا مما أدى إلى تهديد مؤسساتنا الإنتاجية.
- نقص المعلومات فيما يخص المحيط الخارجي(مميزات السلع المنافسة- معلومات عن السوق عموما...).
- قِدم أسلوب التسيير المنتهج من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في بلادنا و ذلك للطابع العائلي لها .

غياب آليات تغطية المخاطر المتصلة بمنح القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

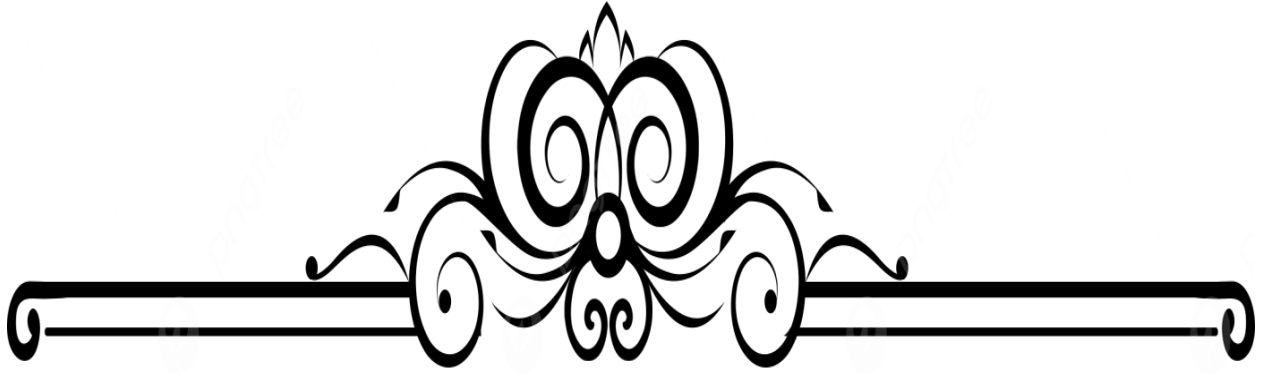
¹ وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، وثائق تتعلق بمشاكل القطاع ص:06.

خلاصة الفصل الثاني :

بالرغم من اختلاف تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من دولة إلى أخرى ومن فترة إلى أخرى وذلك نتيجة اختلاف درجة النمو وحجم ووضعية النشاط الاقتصادي من جهة، واختلاف المعايير المأخوذ بها لوضع تعريف لهذا النوع من المؤسسات من جهة أخرى. إلا أن هذا التباين في المفهوم لم يمنع من إثبات أهميتها فقد اكتسبت المؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة عبر مر السنين أهمية كبيرة ضمن متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية بسبب الطبيعة التي تميزها والتي تجعلها موردا خصبا لتصحيح جميع الاختلالات الاقتصادية والاجتماعية.

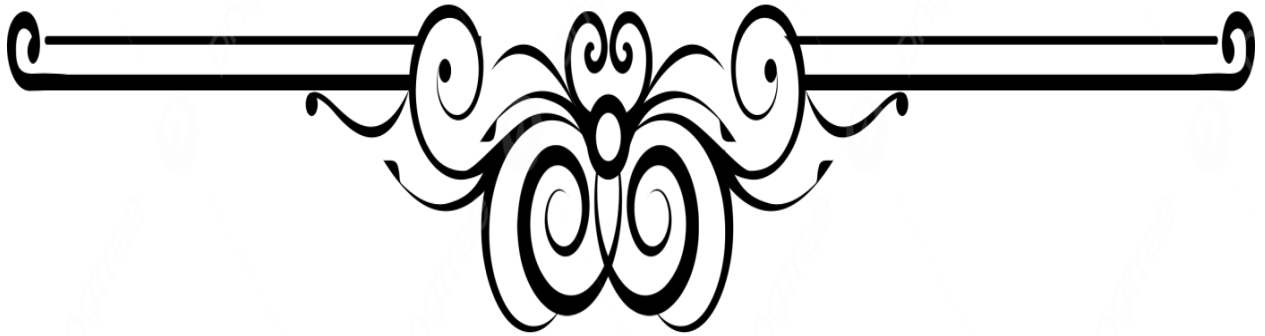
إن التحولات الاقتصادية التي شهدتها الجزائر نتيجة ظهور الأزمة الاقتصادية بسبب ضعف جهاز الإنتاج الذي كان يعتمد على مؤسسات لا يمكن التوسع فيها لأنها تتطلب استثمارات ضخمة لا يمكن توفيرها أمام مشكلة المديونية مما أدى إلى حل أغليبيتها وهذا ما زاد من تفاقم ظاهرة البطالة، مما دفع بالجزائر إلى التوجه نحو المشروعات التي يسهل تمويلها وخاصة منها المؤسسات المصغرة الصغيرة والمتوسطة .

ويبقى على كاهل الدولة بذل المزيد من الجهود لتحسين المحيط الذي تنشط فيه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و ذلك لاستيعاب نسبة كبيرة من القوى العاملة بجميع مستوياتها.



الفصل الثالث

دراسة ميدانية



تمهيد:

بعدما تطرقنا في الفصول السابقة على الاطار النظري لكل من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وظاهرة البطالة، وتبين لنا أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أهم الركائز الاقتصادية التي تعتمد عليها الكثير من الدول رفع مناصب التوظيف. سنحاول من خلال هذا الفصل دراسة موضوع دراستنا في ولاية البيض -الجزائر-، وذلك عن طريق التطرق إلى تعريف بمكان دراسة حالة والمتمثلة في مديرية الولاية للصناعة والمناجم وتحديد طبيعة العلاقة التي تربطها بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

لنمر بعد ذلك إلى المبحث الثاني الذي سنتناول فيه دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تخفيض معدلات البطالة خلال الفترة 2015-2022، من خلال تحليل تطور حجم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في هذه المنطقة حسب كل قطاع بالإضافة إلى ذلك تحليل تطور حجم التوظيف في هذه المؤسسات.

المبحث الأول: التعريف بمكان دراسة الحالة

سنتعرض في هذا المبحث إلى المكان الذي تم فيه دراسة موضوع بحثنا من الجانب التطبيقي.

المطلب الأول: تعريف بولاية البيض

تعد ولاية البيض من الولايات الفتية التي أنشأت بموجب التقسيم الإداري لسنة 1984، تقع بالهضاب العليا لغرب الوطن لها حدود مشتركة مع الولايات:

- شمالا : ولاية سعيدة وتيارت،
- شرقا : ولاية الأغواط وغرداية،
- غربا : ولاية النعامة وسيدي بلعباس،
- جنوبا : ولاية بشار و أدرار.
- مساحة الولاية تقدر ب : 71.697 كم2.
- عدد السكان : 291802 ساكن
- تنقسم ولاية البيض إلى 08 دوائر و 22 بلدية.

الجدول رقم (05): دوائر وبلديات ولاية البيض

الدائرة	البلديات
البيض	البيض
بوعلام	بوعلام - سيدي اعمر - سيدي طيفور - سيدي سليمان و ستيتن
بريزينة	بريزينة - الغاسول و الكراكة
بوقطب	بوقطب - الخيثر و تومولين
الرقاصة	الرقاصة - الشقيق و الكاف لحر
الأبيض سيد الشيخ	الأبيض سيد الشيخ - اربوات - عين العراك و البنود
الشلالة	المرحة - الشلالة
بوسمغون	بوسمغون بوسمغون

المصدر: مديرية التجارة لولاية البيض

تشتمل الولاية على بعض المنشآت القاعدية ونذكر منها على الخصوص: شبكة طرقات بطول 1404.9 كم؛ مطار ببلدية البيض؛ سد لروية ببريزينة، مخصص لسقي بطاقة استيعاب: 123 هم؛ 3 شبكة توزيع الكهرباء 3187 كم منها 1969 كم ضغط متوسط و1218 كم ضغط منخفض؛ نسبة التغطية بالغاز الطبيعي: 85 %.

المطلب الثاني: تعريف مديرية الصناعة والمناجم

بموجب المرسوم التنفيذي رقم 15-15 مؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1436 الموافق 22 يناير سنة 2015

الذي تضمن إنشاء مديرية الولاية للصناعة والمناجم، ومن أهم مصالحها نذكر ما يلي:

- مصالح التقييس والقياس القانونية

- مصلحة ترقية الاستثمار والتطور الصناعي ومتابعة مساهمات الدولة.

- مصلحة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

- مصلحة المناجم والمراقبة التنظيمية

- مصلحة الإدارة والوسائل.

تتكون كل مصلحة من مكتبين 2 إلى 3 مكاتب على الأكثر، ويحدد تنظيم المصالح بقرار مشترك بين الوزير

المكلف بالصناعة والمناجم ووزير المالية والوزير المكلف بالجماعات المحلية والسلطة المكلفة بالوظيفة وتتناول المادة 2: بتحديد المهام الخاص مديرية الولاية للصناعة والمناجم التالية:

1- ضمان متابعة التدابير القانونية والتنظيمية المتعلقة بالتقييس والقياس القانونية والأمن الصناعي.

2- مساعدة مؤسسات القطاع على تحقيق عملياتها في ميدان التنافسية الصناعية والابتكار.

3- اقتراح كل عمل يهدف إلى المحافظة على النسيج الصناعي وتطويره وترقية الاستثمار.

- 4- متابعة الشركة وتسيير مساهمات الدولة.
 - 5- السهر على جمع المعلومة الخاصة بنشاطات القطاع ونشرها.
 - 6- تنفيذ استراتيجيات وبرامج العمل المتعلقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
 - 7- ممارسة مهام السلطة العمومية والخدمة العمومية عن طريق اعمال المراقبة التنظيمية.
 - 8 - السهر على تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين.
 - 9 - تنفيذ السياسات في مجال المناجم.
- وفي مجال التقيس والقياسة والأمن الصناعي ومراقبة المطابقة بمايلي:
- 1- تسهر على تطبيق السياسة الوطنية للتقيس والقياسة والأمن الصناعي ومراقبة المطابقة.
 - 2- تساهم مع الهيئات العمومية المعنية في تطبيق الاحكام التشريعية والتنظيمية في مجال التقيس والقياسة والأمن الصناعي والبيئة.
 - 3- دون الاخلال بالأحكام التنظيمية الخاصة تضمن مديرية الولاية للصناعة والمناجم التدقيق في المطابقة للتنظيم المتعلق بأجهزة ضغط الغاز والبخار والقيام بالمراقبة التقنية التنظيمية الدورية المتعلقة بها.
 - 4- تسهر على مراقبة المطابقة التقنية والتنظيمية للسيارات ولواحقها قبل الاستعمال الاول في حركة السير على التراب الوطني او عند تعرضها لتحويل بارز.
 - تسهر على مراقبة مطابقة المواد الصناعية.
 - 5- تسهر على تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بتسيير المواد الخاضعة الى تنظيم خاص.
 - 6- تسهر على مطابقة المنشآت الصناعية قبل تشغيلها.
 - 7- تتابع نشاطات وأشغال الهياكل الجيولوجية والبحث والاستغلال المنجمي.
 - 8- تقيم حاجات الولاية من المنتوجات المنجمية على المدى القصير والمتوسط والطويل بالتعاون مع السلطات المعنية.
 - 9- تشارك مع الاجهزة المعنية في تطهير وتطوير النشاطات المنجمية والمواد المتفجرة والحفاظة على الممتلكات المنجمية للولاية.
 - 10- تتابع عمليات المزاد العلني التي تنظمها الولاية لمنح رخص استغلال المحاجر.
 - 11- تتابع تسيير وتطوير استهلاك المواد المتفجرة والمفرقات .
 - تسهر مع المؤسسات المعنية على جودة المواد المتفجرة وانتظام التموين بها.
 - 12- تعالج الدراسات المتعلقة بمستودعات الصنف الثاني من المواد المتفجرة.
- أما في مجال الإعلام نذكر ما يلي :

1- تسهر على وضع نظام للإعلام وتقوم بالجمع والنشر الدوري بأي وسيلة اتصال مناسبة للمعلومات التقنية و/أو الاحصائية .

2- تساهم في وضع نظام لليقظة الاعلامية تدعيما للهيكل المركزية المكلفة باليقظة التكنولوجية.

المطلب الثالث: علاقة مديرية الولاية للصناعة والمناجم بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

لإظهار طبيعة العلاقة التي تربط بين مديرية الولاية للصناعة والمناجم والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تنطرق إلى مهامها اتجاه هذه المؤسسات والتي يمكن تلخيصها فيما يلي:

1- تساهم في تنفيذ استراتيجيات وبرامج العمل للقطاع وتقييم اثرها وتعد حصيلة النشاطات.

2- تدرس وتقتراح كل تدابير للدعم والتشجيع على انشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

3- تدعم أنشطة الحركة الجمعوية المهنية والفضاءات الوسيطة والمؤسسات بالاتصال مع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

4- تساهم في انجاز وتقييم خارطة تموقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

5- تساهم في ترقية الشراكة الوطنية والأجنبية لا سيما في ميدان المناولة

وهذا يعني تتكفل المديرية بالمساهمة في استراتيجيات وبرامج العمل للقطاع ودراسة المقترحات للدعم وتشجيع

انشاء المؤسسات الصناعية المتوسطة و الصغيرة و المساهمة في انجاز وتقييم خارطة تموقع المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة والمساهمة في ترقية الشراكة الوطنية و الاجنبية لاسيما في مجال المناولة.

كما تساهم في ترقية الابتكار و تامين الكفاءات بالمساهمة في تطوير المهن الصناعية وتطوير قدرات التكوين

و ضمان التنسيق بين المؤسسات الصناعية والمؤسسات المكلفة بالتشغيل والتكوين. وبالتالي فهي مصلحة ترقية الاستثمار

والتنمية الصناعية و متابعة مساهمات الدولة و مصلحة المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة والرقمنة و الاحصاء

ومصلحة التقييس والقياسة و مصلحة الموارد والمنازعات، فنجد أن علاقتها جد قوية بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

وإحصائياتها.

المبحث الثاني: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تخفيض معدلات البطالة في ولاية البيض

في هذا المبحث سنحاول الوصول إلى تحليل حجم الموظفين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية البيض

خلال الفترة (2015-2022)، لنلخص بعد ذلك جميع العراقيل التي تواجه هذه المؤسسات في نشاطها وتقديم بعض

الحلول المناسبة.

المطلب الأول: عدد العمال في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالبيض خلال الفترة (2015-2018)

سنحاول في هذا المطلب نحلل تطور حجم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وعدد العمال الذين توظفوا في هذه المؤسسات حسب كل قطاع خلال الفترة (2015-2018).

الجدول رقم (06): المشاريع الصغيرة والمتوسطة ومناصب الشغل المنشئة لسنة 2015

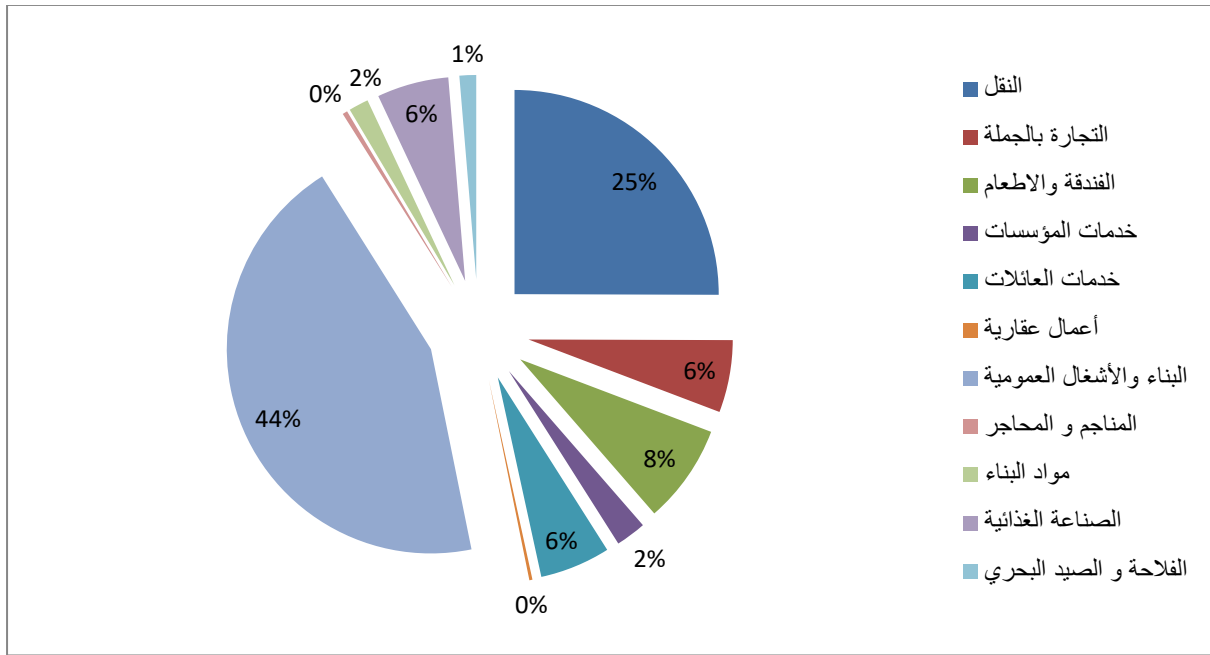
قطاع النشاط	الفروع	عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب القطاع	عدد مناصب الشغل حسب القطاع
الخدمات	النقل	512	934
	التجارة بالجملة	117	952
	الفندقة والاطعام	160	635
	خدمات المؤسسات	49	696
	خدمات العائلات	114	893
	أعمال عقارية	05	77
البناء والأشغال العمومية	البناء والأشغال العمومية	904	9290
الصناعة	المناجم و المحاجر	08	70
	مواد البناء	32	196
	الصناعة الغذائية	116	440
	الفلاحة و الصيد البحري	27	358
المجموع		2044	14541

المصدر: مديرية الولاية للصناعة والمناجم

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سنة 2015 قد وظفت العديد من العمال بلغ مجموعهم حوالي 14541 عامل، تمركز أغلب العمال في قطاع البناء والأشغال العمومية حيث قدر حوالي 9290 عامل، يليه بعد ذلك التجارة بالجملة وقطاع النقل على التوالي بـ 952 و 934 عامل.

والشكل التالي يلخص المعلومات ما جاء في الجدول أعلاه ويمثل نسب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المفتوحة في ولاية البيض حسب كل القطاع لسنة 2015.

الشكل (01): نسبة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب كل قطاع في ولاية البيض سنة 2015



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مديرية الولاية للصناعة والمناجم

نلاحظ من خلال الشكل أعلاه أن أكبر عدد من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يتمركز في قطاع البناء والأشغال العمومية حيث قدرت نسبته 44 بالمائة، يليه بعد ذلك قطاع النقل بنسبة 25 بالمائة، كما أن القطاعات التي كانت نسبتها شبه معدومة هي المناجم والمحاجر والأعمال العقارية.

الجدول رقم (07): المشاريع الصغيرة والمتوسطة ومناصب الشغل المنشئة لسنة 2016

قطاع النشاط	الفروع	عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب القطاع	عدد مناصب الشغل حسب القطاع
الخدمات	النقل	527	949
	التجارة بالجملة	119	795
	الفندقة والإطعام	165	644
	خدمات المؤسسات	49	696
	خدمات العائلات	121	905
	أعمال عقارية	05	77
البناء و الأشغال العمومية	البناء والأشغال العمومية	906	5929
الصناعة	المناجم و المحاجر	08	70
	مواد البناء	33	202
	الصناعة الغذائية	119	844
	الفلاحة و الصيد البحري	33	370
المجموع		2085	14613

المصدر: مديرية الولاية للصناعة والمناجم

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن المؤسسات الصغيرة المتوسطة سنة 2016 قد ارتفعت لتصل إلى 2085 مؤسسة، كما أنها وظفت العديد من العمال بلغ مجموعهم حوالي 14613 عامل، وقد ارتفع مقارنة بالسنة الماضية بـ 72 عامل تركز أغلب العمال في قطاع البناء والأشغال العمومية حيث قدر حوالي 9295 عامل وزاد عن السنة الماضية بـ 5 عمال، يليه بعد ذلك خدمات المؤسسات وقطاع النقل وخدمات العائلات على التوالي بـ 996 و949 و905 عامل.

الجدول رقم (08): المشاريع الصغيرة والمتوسطة ومناصب الشغل المنشئة لسنة 2017

قطاع النشاط	الفروع	عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب القطاع	عدد مناصب الشغل حسب القطاع
الخدمات	النقل	528	969
	التجارة بالجملة	119	795
	الفندقة والإطعام	165	644
	خدمات المؤسسات	54	705
	خدمات العائلات	132	940
	أعمال عقارية	05	77
	البناء والأشغال العمومية	909	9307
الصناعة	المناجم و المحاجر	08	70
	مواد البناء	34	205
	الصناعة الغذائية	122	565
	استرجاع المواد غير المعدنية للرسكلة	01	05
الفلاحة	الفلاحة والصيد البحري	41	428
المجموع		2118	14872

المصدر: مديرية الولاية للصناعة والمناجم

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سنة 2017 قد ارتفعت لتصل إلى 2118 مؤسسة وقد ارتفعت على السنة الماضية بـ 33 مؤسسة، كما أنها وظفت العديد من العمال بلغ مجموعهم حوالي 14613 عامل، وقد ارتفع مقارنة بالسنة الماضية بـ 259 عامل تركز أغلب العمال في قطاع البناء والأشغال العمومية حيث قدر حوالي 9307 عامل وزاد عن السنة الماضية بـ 12 عمال، يليه بعد ذلك قطاع النقل وخدمات العائلات على التوالي بـ 996 و 940 عامل.

الجدول رقم (09): المشاريع الصغيرة والمتوسطة ومناصب الشغل المنشئة لسنة 2018

عدد مناصب الشغل حسب القطاع	عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب القطاع	الفروع	قطاع النشاط
969	528	النقل	الخدمات
795	119	التجارة بالجملة	
644	165	الفندقة والإطعام	
717	60	خدمات المؤسسات	
997	140	خدمات العائلات	
77	05	أعمال عقارية	
9316	910	البناء والأشغال العمومية	البناء و الأشغال العمومية
70	08	المناجم و المحاجر	الصناعة
205	34	مواد البناء	
565	122	الصناعة الغذائية	
05	01	استرجاع المواد غير المعدنية للرسكلة	
480	43	الفلاحة و الصيد البحري	الفلاحة
15002	2135		المجموع

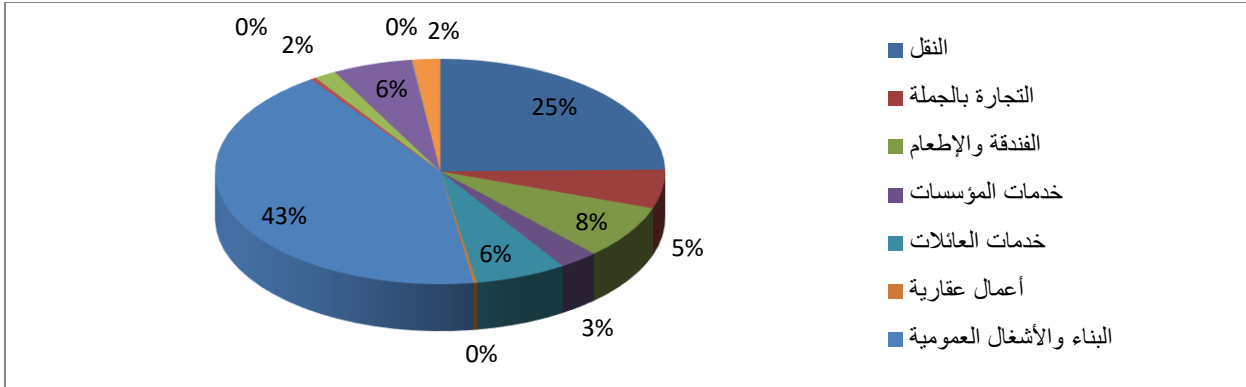
المصدر: مديرية الولاية للصناعة والمناجم

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سنة 2018 قد ارتفعت لتصل إلى 2135

مؤسسة وقد ارتفعت على السنة الماضية بـ 17 مؤسسة، كما أنها وظفت العديد من العمال بلغ مجموعهم حوالي

15002 عامل، وقد ارتفع مقارنة بالسنة الماضية بـ 389 عامل تركز أغلب العمال في قطاع البناء والأشغال العمومية حيث قدر حوالي 9316 عامل وزاد عن السنة الماضية بـ 9 عمال، يليه بعد ذلك قطاع خدمات العائلات والنقل على التوالي بـ 997 و 996 عامل. ونلخص الجدول في الشكلين التاليين.

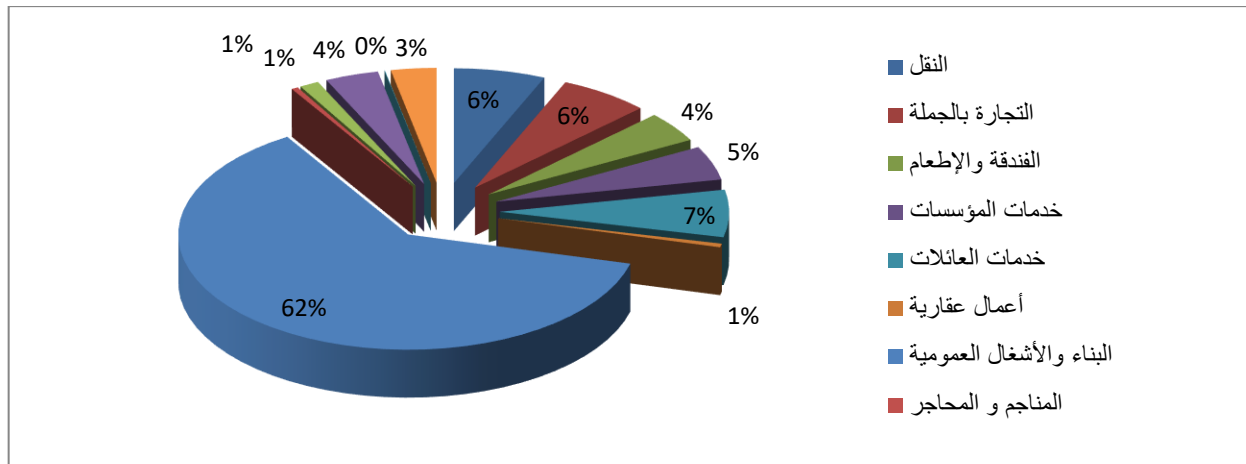
الشكل (02): نسبة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب كل قطاع في ولاية البيض سنة 2018



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مديرية الولاية للصناعة والمناجم

الشكل (03): نسبة العمال الذي وظفتهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب كل قطاع في ولاية البيض سنة

2018



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مديرية الولاية للصناعة والمناجم

المطلب الثاني: عدد العمال في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالبيض خلال الفترة (2019-2022)

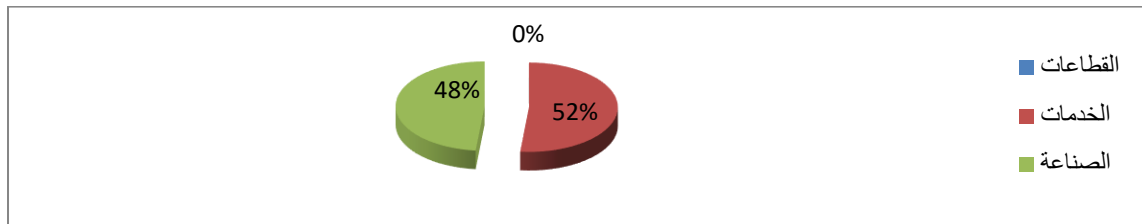
سنحاول في هذا المطلب نحلل تطور حجم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وعدد العمال الذين توظفوا في هذه المؤسسات حسب كل قطاع خلال الفترة 2019-2022.

الجدول رقم (10): المشاريع المقبولة على مستوى لجنة الاستثمار لسنة 2019

الرقم	اسم المستثمر	اسم المشروع	فرع النشاط	عدد العمال
01	بن حشيليف محمد	محطة الخدمات	خدمات	14
02	ش، ذ، م، م، البركة للحليب	مصنع حليب ومشتقاته	صناعات الغذائية	80
03	بورنان المقران	محطة الخدمات	خدمات	5
04	سايع لحبيب	محطة الخدمات	خدمات	4
05	منصوري نور الدين	محطة الخدمات	خدمات	5
06	س ذ م م اولاد جميلة	محطة الخدمات	خدمات	25
07	قودجبالضحة	محطة الخدمات	خدمات	50
08	Sarl	مواد البناء	خدمات	157
09	أولاد جميلة sarl	إنتاج البلاط ولغرانيتو	صناعة	25
10	Sarl	مركز عناية وإعادة التأهيل	خدمات	15
11	كاربي سيد Eurl	مركز تخزين وتوزيع المحروقات	خدمات	65
12	غريسية عبد Eurl الرؤوف	وحدة إنتاج الأجر	صناعة	170
13	Sarl بن حوحو الشلالة القبلية	وحدة إنتاج المياه المعدنية	صناعة	80

المصدر: مديرية الولاية للصناعة والمناجم

الشكل (04): نسبة العمال في المشاريع المقبولة حسب كل قطاع في ولاية البيض سنة 2019



المصدر: مديرية الولاية للصناعة والمناجم

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن عدد العمال الذين سيتوظفون من المشاريع المقبولة سنة 2019 حوالي 659 عامل، وجل المشاريع المقبولة انحصرت في قطاع الخدمات حيث ستوظف 340 عامل، أما الباقي فقد وُظف في قطاع الصناعة الذي هو جد محدود مقارنة بقطاع الخدمات.

الجدول رقم (11): المشاريع الصغيرة والمتوسطة ومناصب الشغل المنشئة لسنتي 2019 و2020

2020		2019		قطاع النشاطات
عدد العمال	عدد م ص م	عدد العمال	عدد م ص م	
06	02	56	11	الخدمات
08	02	9	4	البناء و الأشغال العمومية
/	/	3	1	الصناعة
08	07	6	2	الفلاحة و الصيد البحري
22	11	74	18	المجموع

المصدر: مديرية الولاية للصناعة والمناجم

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سنة 2019 قدرت حوالي 18 لتنخفض في السنة الموالية إلى 11 مؤسسة، و قدرت حجم العمالة بـ 74 في سنة 2019 لتنخفض بعد ذلك إلى 22 عامل، وهذا راجع لوجود أزمة صحية عالمية قد تسببت في تصريح العمال وغلق هذه المؤسسات.

الجدول رقم (12): المشاريع الصغيرة والمتوسطة ومناصب الشغل المنشئة لسنتي 2021 و2022

2022		2021		قطاع النشاطات
عدد العمال	عدد م ص م	عدد العمال	عدد م ص م	
73	41	115	32	الخدمات
09	05	6	3	البناء والأشغال العمومية
25	08	107	9	الصناعة
09	03	45	13	الفلاحة والصيد البحري
116	57	273	57	المجموع

المصدر: مديرية الولاية للصناعة والمناجم

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سنتي 2021 و2022 قدرت حوالي 57 مؤسسة، و قدرت حجم العمالة بـ 273 في سنة 2021 لتتخفف بعد ذلك إلى 116 عامل سنة 2022، وهذا دليل على وجود مشكل في تسيير هذه المؤسسات تسببت في تصريح العمال لتخفيض التكاليف.

المطلب الثالث: العراقيل التي تعيق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والحلول المقترحة

إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية البيض تواجه بعض العراقيل التي تعيق سيرها ونموها والتي يمكن ذكرها

فيما يلي:

- 1- عدم معرفة التسهيلات الممنوحة الضريبية والمالية لأصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- 2- غياب التكوينات لأصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- 3- عدم معرفة النشاطات التي تتماشى مع خصوصية المنطقة.
- 4- نقص الوعي لدى أصحاب المؤسسات بأهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في دعم التنمية خاصة المحلية.
- 5- عدم إقبال على القروض البنكية بصيغتها الحالية .
- 6- غياب ثقافة المقاولاتية.

ولتفادي هذه العراقيل يمكن طرح بعض الحلول والمتمثلة فيما يلي:

- 1- إعداد قائمة نشاطات التي يمكن لأصحاب المشاريع الاستفادة منها.
- 2- إعادة النظر في التسهيلات القانونية التي تحكم هياكل الدعم المالية.
- 3- القيام بدورات تكوينية لأصحاب المشاريع في مجال تسيير المؤسسة.
- 4- تأهيل اليد العاملة المتخصصة.
- 5- إنشاء بنك المعطيات الإحصائية والاقتصادية الخاص بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- 6- تفعيل شبائيك الصرافة الإسلامية على مستوى البنوك العمومية

خلاصة الفصل الثالث :

بعدها تعرفنا على منطقة الدراسة وطبيعة العلاقة التي تربط مديرية الولاية للصناعة والمناجم بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، التي زودتنا بمختلف المعلومات والإحصائيات الخاصة بحجم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وعدد عمالها والمشاريع المصغرة المقبولة في ولاية البيض يمكن تلخيص النتائج التالية:

- إن المديرية الولائية للصناعة والمناجم تتكفل بالمساهمة في استراتيجيات وبرامج العمل للقطاع ودراسة المقترحات للدعم وتشجيع انشاء المؤسسات الصناعية المتوسطة والصغيرة و المساهمة في انجاز وتحيين خارطة تموقع المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة والمساهمة في ترقية الشراكة الوطنية والأجنبية لاسيما في مجال المناولة.



الخاتمة



الخاتمة العامة

تساهم المؤسسة الصغيرة و المتوسطة بدور فعال في توفير فرص العمل و من خلال الدراسة النظرية و التطبيقية لموضوع دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة ثم التوصل إلى النتائج والاقتراحات التالية:

أولاً: النتائج

تم التوصل إلى مجموعة من النتائج نلخصها فيما يلي :

- إن البطالة ظاهرة وواقع معقد و تحمل في طياتها عدة آثار سلبية تنعكس على الوضع الاقتصادي و الاجتماعي , وان استمرارها وعدم الاهتمام بها يزيد من حدتها , مما ينجر عنها تبعات خطيرة على المجتمع.
- لقد تمكنت الجزائر من ضغط معدل البطالة خلال العشرية الأخيرة إلى ثلث ما كان عليه , باتخاذ تدابير و إجراءات لمحاربة البطالة تعلقت أساساً بأجهزة التشغيل المؤقت , والتي لم ترق لان تكون سياسة فعالة للحد من هذه الظاهرة بل حل مؤقت و شكل من أشكال التضامن هذا من جهة ومن جهة أخرى فقد تم إعطاء نفس جديدة لترقية الاستثمار في البلاد خلال هذه الفترة بإصدار السلطات العمومية لعدة قوانين من شأنها تشجيع و تطوير الاستثمار.
- لقد مرت المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر بعدة مراحل , فبعدما كانت مهمشة و ثانوية في ظل تبني الخيار الاشتراكي بهذا القطاع الخاص يشهد إعادة الاعتبار نسبياً في مرحلة المخططات التنموية والتراجع عن سياسات الصناعات الثقيلة لحساب الصناعات الخفيفة و المتوسطة حيث توج ذلك بإنشاء وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ومختلف الوكالات المدعمة لها وهذا يدل على الاهتمام المتزايد للسلطات العمومية بهذا القطاع.
- تواجه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة عدة مشاكل تتعلق أساساً بوجود صعوبات إدارية و بيروقراطية وعراقيل مالية وتسويقية وكذا المشاكل المرتبطة بالعقار الصناعي مما يعيق الكثير من الشباب الحيوي في الاندماج والمساهمة الفعالة في النشاط الاقتصادي.
- اظهر قانون المالية التكميلي لسنة 2009 اهتمام الدولة الجاد بقطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لدعم إنشاء هذا النوع من المؤسسات و الحفاظ عليها وتشجيعها على زيادة التوظيف وعلى الابتكار و التجديد والانتشار بصفة عادلة عبر مناطق الوطن , وذلك باتخاذ جملة من التدابير متعلقة على وجه الخصوص بإعفاءات وتخفيضات ضريبية وجبائية وبتخفيض نسبة الفوائد على القروض الممنوحة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة وغيرها من الإجراءات.
- للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة خصائص مميزة تجعلها أكثر فاعلية في استحداث مناصب العمل تتمثل أساساً في ارتفاع كثافة عنصر العمل وانخفاض رؤوس الأموال وكذا بساطة المستوى الفني للعمل , مرونتها ومقاومتها

الخاتمة العامة

للجهات الاقتصادية, إلا أن عملية التوظيف بها تواجه بعض الصعوبات التي تؤدي إلى تقييد فرص العمل التي يمكن أن توفرها هذه المؤسسات.

- رغم الجهودات المعتبرة للدولة لصالح هذا النوع من المؤسسات إلا أن الاحتذاء بتجارب الدول الرائد في مجال تنمية و تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يعد ضرورة ملحة للاستفادة من عوامل ومقومات نجاحها مما يناسب ظروف اقتصادنا الوطني والتي تسمح لنا بتدعيم خطوات الاتجاه نحو الرقي بها في الجزائر نظرا للدور التنموي الكبير الذي تقوم به ولما يؤمنه من فرص عمل.

- تنمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في البيض بوتيرة جيدة ومعقولة.

- تعاني المؤسسات الناشئة على مستوى الولاية من عدم الاستمرارية لذا معظمها تفشل

- ثانيا:توصيات الاقتراحات

تقودنا نتائج البحث إلى تقديم بعض الاقتراحات نوجزها فيما يلي :

* العمل على إزالة مختلف الحواجز الإدارية والإجراءات الطويلة لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

* تشجيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخاصة الصغرى وتدعيم القطاعات ذات الجودة في مجال استحداث مناصب شغل حتى تصبح هناك مساهمة فعالة في الحد من ظاهرة البطالة للولاية.

* التشجيع على إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة بمختلف أنحاء الولاية لتحقيق مبدأ التوازن الجهوي في التنمية مع الأخذ بعين الاعتبار خصوصيات النشاط الاقتصادي الذي تتميز به كل بلدية.

* العمل على تحقيق الهدف الاقتصادي الاجتماعي المزدوج للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال تشجيع قطاع الصناعة باعتباره المصدر الأساسي للقيمة المضافة وخلق الثروة وتوفير قدر معتبر من مناصب العمل.

* تشجيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على تقديم منتجات وطنية تحمل خصائص محلية تتميز بها بإجراء دراسات وبحوث تكون تحت رعاية هيئات مختصة ومنظمة لذلك.

* تعزيز فكرة المقاوله والعمل الحر باستحداث برامج أكاديمية وتعليمية في إدارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المعاهد والجامعات .

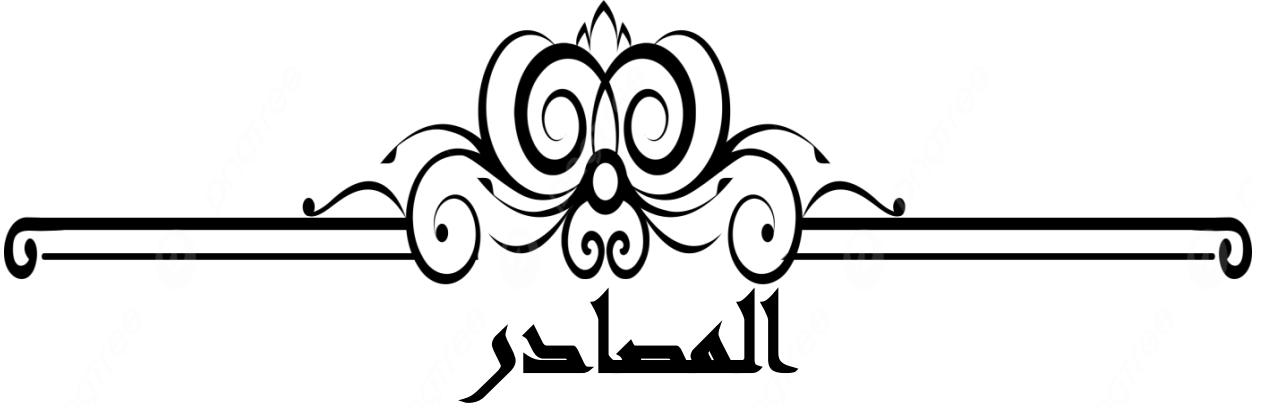
الخاتمة العامة

* الاستفادة من الخبرات والنماذج العالمية الموجودة في مجال تنمية وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال تهيئة المناخ الملائم لنمو وتوسيع هذا النوع من المؤسسات من حيث الجوانب التشريعية والاقتصادية وغيرها وذلك بالاعتماد على عدد من الآليات التي أثبتت فعاليتها في بعض الدول ومن بينها :

- تخصيص حصة من المشتريات الحكومية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ويحضر على المؤسسات الكبيرة إنتاجها وذلك من خلال وضع تشريعات وقوانين.

- تقديم خدمات استشارية وحوافز ضريبية أثناء الإنشاء والتشغيل وجعل الحصول على هذه الحوافز مشروطا بتوفير فرص عمل إضافية .

- الاهتمام بالتعليم والتدريب الفني خاصة في حالة تغير التكنولوجيا المستعملة ومد هذه الكيانات بإحداث الآلات لتحقيق الجودة المطلوبة ومنحها بعض التسهيلات التمويلية.



والمراجع



المصادر والمراجع

باللغة العربية

إبراهيم طلعت، البطالة والجريمة، دار الكتاب، الجزائر، 2009، ص 202.

أحمد الأشقر، الاقتصاد الكلي، الدار العلمية للنشر ودار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2002، ص 301.

أسامة السيد عبد السميع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية، طبعة أولى، دار الفكر الجامعي، مصر،
2008 ص 53

البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة و محاولة قياس الهيكل و المحبطة منها خلال عقد التسعينات، مجلة اقتصاديات
شمال إفريقيا، العدد 01، جامعة حسينية بن بوعلي، الشلف، 2004، ص 149

بلعيد عبد القادر، البنوك و دورها في تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، مذكرة تخرج لنيل شهادة ليسانس في علوم
التسيير، تخصص ادارة اعمال، سيدس بلعباس، 2007، 2006، ص 207 .

بن اشنهوفريدة، نظام تمويل المؤسسات المصغرة عن طريق الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، مذكرة لنيل شهادة
الماجستير، 2005\2004 ص 80

بوعلام غمراسة، بشير مصيطفي، "خطة الحكومة الجزائرية لمعالجة البطالة تتجاوز حقائق السوق والإقتصاد"، جريدة
الشرق .: <http://aawsat.com/details.asp> متاح على الموقع 13/05/2011، 11854 الأوسط،
العدد

بولقراس ابتسام، مداخل آليات مكافحة البطالة - المؤسسات الصغيرة و المتوسطة- نموذجاً، الملتقى الدولي استراتيجية
الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة باتنة

تعزيت خالد، جامعيون في حاجة إلى الاندماج في سوق العمل، الجزائر، 2008/11/23 متاح على الموقع

تقرير منظمة العمل العربية لسنة 2005

توات عثمان، تباي آمال، التشغيل والبطالة في الجزائر، بحث ضمن متطلبات الحصول على رسالة ماجستير، جامعة
الجزائر، 2006.

الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 47، الصادر بتاريخ 20 جويلية 1994، ص 14.

الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 47، الصادر بتاريخ 22 أوت 2001، ص 05

المصادر والمراجع

- الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد77، الصادر بتاريخ 15 ديسمبر 2001، ص04
- جهاد عبد الله عفانه، قاسم موسى ابو عبيد، ادارة المشاريع الصغيرة، دار اليازوري العلمية، للنشر و التوزيع، عمان، الطبعة 2004، ص36.
- حسن الحاج، "مؤشرات سوق العمل"، جسر التنمية، العدد، 16، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 2003.
- حسين عمر موسوعة الفكر الاقتصادي، دار الكتاب الحديث للنشر، ج 2، ص 858
- حمد طارق، أسباب البطالة، متاح على الرابط الإلكتروني التالي <http://mawdoo3.com> :
- حمدي سليم، منظمة العمل العربية، "معدلات البطالة في العالم العربي هي الأعلى والأسوأ"، جريدة الشرق الأوسط، القاهرة، العدد. 21/06/2008، 10828، متاح على الموقع:
- خباية عبد الله، خباية صهيب، مداخلة بعنوان "الاستراتيجية التوفيقية بث التنمية المستدامة والبطالة"، ملتقى دولي: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة والتنمية المستدامة، المسيلة، 16-15 نوفمبر، ص7.
- دحماني عزيز، مذكرة ماجستير التسيير الإستراتيجي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة دراسة حالة تطبيقية على مستوى ولاية بشار 2006-2007 صفحة 159
- دحماني محمد ادريوشاشكالية التشغيل في الجزائر مذكرة لنيل شهادة الماجستير ص 169
- دور المنشآت الصغيرة والمتوسطة في تخفيف أزمة البطالة، منظمة العمل العربية، المنتدى العربي للتشغيل، بيروت، 19-21/10/2009، ص10
- الديوان الوطني للإحصاء.
- رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة : تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة سلسلة عالم المعرفة، العدد، 226 أكتوبر، 1997 الكويت، ص 28.
- زكي، رمزي، الاقتصاد السياسي للبطالة. الكويت، المجلس الوطني للثقافة و الفنون و الآداب، العدد: 226، 1997،
- سعاد نائف برنوطي، إدارة الأعمال الصغيرة_أبعاد الريادة، دار وائل، الأردن، الطبعة الأولى، 2005 ص 60.
- سليم عقون، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة -دراسة قياسية تحليلية-، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، 2009، ص14.

المصادر والمراجع

صفوت عبد السلام، عوض الله، اقتصاديات الصناعات الصغيرة و دورها غي تحقيق التنمية- دار النهضة العربية، مصر 1993، ص 12

عبد السلام عبد الغفور و آخرون - إدارة المشرعات - دار صفاء - 2001 - ص 08

عبد الغفور و اخرون، لإدارة المشروعات الصغيرة، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان، 2001، ص 25 .

عثمان لخلف ،دور ومكانة الصناعات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية ،رسالة ماجستير ،معهد العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، سنة 94/95، ص 36

على الموقع. <http://www.maghress.com/mohammediapress/10329> :

علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة و اثر برنامج اصلاح اقتصادي عليها ، كلية التجارة ، جامعة الاسكندرية، 2005 ، ص 3،4،5

عمارة عمورة، الوجيز في شرح القانون التجاري الجزائري، دار المعرفة، الجزائر، 2009 ص 190.

عمر بن جيمة، دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التخفيف من حدة البطالة بمنطقة بشار، مدرسة دكتوراه ادارة الافراد و حوكمة الشركات، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، كلية علوم اقتصادية و تسيير و علوم تجارية، السنة الجامعية 2010-2011 ص 28.

فريد رامي النجار ،إدارة المشروعات والأعمال صغيرة الحجم ، الإسكندرية؛ مصر 1999 ص 15.

القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة رقم 01-18 الصادر عن وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة المادة 4،5،6، ص 7.

ماجدة العطية، ادارة المشروعات الصغيرة، دار المسيرة للنشر و التوزيع، عمان، 2002 ص 29،30.

المادة 01، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 80 الصادرة بتاريخ 17 سبتمبر 1966، ص: 3.

المادة 02،08، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 34، الصادرة بتاريخ 24 أوت 1982، ص: 10.

مجلة العمل الجزائرية، العدد 19، الطبعة 1987، ص 43

مجيد ضياء، النظرية الاقتصادية و التحليل الاقتصادي الكلي ،مؤسسة شباب الجامعة ،الاسكندرية، 1999، ص

المصادر والمراجع

- محمد الهادي مبارك، المؤسسات المصغرة و دورها في التنمية، الملتقى الوطني الأول حول المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في التنمية، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة عمار ثليجي، الاغواط، ابريل 2002 ص 85-86 .
- محمد علاء الدين عبد القادر، البطالة أساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي و الأمن القومي في ظل الجات، العولمة، و تحديات الإصلاح الاقتصادي، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2003، ص4
- محمد علي الليثي و اخرون، مقدمة في الاقتصاد الكلي،الدار الجامعية الاسكندرية،مصر، 1997، ص 253
- مدحت القريشي، اقتصاديات العمل، الطبعة الأولى، الدار العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2002ص2000
- مروة احمد، نسيم برهم، الريادة و ادارة المشروعات الصغيرة، الشركة العربية المتحدة للتسويق و التوريدات، مصر، 2007 ص 91.
- مروة احمد، نسيم برهم- الريادة و إدارة المشروعات الصغيرة- الشركة العربية المتحدة للتسويق و التوريدات، مصر، 2007 ص 96.
- مشروع التقرير حول "الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الثاني من سنة 2001" المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي جوان 2002
- مشري محمد الناصر ، دور المؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة في تحقيق التنمية المحلية المستدامة،رسالة ماجستير كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير،جامعة سطيف،2008/2011،ص13
- نادية قويقح ، إنشاء و تطوير لمؤسسات ص و م في الدول النامية- حالة الجزائر - (رسالة الماجستير ، غير منشورة) معهد العلوم الاقتصادية ،جامعة الجزائر، 2001 ، ص122.
- نادية قويقح -مرجع سبق ذكره-ص.123
- ناصر دادي عدون ،الإداري و تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، دار المحامدية العامة، 2008.ص123،122.
- نبيل جواد، ادارة و تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، المؤسسة الجامعية للنشر و التوزيع، بيروت، 2007 ص 90، 91.

المصادر والمراجع

نزعي فاطمة الزهراء - آفاق تنمية الم.ص.م في الجزائر تحليل اثر برنامج **meda** لدعم و تنمية الم.ص.م - مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية ، تخصص التحليل الاقتصادي، جامعة تلمسان ، السنة الجامعية 2010/2009 ص 126، 127.

نعيم بن محمد، التعليم العالي في الجزائر، "التحديات، الرهانات وأساليب التطوير"، متاح على الموقع : www.hoggar.org. بتاريخ

هيام الهادي، "شباب الجزائر متفائل لخطة الحكومة لتقليص البطالة"، 25/03/2008 متاح على الموقع

وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، إستراتيجية ترقية التشغيل ومحاربة البطالة، ملف صحفي، 2008.

وزارة العمل والحماية الاجتماعية، متاح على الموقع www.mtess.gov.dz/mtss :

وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، وثائق تتعلق بمشاكل القطاع ص:06.

وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وثيقة تعالج المشاكل التي يعاني منها قطاع م ص م ، ص:3.

اليأس بن ساسي، يوسف قريشي، التسيير المالي (الإدارة المالية)، دار وائل للنشر و التوزيع ،الأردن، الطبعة الأولى 2006، ص 397، 398

اليأس بن ساسي، يوسف قريشي، مرجع سبق ذكره ص 398.

يوسف تازير، "الحكومة الجزائرية تحاول إحباط الثورة وشراء السلم الاجتماعي بحرب على البطالة"، الجزائر: 10/03/2011. متاح

باللغة الاجنبية

- Programme de redressement Economique « Plan national de lute contre le chômage. » Février 1998

- Ibid

- World nations :Report on the world social situation 1993 , New York , P69

- Programme de redressement Economique « Plan national de lute contre le chômage. » Février 1998 .

- R .Amrani , Le chômage en Algérie Est-ce une fatalité , in L'Economie ,mensuel économique édité par l'agence Algérie Presse service , N°42 Avril 1997 , pp 14 à 20

المصادر والمراجع

- Kangni Kpodar , Why Has Unemployment in Algeria Been Higher than in MENA and Transition Countries?, IMF Working Paper; 2007

<http://www.aawsat.com/details.asp?section=4&issueno=10828&article=479653&s>

tate=true/details.as

الملخص :

خلصت هذه الدراسة الى تبيان دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في حل معضلة البطالة في الجزائر تطرقنا إلى مختلف مراحل تطور البطالة في الجزائر و دور المؤسسات المتوسطة والصغيرة في حل مشكلة البطالة وأهم العراقيل التي تواجهها و بعض الحلول لها. استعملنا إحصائيات تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و تطور سوق الشغل في ولاية البيض من 2015-2022 وهذا لغرض توضيح العلاقة بين المؤسسات الصغيرة و المتوسطة وسوق العمل

الكلمات المفتاحية: بطالة- مؤسسات الصغيرة والمتوسطة- وكالة الوطنية للقرض المصغر - برامج المعتمدة في ظل إستراتيجية التشغيل

Summary:

This study aims to demonstrate the role of small and medium-sized enterprises in solving the problem of unemployment in Algeria. It touches upon the various stages of the development of unemployment in Algeria and the role of small and medium-sized enterprises in solving the problem of unemployment and the most important obstacles encountered and some solutions to it. We used statistics on the development of small and medium enterprises and the evolution of the labour market in the state of El Obeid from 2015-2022 for the purpose of clarifying the relationship between small and medium enterprises and the labour market

Keywords: Unemployment - SMEs - Microcredit - Approved programs under operating strategy

Résumé :

Cette étude vise à démontrer le rôle des petites et moyennes entreprises dans la résolution du problème du chômage en Algérie. Il aborde les différents stades de l'évolution du chômage en Algérie et le rôle des petites et moyennes entreprises dans la résolution du problème du chômage, les obstacles les plus importants rencontrés et quelques solutions.

Nous avons utilisé des statistiques sur le développement des petites et moyennes entreprises et l'évolution du marché du travail dans l'État d'El Obeid de 2015 à 2022 afin de clarifier la relation entre les petites et moyennes entreprises et le marché du travail.

Mots clés : Chômage - PME - Microcrédit - Programmes approuvés dans le cadre de la stratégie opérationnelle