



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
المركز الجامعي لميعة
معهد العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

الرقم التسلسلي :/2013

ميدان : علوم اقتصادية، التجارية و علوم التسيير
الشعبة: علوم التسيير
التخصص : مالية و بنوك
فرع : (مالية المؤسسة/تقنيات مالية و بنكية)

مذكرة بعنوان :

مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في رفع مستوى التشغيل
دراسة حالة :الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير
تخصص مالية و بنوك

إشراف الأستاذ:

بوالريحان فاروق

إعداد الطالبة:

- مريم زنتوت

السنة الجامعية: 2012/2013

كلمة الشكر

الحمد لله الذي وهب لنا نعمة العمل والعلم
الحمد لله الذي يسير لنا أمورنا وعززنا بالفهم
الحمد لله الذي وفقنا وسهل لنا التقدم إلى الأمام
الحمد لله والصلاة على محمد أعظم النعم
قال صلى الله عليه وسلم: من لا يشكر للناس لا يشكر لله
تعجز كل كلمات الشكر أمام منظمة الأيوين الذين دفعوا سنين عمرهم
ليقطعوا أثمار نجاحها
فلكم ألف شكر على كل الدعم المعنوي والمادي
لك باقة امتنان وعرفان يا أستاذنا المشرف "فاروق بو الريحان"
لتوجيهاتك التي ساعدتنا كثيرا وجهودك التي بذلتها
من أجل أن يرى هذا البحث النور
جزيل الشكر والعرفان إلى كل من ساعدنا كثيرا على إنجاز هذا البحث
كل الشكر والتقدير لكل أساتذة المعهد دون استثناء.

أهدي هذا العمل المتواضع إلي:

التي كانت ولا يزال دائما خلافا من الحنان
أكرم إمرة وأدقني حزن وأحق الناس بصحبتني، إلي عيني ونوراني حياتي من
رافقتني دعواتها في دربي ومشوارني، إلي من حملتني وهنا علي ومن
إلي من سمره الليلي حفظها الله وأطال في عمرها "أمي خالية"
إلي من حرس حياته من أجلي وأهدى شفاء عمره ونور لي مستقبلي الدراسي
إلي من لم يبخل علي يوما بشيء طلبته إلي رمز التضحية ومثال الصمود
الذي أثار دربي بالنصح والتوجيه والإرشاد "يا ابنتي العلم نضح ورحمة ورشاد
وليس قبح وريح وفساد" إلي من طعم عظمي بالعلم والإيمان إلي من كان سندي
في الوصول إلي هذا المستوى.....أبي رحمه الله.
إلي اللذين كانوا سندا لي:

عبد المادي و زوجته نادية، عبد الوهاب و زوجته صبرينة ، فريد و زوجته
نجوى، حسان، سليم، محمد، بلال، طارق، أمينة، أيوب، خلود، والكتكوتة تسنيم وكل الأهل
والأقارب

إلي صديقتي التي رافقتني وقاسمتني العمل بطوه وعمره "مريم"
إلي النفس الطيبة و المنيرة التي وقفه إلي جانبي
عبر مشوارني الدراسي،

إلي من ملك مكانة في قلبي "عصام"
كما لأنسى كل صديقاتي و زميلاتي في الدراسة.
إلي كل من عرفني من بعيد أو قريب

مريم

فهرس المحتويات

كلمة شكر	
الإهداء	
فهرس المحتويات.....	أ
قائمة الجداول	ج
قائمة الأشكال.....	د
قائمة الملاحق.....	د

مقدمة [ه - ح]

طرح الإشكالية	ه
فرضيات الدراسة.....	و
أهمية البحث.....	و
أهداف البحث	و
أسباب اختيار الموضوع	و
منهج الدراسة.....	ز
الدراسات السابقة.....	ز
هيكل الدراسة	ح
حدود الدراسة	ح

الفصل الأول: ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة [1- 30]

تمهيد الفصل الأول.....	2
المبحث الأول: مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....	3
المطلب الأول : تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....	3
المطلب الثاني : خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....	7
المطلب الثالث: أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	9
المبحث الثاني: أساليب دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة :	11
المطلب الأول : مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....	11
المطلب الثاني : تدعيم وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....	15
المطلب الثالث: المشاكل والتحديات التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....	17
المبحث الثالث : واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.....	20
المطلب الأول: التطور التاريخي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.....	20
المطلب الثاني: آليات تدعيم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.....	22

- 28.....المطلب الثالث: آفاق تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.
- 30.....خلاصة الفصل الأول.

الفصل الثاني: العمل والبطالة [31-65]

- 32.....تمهيد الفصل الثاني.
- 33.....المبحث الأول: أساسيات حول العمل.
- 33.....المطلب الأول: مفهوم العمل.
- 35.....المطلب الثاني: سوق العمل والعوامل المؤثرة فيه.
- 37.....المطلب الثالث: تخطيط القوى العاملة.
- 41.....المبحث الثاني: النظريات المفسرة للعمل والبطالة.
- 41.....المطلب الأول: النظرية الكلاسيكية.
- 47.....المطلب الثاني: النظرية الكيترية.
- 50.....المطلب الثالث: النظريات الحديثة للبطالة.
- 54.....المبحث الثالث: النظرة الاقتصادية للبطالة.
- 54.....المطلب الأول: تعريف البطالة وفقا لبعض الأفكار الاقتصادية.
- 56.....المطلب الثاني: مؤشرات قياس البطالة وأهم أنواعها.
- 60.....المطلب الثالث: آثار البطالة ووسائل معالجتها.
- 65.....خلاصة الفصل الثاني.

الفصل الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل

[90 - 66]

- 67.....تمهيد الفصل الثالث.
- 68.....المبحث الأول: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- 69.....المطلب الأول: تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- 70.....المطلب الثاني: التوزيع الجغرافي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- 72.....المطلب الثالث: توزيع القوى العاملة.
- المبحث الثاني: مساهمة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار لولاية ميلة في توفير مناصب الشغل.
- 78.....المطلب الأول: مساهمة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية ميلة في توفير مناصب الشغل.
- 85.....المطلب الثاني: مساهمة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية ميلة في توفير مناصب الشغل.
- 90.....خلاصة الفصل الثالث.

خاتمة [92-93]

92.....	الخاتمة
92.....	نتائج البحث
93.....	التوصيات المقترحة
93.....	آفاق البحث

قائمة المراجع [109-115]

109.....	المراجع
----------	---------

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
06	تعريف المشروع الجزائري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة	01
38	يبيّن مسؤوليات المدراء وإدارة الموارد البشرية في تخطيط القوى العاملة	02
69	تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية ميله	03
69	توزيع عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب النشاطات الاقتصادية	04
70	توزيع عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب دوائر الولاية	05
71	توزيع عدد المؤسسات حسب بلديات الولاية	06
72	توزيع عدد مناصب العمل حسب قطاع الفلاحة و الصيد البحري	07
73	توزيع عدد مناصب العمل حسب قطاع الخدمات	08
74	توزيع عدد مناصب العمل حسب قطاع الصناعة	09
75	توزيع عدد مناصب العمل حسب قطاع البناء والأشغال العمومية	10
76	توزيع عدد مناصب العمل حسب قطاع خدمات ذات صلة بالصناعة	11
76	توزيع عدد مناصب العمل حسب الدوائر	12
81	توزيع عدد مناصب العمل حسب قطاع الخدمات	13
82	توزيع عدد مناصب العمل حسب قطاع النقل	14
83	توزيع عدد مناصب العمل حسب قطاع الأشغال العمومية	15
83	توزيع عدد مناصب العمل حسب قطاع المهن الحرة	16
84	توزيع عدد مناصب العمل حسب قطاع الصناعة	17
85	توزيع عدد مناصب العمل حسب قطاع الحرف	18
89	توزيع المشاريع الاستثمارية ومناصب العمل المصرح بها حسب قطاع النشاط لولاية ميله لسنة 2012	19

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
34	تركيبة السكان الإجمالية	01
43	دالة الإنتاج عند الكلاسيك	02
44	الطلب على العمل	03
45	عرض على العمل	04
46	توازن سوق العمل عند الكلاسيك	05
49	دالة عرض العمل	06
74	توزيع عدد مناصب العمل حسب قطاع الخدمات	07
77	توزيع عدد مناصب العمل حسب الدوائر	08
81	توزيع عدد مناصب العمل حسب قطاع الخدمات	09
82	توزيع عدد مناصب العمل حسب قطاع الفلاحة	10
88	توزيع عدد مناصب العمل المصرح بها حسب أجهزة التشغيل لولاية ميلة	11

قائمة الملحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
95	توزيع عدد الأجراء حسب النشاطات المهنية لسنة 2008	01
96	توزيع عدد الأجراء حسب النشاطات المهنية لسنة 2009	02
97	توزيع عدد الأجراء حسب النشاطات المهنية لسنة 2010	03
98	توزيع عدد الأجراء حسب النشاطات المهنية لسنة 2011	04
99	توزيع عدد الأجراء حسب النشاطات المهنية لسنة 2012	05
100	توزيع عدد الأجراء حسب بلديات الولاية و دوائرها لسنة 2008	06
101	توزيع عدد الأجراء حسب بلديات الولاية و دوائرها لسنة 2009	07
102	توزيع عدد الأجراء حسب بلديات الولاية و دوائرها لسنة 2010	08
103	توزيع عدد الأجراء حسب بلديات الولاية و دوائرها لسنة 2011	09
104	توزيع عدد الأجراء حسب بلديات الولاية و دوائرها لسنة 2012	10
105	توزيع عدد الأجراء حسب قطاعات النشاط للسنوات 2008-2012	11
106	حصيلة التشغيل للسنوات 2008-2012	12
107	توزيع عدد مناصب العمل حسب قطاع النشاط 2002-2012	13

تمهيد

تعتبر مشكلة البطالة من أخطر المشاكل التي تعاني منها اقتصاديات الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، فهي تمثل عائقا تنمويا كبيرا في تهديد استقرار العديد من الأنظمة والحكومات خاصة في ظل زيادة معدلات النمو الديمغرافي، وتزايد عدد حاملي الشهادات والكفاءات وخريجي الجامعات.

وباعتبار أن البطالة في الجزائر ظاهرة ذات أبعاد مختلفة، فهي ظاهرة اقتصادية تبين خلل في وجود النشاط الاقتصادي الذي يؤدي إلى ضياع مورد هام من الموارد الاقتصادية وهو العمالة، كما تعتبر ظاهرة اجتماعية لها آثار على تركيبة المجتمع كانتشار مختلف الآفات الاجتماعية الخطيرة التي تمس بكيان المجتمع، ولهددين البعدين أيضا تعقيدات معينة تتطلب اعتماد وسائل تحليل لفة م طبيعتهما وآثارهما.

وفي ذلك سعت الحكومة الجزائرية إلى التقليل من مشكلة البطالة، وذلك من خلال قيامها بتنصيب أجهزة رسمية تهدف إلى إعداد برامج توظيف العمالة وتنشيط سوق العمل، كما قامت بتشجيع الاستثمار في مجال المشاريع ومؤسسات صغيرة ومتوسطة بعدما حققه هذا القطاع في اقتصاديات دول كثيرة من خلال تحسين مؤشراتهما الاقتصادية والتخفيف من حدة البطالة، باعتبار أن هذه المؤسسات تعتمد على طرق إنتاج تحتاج إلى اليد العاملة بكثافة وبالتالي الزيادة في خلق مناصب شغل أو توفير فرص عمل بما يخفف من ظاهرة الفقر والتقليل من الآفات الاجتماعية، كما أنها تنمي روح المبادرة وتعزز نمط العمل الحر الذي أصبح يميز تفكير العديد من الشباب، فهي تتجاوز حتى المؤسسات الكبيرة في هذا المجال بالرغم من صغر حجمها والإمكانيات المتواضعة التي تتوفر عليها.

ويلقى هذا الدور صدى واسعا في الدول المتقدمة والنامية، فمع زيادة معدلات البطالة تكون المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي الأقدر في القضاء على جانب كبير من البطالة، وقد أثبتت العديد من الدراسات التي أجريت في هذا المجال أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تميل إلى تكثيف عنصر العمل عن المؤسسات الكبيرة، ومن أبرز هذه المؤسسات نجد الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، ووكالة التنمية بالإضافة إلى الوكالة الوطنية للتشغيل والتي خصصت لجميع الفئات وعلى اختلاف المستويات التعليمية وبشروط ميسرة.

وفي هذا الإطار نقوم بطرح الإشكالية الرئيسية من خلال التساؤل التالي:

إلى أي مدى تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيف من ظاهرة البطالة في الجزائر؟

ويندرج ضمن هذا التساؤل الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما هو واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر؟
2. هل الآليات الموضوعية من طرف الدولة تساهم في دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟
3. هل المؤشرات الموضوعية لقياس البطالة موضوعية أم غير موضوعية؟
4. هل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية ميلة خلال المرحلة ما بين (2008-2012) فعلا ساهمت في

رفع مستوى التشغيل؟

فرضيات الدراسة:

للإجابة على الأسئلة السابقة يتم وضع الفرضيات التالية:

1. لا تزال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر تتميز بالعديد من المشاكل التي تعرقل نموها.
2. لم تساهم الآليات الموضوعية من طرف الدولة في دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.
3. تعتبر المؤشرات الموضوعية لقياس نسبة البطالة غير موضوعية.
4. فعلا ساهمت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال المرحلة (2008-2012)م في رفع مستوى التشغيل.

أهمية الدراسة: تكمن أهمية هذه الدراسة فيما يلي:

الأهمية العلمية:

تكمن الأهمية العلمية للبحث في كونه يعالج لأحد أهم المواضيع الاقتصادية والاجتماعية المطروحة على الساحة الدولية ألا وهي مشكلة البطالة، وإبراز قدرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على استحداث مناصب عمل خاصة وأن هذا النوع من المؤسسات عرف اهتماما ملحوظا في الجزائر وذلك على غرار عدة دول أثبتت فيها تلك الدول فعاليتها بمجال التوظيف.

الأهمية العملية:

تقوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بدور فعال في توفير فرص العمل، ومن خلال الدراسة النظرية والتطبيقية التي قمنا بها تؤكد الإحصائيات التي تم الحصول عليها خلال فترة الدراسة (من سنة 2008 على غاية سنة 2012) مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في استحداث مناصب عمل تتمثل في ارتفاع كثافة عنصر العمل، إلا أن عملية التوظيف بها تواجه بعض الصعوبات التي تقيد فرص العمل التي يمكن أن توفرها هذه المؤسسات.

أهداف الدراسة:

تبرز أهداف الدراسة في النقاط التالية:

1. إبراز مدى مساهمة الآليات الموضوعية من طرف الدولة في دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.
2. إبراز مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في رفع مستوى التشغيل.
3. إبراز واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.
4. إبراز مدى موضوعية المؤشرات المستخدمة لقياس نسبة البطالة في الجزائر.

أسباب اختيار الموضوع:

تعود أسباب اختيار هذا الموضوع إلى ما يلي:

1. الأسباب الموضوعية:

- أ. محاولة معرفة واقع التشغيل في الجزائر وخاصة بولاية ميلة.
- ب. إثراء المكتبة الجامعية بمواضيع تمه الطلبة في المستقبل.

2. الأسباب الذاتية:

- أ. محاولة الفهم العلمي للتشغيل ومدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للرفع منه.
- ب. ارتباط موضوع الدراسة بتخصصنا مالية المؤسسة.
- ج. لأنه موضوع يحظى باهتمام العديد من الدول والحكومات.

منهج الدراسة:

قصد تناول الموضوع بالدراسة والتحليل، يتم الاعتماد على المنهج الوصفي عند التطرق لبعض المفاهيم الخاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأيضا بعض المفاهيم المتعلقة بالبطالة والعمل، أما المنهج التحليلي فيستعمل في تحليل البيانات والمعلومات المتعلقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكذا لتحليل مستوى التشغيل في الجزائر والتي يتم جمعها للتوصل إلى جملة من النتائج واستعمال أدوات الوصف الإحصائي وبعض المؤشرات الإحصائية.

الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى: بوصافي كمال "حدود البطالة الظرفية والبطالة البنوية في الجزائر خلال المرحلة الانتقالية" أطروحة (دكتوراه) في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2006. تتمحور الإشكالية في: هل العلاقة بين التغير في الناتج المحلي الإجمالي والتغير في البطالة إشارة إلى أن خضوع الاقتصاد الجزائري لصدمات العرض وصدمات الطلب العشوائية تفقد السياسة الاقتصادية الظرفية كل إمكانيات الحكم في البطالة الظرفية على الأمد الطويل؟ وقد أكد دراسته بناءً على النتائج تم التوصل إليها والتي من بينها:

لتحقيق البطالة الطبيعية في الجزائر يجب العمل على رفع المر دودية في الجهاز الإنتاجي وذلك لا يأتي في نطاق العولمة الحالية إلا إذا اعتمدت إستراتيجية شاملة الاندماج في الاقتصاد العالمي تركز على البحث على القدرة التنافسية كالاقتصاد الجزائري والعمل على تطويرها.

وقد أفادتني هذه الدراسة في بعض المجالات التي أتطرق إليها في مفهوم البطالة وكيفية معالجتها.

الدراسة الثانية: يوسف قرشي بإشراف الأستاذ محمد التهامي طواهر "سياسات تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر" أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2005، تحت الإشكالية التالية: ما هي الخصائص العامة المحددة لسياسة تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر؟ أي ما هي طبيعة ومميزات السلوك التمويلي لهذه المؤسسات؟

أما النتائج المستخلصة من هذه الدراسة والتي من أهمها:

أن مشكلة اختيار مصادر التمويل يتطلب التعمق في دراسة العلاقة بين المساهمات النظرية والخصائص الميدانية لهذه النماذج وذلك سوف لن يتم إلا بالاستعمال المحكم إلى آخر ما توصل إليه علم القياس الاقتصادي في مجال الأدوات التي تسمح بتحسين التقدير لما يمكن القيام بنفس الدراسات مع الأخذ في الاعتبار دالة هيكل الملكية ودالة الاستدانة.

وتفيدنا هذه الدراسة في تقديم بعض المفاهيم المتعلقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكيفية نموها وتطورها.

هيكل الدراسة:

للإمام بجميع جوانب الموضوع قمنا بتقسيم هذه الدراسة إلى ثلاث فصول:

فقد تناولنا في **الفصل الأول** ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك ضمن ثلاث مباحث يتضمن المبحث الأول في مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أما المبحث الثاني بعنوان أساليب دعم وترقية لمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمبحث الثالث تناولنا فيه لواقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

أما **الفصل الثاني** فقد تناولنا فيه لبعض المفاهيم المتعلقة بالعمل والبطالة في الفكر الاقتصادي، حيث يتضمن المبحث الأول العمل في الفكر الاقتصادي أما المبحث الثاني فيتضمن البطالة في الفكر الاقتصادي أما المبحث الثالث فيتضمن لأهم النظريات المفسرة لسوق العمل والبطالة.

وقد تناولنا في **الفصل الثالث** مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في رفع مستوى التشغيل لولاية ميلة حيث قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين نتناولنا في المبحث الأول لواقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية ميلة من خلال التعرف على تطورها وتوزيعها عبر مختلف البلديات وحسب القطاعات الاقتصادية، أما في المبحث الثاني فتم التطرق إلى دور الفروع الولائية لكل من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار في توفير فرص عمل جديدة بولاية ميلة.

حدود الدراسة:

تتضمن هذه الدراسة موضوع مدا مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية ميلة في رفع مستوى التشغيل للسنوات (2008 – 2012)، لمعرفة الدور الذي تقوم به هذه المؤسسات في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وقد خصصنا هذه الدراسة في الفروع الولائية لكل من الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، بالإضافة إلى مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

تمهيد:

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إحدى الموضوعات الخاصة التي تشغل أذهان العديد من الاقتصاديين، وذلك لما تتمتع به من أهمية وقدرة كبيرة على دعم التنمية الاقتصادية من جهة والنهوض بالأنشطة الإنتاجية من جهة أخرى، وقد ثبتت أن العديد من الدول بنيت نمطها الاقتصادي بالاعتماد على قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أصبحت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع مطلع التسعينات من القرن الماضي البديل الأقوى أمام العديد من الاقتصاديات للتغلب على العديد من المشاكل الاقتصادية مثل خلق العمالة، زيادة الصادرات، تحقيق معدلات النمو الاقتصادي.

إن ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يعتمد بالضرورة على مفهوم ملائم لتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وكذلك نظام التعديل الذي سيساهم إيجابيا في تلبية متطلبات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتحقيق الأهداف المرجوة.

ولقد شهدت السنوات الأخيرة تزايد للاهتمام بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في كثير من الدول، وخاصة الجزائر التي قامت بوضع مجموعة من آليات لتدعيم هذا القطاع لما يقدمه هذا الأخير من أهمية كبيرة في توسيع الإنتاج وتنويعه وتحقيق الأهداف الأساسية.

بغية دراسة جوانب موضوع البحث نتناول في هذا الفصل مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ونستعرض لأساليب دعم وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بالإضافة إلى واقع المؤسسات صغيرة والمتوسطة في الجزائر وهذا ما نوضحه ضمن المباحث التالية:

المبحث الأول: مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

المبحث الثاني: أساليب دعم وترقية المؤسسات.

المبحث الثالث: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

المبحث الأول: مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة اليوم أحد القطاعات الاقتصادية بالنسبة للكثير من الدول خاصة الدول الصناعية الكبرى نظرا لما تشكله من أهمية في تعزيز الجانب الاقتصادي، وقد زاد الاهتمام بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بعد أن فرضت وجودها في أكثر من صعيد في كثير من الدول، وأصبح لدى الكثير من المسؤولين قناعة بضرورة دعم هذا النوع من المؤسسات.

المطلب الأول: تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

يعتبر تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عنصرا هاما وعاملا أساسيا في فهم ووضع السياسات والقواعد والتشريعات المناسبة لهذا القطاع، مما يسهل عملية التعامل معها ومعرفة مدى تأثيرها وتأثيرها بمختلف المتغيرات الاقتصادية.

الفرع الأول: المعايير المستخدمة في تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

إن وضع مفهوم واضح لهذه المؤسسات ليس بالأمر السهل، بل يبقى من التحديات التي تواجه اقتصاد كل دولة نظرا لاختلاف المعايير التي يتم الاعتماد عليها في تقسيم المؤسسات إلى وحدات صغيرة أو متوسطة أو كبيرة الحجم، وعلى العموم يمكن حصر أهم المعايير التي يتم على أساسها تحديد حجم المؤسسات إلى ثلاث مؤشرات أساسية وهي:¹

عدد العمال، حجم المبيعات، (رقم الأعمال)، قيمة الموجودات (حجم الأصول) ويمكن تصنيفها إلى مجموعتين:

أولا- المعايير الكمية: وتنقسم إلى:

1. معيار عدد العمال (حجم العمالة): يعتبر من أحد أهم المعايير المستخدمة في تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ويتميز هذا المعيار بمجموعة من الخصائص:

- البساطة وسهولة المقارنة بين المؤسسات;
- الثبات النسبي حيث لا يتغير بالمتغيرات في قيمة النقود نتيجة التضخم والانكماش;
- توافر البيانات إلى حد كبير وسهولة لحصول عليها من المؤسسات.²
- إن استخدام عدد العمال كمعيار لتعريف المنشآت الصغيرة والمتوسطة يمتاز بعدد من المزايا منها:³
- يسهل عملية المقارنة بين القطاعات والدول;
- مقياس ومعياري ثابت وموحد، خصوصا أنه لا يرتبط بتغيرات الأسعار;
- من السهولة جمع المعلومات حول هذا المعيار.

2. المعيار المالي والنقدي:

 ويستند إلى:⁴

أ. رأس مال المستثمر: إن معيار رأس مال المستثمر من المعايير الأساسية لتحديد حجم المؤسسة، حيث تعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وفقا لهذا المعيار بأنها "تلك المؤسسات التي لا يتجاوز رأس مال المستثمر فيها حدا أقصى معيناً ويختلف باختلاف الدولة ودرجة النمو الاقتصادي التي بلغها".

¹ - بوعينية وهبية، ساعد قرش زهرة: "الإبداع وانعكاساته على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، ورقة بحث مقدمة إلى المنتدى الوطني الرابع حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كرهان جديد للتنمية في الجزائر، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، يومي 26-27 أبريل 2008، ص: 2.

² - فراوي أحمد الصغير ندير عبد الرزاق: "إعادة منهج التفكير لدى مالكي المشروعات الصغيرة والمتوسطة" ورقة بحث مقدمة إلى المنتدى الدولي حول حركية تسير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة محمد خيضر بسكرة، يومي 12-13 أبريل 2004، ص: 4.

³ - ماهر حسن المحروق أيهاب مقابلة: "المشروعات الصغيرة والمتوسطة أهميتها ومعوقاتها"، مركز المنشآت الصغيرة والمتوسطة، عمان- الأردن، 2006، ص: 3.

⁴ - برني ميلود: "دور وظيفة التسويق في تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية"، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2008، ص: 5.

ب. حجم المبيعات (رقم الأعمال): يستعمل هذا المعيار بصورة كبيرة في الدول المتقدمة حيث تصنف المؤسسات التي تبلغ مبيعاتها مليون دولار فأقل ضمن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ويرتبط هذا المعيار أكثر بالمؤسسات الصناعية غير أن هذا المعيار يتميز ببعض النقائص ولا يعبر بصورة صادقة عن حسن أداء المؤسسة، نظراً لأنه في حالة الارتفاع المتواصل لأسعار السلع المباعة فإن ذلك سيؤدي إلى ارتفاع رقم أعمال المؤسسة ويسود الاعتقاد بأن ذلك نتيجة التطور الحاصل لأداء المؤسسة ولذلك يلجأ الاقتصاديون إلى تصحيح الصورة عن طريق الرقم القياسي لتوضيح النمو الحقيقي، وليس الاسمي لرقم الأعمال.

ثانياً- المعايير النوعية: وتنقسم إلى:

1. المعيار القانوني: ويتضمن ما يلي:

أ. الشكل القانوني وطبيعة الملكية: يتوقف الشكل القانوني للمؤسسة على بيعة وحجم رأس المال المستثمر فيها وطريقة تمويلها وتتميز معظم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالملكية الفردية.¹

ب. الاستقلالية: تعتبر المؤسسات صغيرة ومتوسطة الحجم إذا كانت على الأقل مستقلة مالياً بنسبة 50٪. عن أي تكتلات اقتصادية.²

2. المعيار التنظيمي: وينقسم إلى:

أ. الحصة من السوق: إن الحصة السوقية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تكون محددة وذلك للأسباب التالية:³

- صغر حجم المؤسسة.

- صغر حجم الإنتاج.

- ضآلة حجم رأس المال.

- مرحلية النشاط.

- الإنتاج موجه للأسواق المحلية والتي تتميز بالضيقة.

- المنافسة الشديدة بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للتمائل في الإمكانيات والظروف.

ب. الإدارة والتنظيم: تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بوجود إدارة بسيطة تفتقر إلى الأصول العلمية.

ج. كمية الإنتاج: تتضمن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بقلّة كمية الإنتاج نظراً لصغرها وقلة إمكانياتها.

الفرع الثاني: بعض التعاريف المختلفة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

لقد وضعت عدة تعريفات مختلفة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك تبعاً لاختلاف الاتجاهات الاقتصادية للباحثين ومسيرة الهيئات والمنظمات الدولية، وبالتالي لا يوجد تعريف موحد وشامل وعلى هذا الأساس يمكن تقديم بعض التعريفات في بعض الدول:

أولاً- التعريف الأوروبي: قام الاتحاد الأوروبي بإعطاء تعريف كمي للمشروع الصغير والمتوسط بالمحددات التالية:⁴

- حجم تداول سنوي لا يزيد عن 28 مليون دولار أمريكي.

- حجم رأس المال مستثمر لا يزيد عن 14 مليون دولار أمريكي.

- عدد العمال والموظفين لا يزيد عن 252 عامل أو موظف.

¹ - بري ميلود، مرجع سابق، ص: 6.

² - السعيد بريشي: "مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر - بسكرة،

عدد 12، نوفمبر 2007، ص: 64.

³ - حوي راجح حساني رقية: "آفاق تمويل وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطويرها في الاقتصاديات المغاربة"، جامعة محمد خيضر - بسكرة، أيام 25-28 ماي

2003، ص: 5.

⁴ - نبيل حواد: "إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة" مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت-لبنان، 2007، ص: 26.

ما يميز التعريف الأوروبي أنه أعتمد على مجموعة من المحددات والمعايير في تعريفه للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهي حجم العمالة، ومعيار حجم رأس المال وحجم التداول.

ثانيا-تعريف الأمم المتحدة: عرف المؤسسة الصغيرة على أنها توظف ما بين 15 إلى 19 عامل والمتوسطة هي التي يعمل بها من 20 إلى 99 عامل في حين أن الكبيرة يعمل بها أكثر من 100 عامل.¹ و نلخص من خلال هذا التعريف أن لجنة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة اعتمدت على معيار اليد العاملة في تصنيف لهذه المؤسسات والتي حددت على أساس 99 عامل.

ثالثا- تعريف بريطانيا:

تعرف بريطانيا المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أنها الوحدات الصناعية الصغيرة التي يعمل بها 200 عامل ولا تزيد الأموال المستثمرة فيها عن مليون دولار.²

رابعا-التعريف الكوري:

عرفت إدارة المشروعات الكورية المشروع الصغير على أنه أي مشروع يقل عدد العاملين فيه عن 300 عامل أو يكون رأس ماله المدفوع أقل من 8 مليارات وان.³ واعتمادا على ما سبق فإن تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة له دلالات علمية أكثر من دلالات نظرية تتعلق بمبادئ ومناهج مستقرة وواضحة.

خامسا- تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشريع الجزائري:

على غرار مختلف الدول نلاحظ غياب تعريف واضح للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر حيث كانت كل المحاولات التي تمت في هذا الشأن غير رسمية وعلى هامش اهتمام السلطات العمومية بهذا القطاع:

1.المحاولة الأولى: كانت أكثر وضوحا هي تلك التي تضمنها التقرير الخاص ببرنامج نتيجة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث يرى أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي كل وحدة إنتاج:

مستقلة قانونيا

- تشغل أقل من 500 عامل.
 - تحقق رقم أعمال سنوي أقل من 15 مليون دج يتطلب لإنشائها استثمارات أقل من 10 مليون دج.
- و قد تأخذ هذه المؤسسة أحد الأشكال التالية:⁴

- المؤسسات التابعة للجماعات المحلية؛
- فروع المؤسسات الوطنية؛
- الشركات المختلطة؛

¹ - بوعنينة وهبية ساعد قرمش زهرة، مرجع سابق، ص: 2.

² - حضري دليلة جداني ميمي: "الدور التنموي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى الوطني الرابع حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كرهان جديد للتنمية في الجزائر، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، يومي 26-27 أفريل 2008، ص: 6.

³ - بوعشة مبارك: "المشروعات الصغيرة المتوسطة كرهان جديد للتنمية في الجزائر في الجزائر"، ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى الوطني الرابع حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كرهان جديد للتنمية في الجزائر، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، يومي 26-27 أفريل 2008، ص: 4.

⁴ - زعيب شهر زاد عيساوي ليلي: "المؤسسات المتوسطة والصغيرة في الجزائر واقع وآفاق"، ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية، جامعة عمار تليجي الأغواط، يومي 8-9 أفريل 2002، ص: 173.

• المؤسسات المسيرة ذاتيا؛

• التعاونيات والمؤسسات الخاصة.

و يفترض أن كل من رقم الأعمال والاستثمار والثانية يخصصهما لعملية إعادة تقييم ابتداء من سنة 1927م بتطبيق معامل خطي 5%.

2. المحاولة الثانية: في إطار الملتقى الأول حول الصفقات الصغيرة والمتوسطة طرحت المؤسسة الوطنية للهندسة وتنمية

الصناعات الخفيفة تعريفا يرتكز على معيارين كمين هما العيد العاملة ورقم الأعمال، فتعرف بذلك المؤسسة الصغيرة والمتوسطة على أنها المؤسسة التي تتوفر فيها المواصفات التالية:

• تشغيل أقل من 200 عاملا

• تحقق رقم أعمال أقل من 10 ملايين دج

3. المحاولة الثالثة:

تم اقتراحها من طرف الباحث " رابح بلقاسم " أثناء انعقاد ملتقى حول المناطق الجبلية إذا اعتبر الباحث أن كل وحدة إنتاجية ذات حجم صغير وتمتع بالتسيير المستقل، وتأخذ إما شكل مؤسسة خاصة أو عامة هي مؤسسة محلية، ولائية، أو بلدية.

ويمكن تلخيص تعريف المشروع الجزائري في الجدول التالي:¹

جدول رقم(1): تعريف المشروع الجزائري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

الصف	عدد الأجزاء	رقم الأعمال	مجموع الميزانية السنوي
مؤسسة مصغرة	1-9	أقل من 20 مليون دج	أقل من 10 مليون دج
مؤسسة صغيرة	10-49	أقل من 200 مليون دج	أقل من 100 مليون دج
مؤسسة متوسطة	50-250	200 مليون-2 مليار	100-500 مليون دج

المصدر: حسين رحيم: "تحويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر"، الدورة التدريبية الدولية حول تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في

الاقتصاديات المغاربية، جامعة الأغواط يومي 25-28 ماي 2003، ص: 201.

ويمكن تعريف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة مهما كانت طبيعتها القانونية بأنها مؤسسة انتاج السلع و/أو الخدمات.

تشغل من 1 إلى 250 شخص.

- لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي ملياري (2) دينار أو لا يتجاوز حصيلتها السنوية خمسمائة (500) مليون دينار.

- تستوفي معايير الاستقلالية.

¹ - حسين رحيم: "تحويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر" الدورة التدريبية الدولية حول تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات

المغاربية، جامعة الأغواط، يومي 25-28 ماي 2003، ص: 201.

المطلب الثاني: خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تتصف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالعديد من الخصائص والمزايا التي تميزها عن المؤسسات الكبيرة وتجعلها أكثر ملائمة للحالة الاقتصادية لبعض الدول، ويمكن تصنيفها حسب مجموعة من المعايير القانونية والتنظيمية والوظيفية.

الفرع الأول: الخصائص القانونية

تتمثل الخصائص القانونية المميزة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في:

أولاً- سهولة التأسيس: تستمد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عنصر السهولة من انخفاض مستلزمات رأس المال المطلوب لإنشائها نسبياً، حيث أنها تستند في الأساس إلى تفعيل مدخرات الأشخاص من أجل تحقيق منفعة تلي مختلف الحاجات المحلية في أنواع متعددة من النشاط الاقتصادي.¹

ثانياً- الاستقلالية في الإدارة: عادة ما تتركز معظم القرارات في مجال الإدارة والتخطيط والتسويق لهذه المؤسسات في شخصية مالكيها، أين تلتقي شخصية المالك الميسر حيث لا توجد لوائح جامدة تحكم عملية اتخاذ القرارات، وهذا ما يجعلها تتسم بالمرونة والاهتمام الشخصي من قبل أصحابها، وبالتالي فمالك المؤسسة هو مديرها إذا يتولى العمليات الإدارية والفنية وهذه الصفة غالبية على هذه المؤسسة كونها ذات طابع أسري في غالب الأحيان.²

الفرع الثاني: الخصائص التنظيمية

تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمجموعة من الخصائص التنظيمية والمتمثلة فيما يلي:

أولاً- سهولة وبساطة التنظيم: يتجلى هذا الأمر من خلال توزيع الإحصائيات بين أقسام المشروع والتحديد الدقيق للمسؤوليات وتوضيح المهام إلى جانب التوفيق بين المركزية لأغراض التخطيط والرقابة وبين اللامركزية لأغراض سرعة التنفيذ.³

ثانياً- المرونة وسهولة الاندماج: تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالقدرة على الاندماج في النسيج الاقتصادي من خلال تعدد الأنشطة الناتجة عن تعدد المؤسسات المستحدثة ومن خلال إمكانية استحداث مناطق صناعية وحرافية متكاملة في كل مناطق البلاد.⁴

الفرع الثالث: الخصائص الوظيفية

تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمجموعة من الخصائص في وظائف مثل الموارد البشرية، الإنتاج، التسويق.

أولاً- الخصائص في مجال الموارد البشرية: وتتمثل في:

1. العمالة: تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من ناحية العمالة ب:

أ. **كثافة عنصر العمل:** إن أغلب الموارد البشرية التي تنشط فيها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتميز بكثافة اليد العاملة وندرة رأس المال، وهما الظاهرتين السائدتين في معظم الدول النامية بالإضافة إلى أنها تستخدم أدوات بسيطة في عملية الإنتاج.

¹ - إسماعيل بوخواوة عبد القادر عطوي: " التجربة الجزائرية التنموية في الجزائر وإستراتيجية تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة" الدورة الدولية التدريبية حول تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية، سطيف، يومي 25-28 ماي 2003، ص4.

² - لخضاري صالح بوحجادة إلياس: " دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تعزيز النشاط الاقتصادي" ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى الوطني الرابع حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كرهان جديد للتنمية في الجزائر، جامعة سكيكدة، يومي 28-29 أبريل 2002، ص:4.

³ - عبد الرحمن بن عنتر عبد الله بلوناس: " مشكلات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأساليب تطوير قدرتها التنافسية" الدورة التدريبية حول تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية، الأغواط، يومي 8-9 أبريل 2002، ص4.

⁴ - جمال بوتلجة: " دور التسويق الدولي في بقاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة" رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة منتوري قسنطينة، 2012، ص:46.

ب. التكوين البسيط للعمال: لا تتطلب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أجهزة إدارية ذات خبرة، وذلك لمحدودية رأس مال المستثمر وبساطة التكنولوجيا المستخدمة مما ينعكس على تكلفة الإنتاج.¹

2. مركز التدريب الذاتي: إن طبيعة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يجعلها مركزا ذاتيا للملكية والعاملين فيها وذلك جراء مزاولتهم لنشاطهم باستمرار وهذا ما يساعدهم على الحصول على المزيد من المعلومات والمعرفة وهذا ما ينمي قدراتهم.

3. المنهج الشخصي في التعامل مع العاملين: من المزايا الهامة التي تتمتع بها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتي تجعلها تفوق على المؤسسات الكبيرة هي العلاقات الشخصية الكبيرة والقوية التي تربط صاحب العمل بالعاملين نظرا لقلتهم في أسلوب وطريقة اختيارهم.²

ثانيا- خصائص في مجال الإنتاج: تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال الإنتاج بما يلي:

1. انخفاض حجم الإنتاج: وذلك بسبب حجم المؤسسة وقلة تخصصها وكلها عوامل تسمح بتغير درجة مستوى النشاط أو طبيعته على اعتبار أنه سيكون أقل تكلفة مقارنة بالمؤسسات الكبيرة.³

2. استخدام الموارد الأولية المحلية: غالبا ما يكون اعتماد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على المواد الأولية والمحلية لانخفاض تكلفتها وتوافرها في الأسواق المحلية.

3. توفير الخدمات للمؤسسات الكبيرة: يمكن أن تقوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بدور مؤشر في دعم ورفع الكفاءة الإنتاجية للمؤسسات الكبيرة، وبالتالي تصبح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مكملية للمؤسسات الكبيرة من خلال قيامها بإنتاج العديد من الاجزاء والسلع النصف مصنعة.

ثالثا- خصائص في مجال التسويق: تتميز المؤسسات لصغيرة والمتوسطة بخصائص تسويقية منها:

1. المعرفة الجيدة للأسواق: تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بسرعة الاستجابة لحاجيات السوق، وذلك أن صغر حجمها ومحدودية تخصصها وضآلة رأس المال كلها عوامل تسمح بتغير درجة ومستوى النشاط أو ضيقه على اعتبار أنه السوق الذي يكون أقل تكلفة مقارنة مع المؤسسات الأخرى.⁴

2. المعرفة التفصيلية بالعملاء: إن المعرفة الشخصية للعملاء تجعل من الممكن التعرف على شخصياتهم واحتياجاتهم التفصيلية وتحليل هذه الاحتياجات ودراسة اتجاهات تطورها في المستقبل، بالتالي سرعة الاستجابة لأي تغير في هذه الاحتياجات والرغبات واستمرار هذا التواصل وهذه المعرفة تضمن لهذه البيانات التحديث المستمر.⁵

المطلب الثالث: أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ذات أهمية كبيرة في

الاقتصاديات المعاصرة وعلى مختلف البلدان النامية منها والمتقدمة خاصة بعد أن تصدرت أولويات الحكومات ومؤسسات التمويل الدولية، إضافة إلى أهميتها البالغة في دعم الاقتصاد والمساهمة في تحقيق التنمية بأبعادها الاقتصادية والاجتماعية والبشرية خاصة عندما تعاني الدولة من نقص الموارد الطبيعية، ويكون الاستثمار المتاح مركزا على العنصر البشري والطاقات المتوفرة.

¹ - براهيم حياة جعيجع نبيلة: "مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تخفيض معدلات البطالة بالجزائر" ورقة بحث مقدمة إلى المنتدى الدولي حول إستراتيجية الحوكمة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، يومي 14-15 نوفمبر 2011، ص:9.

² - بري ميلود، مرجع سابق، ص:8.

³ - بوسهيم أحمد ظافر زهير عادل فاطمة الزهراء: "إستراتيجية العناقد الصناعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة كوسيلة لتحقيق تنميتها" ورقة بحث مقدمة إلى المنتدى الوطني حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كرهان جديد للتنمية في الجزائر، جامعة 20 أوت سكيكدة، يومي 13-14 أبريل 2008، ص: 4.

⁴ - جمال بوتلجة، مرجع سابق، ص: 47.

⁵ - غبولى أحمد: "تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر" رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة منتوري قسنطينة، 2011، ص: 19.

الفرع الأول: أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية الاجتماعية: يتجسد هذا الدور من خلال النقاط التالية:

أولاً- توفير مناصب عمل: تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إتاحة فرص عمل كبيرة في الوقت الذي تعاني معظم دول العالم ولاسيما النامية منها من مشكلة البطالة وتمثل أهم الأسباب التي تجعل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أكثر استقطاباً لليد العاملة في أهما مشروعات كثيفة العمالة، كما أهما تقبل توظيف الأشخاص الذين لم يتلقوا التكوين والتدريب الذي يؤهلهم للعمل في المؤسسات الكبيرة، حيث نجد أن نسبة اليد العاملة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المغرب نسبة 74.3%، تونس بـ 71.1% ألمانيا 65.7% الولايات المتحدة الأمريكية بـ 53% فرنسا بـ 65%¹.

ثانياً- تنمية المناطق الريفية:

تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمرونة كبيرة في اختيار مكان تواجدها لأنها تحتاج إلى قدر ضعيف من خدمات البنية التحتية، وبالتالي إمكانية تواجدها في المناطق الريفية وهذا ما يساعد على توفير فرص عمل لسكان هذه المناطق وبالتالي تحسين مستوى معيشتهم.

الفرع الثاني: أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الوطني

يكمن دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الوطني في النقاط التالية:

أولاً- تكوين قوة العمل الماهرة:

باعتبار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تستخدم عمالاً ذوي مهارات منخفضة نسبياً، فإنها تساعد على اكتساب هؤلاء العمال المهارات الإدارية والإنتاجية والتسويقية والمالية لإدارة أعمال هذه المؤسسات، وفي الوقت ذاته فهي تجب الدولة التكاليف الإضافية التي يتطلبها التوسع في إقامة مراكز جديدة للتدريب وتوفير مدربين والإمكانيات في المراكز القائمة.²

ثانياً- تعتبر للتجديد والإنتاج والابتكار:

إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تمتاز بجهودها لتطوير المنتجات سواء كانت سلع أو خدمات أو تحسينها أو تطوير استخدامات جديدة لها.³

ثالثاً- تساعد على تقديم منتجات وخدمات جديدة:

إن التجارب العلمية في بعض البلدان وخاصة الولايات المتحدة الأمريكية دلت على أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تساهم بشكل فعال في النمو الاقتصادي من خلال تبنيتها وتشجيعها للاختراعات، حيث أن 98% من التطور الجوهري للمنتجات لجديدة كانت نقطة انطلاق المؤسسات الصغيرة، ففي الولايات المتحدة الأمريكية تنفق المؤسسات الصغيرة ما يقرب من 95 من تكاليف البحث والتطوير، وبالتالي يظهر دورها جلياً في التنمية والتطور الاقتصادي.

رابعاً- توفير احتياطات للمؤسسات الكبيرة:

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سنداً للمؤسسات الكبيرة فهي تقوم بدور تقديم خدمات ما بعد البيع الخاصة بالعملاء، وعادة ما تتبنى المؤسسات الكبيرة استراتيجياتها بالاعتماد على الموردين الخارجيين والذي يتميزون بالمرونة.

¹ - غدیر سلیمه: "تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر" رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2007، ص: 17.

² - جمال بلخياط جميلة: "متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة"، ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، الجزائر، يومي 17-18 أفريل، ص: 635.

³ - الغالي طاهر محسن منصور: "إدارة وإستراتيجية منظمات الأعمال المتوسطة والصغيرة"، دار وائل للنشر والتوزيع عمان -الأردن، 2009، ص: 32.

الفرع الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التعامل مع العالم الخارجي:

أولاً- الشراكة مع الاستثمارات الأجنبية:

و ذلك من خلال زيادة الاستثمار الأجنبي المباشر والدخول في مشروعات مشتركة مع الدول المضيفة أو المستضيفة بدلا من الاعتماد المطلق على الشركات العابرة للقارات.

ثانياً- دعم وترقية الصادرات:

تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا هاما في ترقية الصادرات وتحقيق العجز في ميزان المدفوعات، وذلك لقدرتها على الدخول إلى الأسواق الخارجية كما تساهم بصورة محسوسة في إنتاج القيمة المضافة.

المبحث الثاني: أساليب دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

لقد أصبح الحديث عن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كإستراتيجية تنموية فعالة في معظم دول العالم خاصة وأنه يعتبر بمثابة الدعامة الأساسية لقطاع المؤسسات الضخمة. وكما هو معتاد فإن الدول المتطورة كان لها السبق في ترقية هذا القطاع، على عكس الدول النامية التي استفاقت أخيرا إلى الدور الذي يمكن أن تحققه هذه المؤسسات في مجال التنمية الاقتصادية. ونجد أن معظم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعتمد على مصادر داخلية وخارجية لتمويل احتياجاتها ومواجهة مختلف الالتزامات.

المطلب الأول: مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

بتنوع المؤسسات الاقتصادية فإنها تحتاج إلى التمويل لكي تنمو وتواصل حياتها حيث يعتبر التمويل بمثابة الدم الجاري للمؤسسة، وعند معرفة مدى أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وجب علينا التعرف على مفهوم وأهمية التمويل بالنسبة لهذه المؤسسات.

الفرع الأول: مفهوم التمويل:

تعريف نذكر منها:

يعرف التمويل على أنه توفير المبالغ النقدية اللازمة لدفع وتطوير مشروع خاص وعام فهو " الحقل الإداري أو مجموعة الوظائف الإدارية المتعلقة بإدارة مجرى النقد وتمكين المؤسسة من تنفيذ أهدافها، ومواجهة ما يستحق عليها من التزامات في الوقت المحدد.¹ من التعريف السابقة يمكن تلخيص أن التمويل هو توفير الأموال اللازمة للقيام بالمشاريع الاقتصادية وتطويرها وذلك في أوقات الحاجة إليها إذ أنه يخص المبالغ النقدية وليس السلع والخدمات وأن يكون وأن يكون بالقيمة المطلوبة في الوقت المطلوب، فالهدف منه تطوير المشاريع العامة منها والخاصة.

الفرع الثاني: أهمية التمويل بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

إن تصنيف المؤسسات سواء كانت صغيرة أو كبيرة أو متوسطة ليس بالأمر المهم فهي في الأخير تبقى مؤسسات اقتصادية أما بالنسبة لموضوع التمويل فهو موضوع عام ينطبق على المؤسسة الاقتصادية كما ينطبق على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وله دور فعال في تحقيق سياسة البلاد التنموية وذلك عن طريق:

- توفير رؤوس الأموال اللازمة لإنجاز المشاريع التي يترتب عنها:

* توفير مناصب شغل جديدة تقضي على البطالة

* تحقيق التنمية الاقتصادية للبلاد

* تحقيق الأهداف المسطرة من طرف الدولة

* تحقيق الرفاهية للمجتمع عن طريق تحسين وضعيتهم المعيشية

الفرع الثالث: مصادر التمويل:

ينبغي تحديد الاحتياجات المالية للمؤسسة وذلك بغرض معرفة طبيعة الأموال التي نحتاج إليها لتحديد أنواعها وبعد معرفة الاحتياجات يتضح أنه هناك جزء من هذه الاحتياجات يغطي بمصادر داخلية وجزء يتطلب توفير أموال من مصادر خارجية:

¹ - كتوش عاشور قورين حاج قويدر: " دور الاعتماد المستندي في تمويل التجارة الخارجية"، ورقة بحث مقدمة إلى المنتدى الدولي حول سياسات التمويل وأثرها على الاقتصاديات والمؤسسات النامية، جامعة حسنية بن بوعلي- الشلف، يومي 21-22 نوفمبر 2006، ص:2.

أولاً-المصادر الداخلية:

يقصد بالتمويل الداخلي المتولد عن العملة الجارية للمؤسسة أو من مصادر عرفية دون اللجوء إلى مصادر خارجية بالنسبة للمؤسسة، وهذا بأخذ التمويل الداخلي بصورة التمويل الذاتي ومن ثم يمكن أن نعرف التمويل الذاتي على أنه تمويل داخلي يهدف إلى استقرار ونمو المؤسسات كما يمثل أداة لتسديد القروض ولهذا يعتبر عامل أساسي في قدرة المؤسسة على الاستدامة، فالتمويل الذاتي يمثل صافي التدفقات النقدية كمدا خيل بعد تخفيض التكاليف خلال السنة (المالية) وقيمة الأرباح الموزعة على المساهمين. ومن بين أهم أنواع التمويل الداخلي (الذاتي) نجد:

1. الأرباح المحتجزة: إن الهدف الأساسي من نشاط المؤسسة هو تحقيق الربح، أما دور الجمعية العامة للمؤسسة فيتمثل في تحديد مصير الأرباح المحققة من خلال سياسة التوزيع التي تبين إذا كانت الأرباح ستوزع كلياً أو سيحتفظ بجزء منها ويوزع الباقي على المساهمين، أم أن احتياجات المؤسسة ستقتضي بأن يتم الاحتفاظ بكل الأرباح لتغطية احتياجات المؤسسة، فالأرباح التي تحققها تعتبر مصدراً هاماً من مصادر تحويلها وخاصة بالنسبة للمؤسسات التي ترغب في توسيع نشاطها الإنتاجي خاصة الحديثة منها تكون غالباً غير قادر على الحصول على الأموال من مصادر خارجية، وبالتالي فإنه من الأفضل لها الاعتماد على الأرباح المحتجزة لمقاولة النمو.

2. الإهلاكات: يعرف الإهلاك على أنه طريقة لتحديد الاستثمارات أي أن الهدف من حساب الإهلاك هو ضمان تجديد الاستثمارات عند نهاية عمرها الإنتاجي كما يعرف على أنه التسجيل المحاسبي للخسارة التي تتعرض لها الاستثمارات التي تتدهور قيمتها مع الزمن.

3. المؤونات: تعرف المؤونة على أنها انخفاض من نتيجة الدورة المالية والمخصصة لمواجهة الأعباء والخسائر المحتملة الوقوع أو الأكيدة الحصول، كما تعرف على أنها الانخفاض، الغير عادي في قيمة الأصول وعلى المؤسسة أن تسعى لتفادي الانخفاض.¹

ثانياً- مزايا وعيوب التمويل الداخلي: للتمويل الداخلي عدة مزايا وعيوب نذكر منها:²

1. مزايا التمويل الداخلي:

- التمويل الداخلي يعطي للمنشأة حرية الحركة وشبه استقلال كلي عن المالكين والغير، وقد يؤثر ذلك على الربحية وذلك عن طريق تخفيض الفوائد الواجبة الدفع على الديون الخارجية.

- تدعم الأرباح المحتجزة المقدرة الافتراضية للوحدة عن طريق زيادة حقوق الملكية.

2. عيوب التمويل الداخلي:

- يؤدي الاعتماد على التمويل الداخلي فقط إلى إبطاء التوسع مما يؤدي إلى عدم الاستفادة من الفرص الاستثمارية المتاحة.

- قد لا تهتم الإدارة بدراسة مجالات استخدام الأموال الذاتية في نشاط المنشأة كاهتمامها بمصادر التمويل الخارجية مما يؤدي إلى إضعاف العائد المتحصل.

¹ - فراحی بلجاج: " تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في عملية التنمية الاقتصادية بالجزائر"، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2011، ص: 123.

² - منير شاكر محمد اسماعيل، إسماعيل عبد الناصر نور: " التحليل المالي: مدخل صناعة القرار"، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، الطبعة الثالثة، 2008، ص ص: 289_291.

ثالثاً- المصادر الخارجية: إن اعتماد المؤسسات على مصادرها الداخلية غير كاف لتغطية احتياجاتها وبالتالي فهي تلجأ إلى مصادر خارجية لتمويل احتياجاتها فالمصادر الخارجية للتمويل هي تلك الأموال التي تحصل عليها المؤسسة من الغير وتنقسم هذه المصادر إلى:

1. مصادر التمويل قصيرة الأجل: والمتمثلة فيما يلي:

أ. الائتمان التجاري: يقصد بالائتمان التجاري قيمة البضاعة المشتراة على الحساب بغرض بيعها، وبعبارة أخرى يتمثل الائتمان التجاري في رقم أوراق الدفع نتيجة شراء البضاعة دون دفع ثمنها نقداً على أن يتم السداد بعد فترة معينة.

كما يعرف الائتمان التجاري على أنه: مصدر من مصادر التمويل قصيرة الأجل وهو يمثل قيمة المشتريات الآجلة للبضاعة والموارد الأولية التي تتحصل عليها المؤسسة من الموردين وبالتالي فالائتمان التجاري يعتبر تلقائي لأنه يرتبط بالتغير في حجم المشتريات ورغم ذلك قد يبيح التمويل عن طريق الائتمان التجاري مكلفاً جداً بالنسبة للمؤسسة المقترحة إذا لم تسدد قيمة المشتريات في الآجال المحددة وهذا ما يسيء إلى سمعتها في السوق.¹

ب. الائتمان المصرفي: تعتبر البنوك التجارية بطبيعتها مؤسسات مالية مانحة للقروض قصيرة الأجل التي يحتاجها المستثمرون لتمويل عملياتهم التشغيلية، وبما أن البنوك التجارية يقتصر دورها غالباً على تقديم الأموال للعمليات الجارية فهي بالمقابل تتعد ما أمكنها ذلك على منح القروض طويلة الأجل، إلا أن هناك بنوكاً أخرى متخصصة في هذا المجال مثل البنوك الصناعية والعقارية، الزراعية ومؤسسات أخرى قادرة على تقديم القروض طويلة الأجل، مثل مؤسسات الضمان الاجتماعي، وشركات التأمين، وصناديق التقاعد.²

ويعتبر الائتمان المصرفي من مصادر التمويل المهمة التي قد يلجأ إليها العديد من منشآت الأعمال، وهذا الائتمان لا يتم بشكل تلقائي وإنما يخضع للتفاوض بين المنشأة وبين المصرف. فعندما تحتاج منشآت الأعمال إلى أموال لفترات قصيرة ولا يمكن توفيرها عن طريق الائتمان التجاري أو عن طريق الأرباح المحتجزة فإنها تلجأ إلى الائتمان المصرفي.³

*** أشكاله:** للائتمان المصرفي عدة أشكال هي:⁴

- حسابات الجاري المدين: وهي عبارة عن تسهيلات يقدمها البنك لعملائه وفي حدود سقف معين يستطيع العميل السحب من هذا الحساب وفي حدود السقف الممنوح ويتم احتساب الفائدة على المبلغ المستخدم من سقف الحساب الجاري المدين ويجب على العميل إيداع حصيلة مبيعاته أو نشاطه التجاري في حسابه لدى البنك كما يشترط عدم تجاوز سقف الجاري مدين الممنوح.

- خصم الأوراق التجارية: حيث يقوم العملاء الذين يتعاملون بالبيع الآجل (الكمبيالات) تسيل هذه الكمبيالات لدى البنك التجاري حيث يقوم البنك باحتساب الفائدة على الكمبيالة حتى تاريخ الاستحقاق وخصمها من القيمة الاسمية للكمبيالة وإعطاء العميل صافي قيمة الكمبيالة.

- الجاري مدين المستندي: وفي هذا النوع من التمويل يقوم البنك التجاري بدفع قيمة الاعتماد المستندي نيابة عن العميل المستورد وذلك حتى يقوم العميل بدفع قيمة جاري مدين مستندي لأنه يستخدم لتمويل الاعتماد المستندي.

¹ - لبحري نصيرة لمياء بوعروج: "إشكالية تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، ورقة بحث مقدمة إلى المنتدى الوطني حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كرهان جديد للتنمية في الجزائر، جامعة أوت سكيكدة، يومي 13-14 أبريل 2008، ص: 51.

² - علي عباس: "الإدارة المالية"، إثناء للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2008، ص: 263.

³ - عدنان تاية النعيمي وآخرون: "الإدارة المالية: النظرية والتطبيق"، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان-الأردن، الطبعة الرابعة، 2011، ص: 353.

⁴ - عبد الحليم كراجه وآخرون: "الإدارة والتحليل المالي" دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، الطبعة الثانية، 2006، ص: 69.

-التمويل لقاء إيصالات إيداع البضائع.

- قبول الإسناد التجاري (الأوراق التجارية).

2. مصادر التمويل متوسط الأجل: هي القروض التي تزيد عن سنة وتقل عن 10 سنوات ونجد: ¹

أ. القروض المباشرة المتوسطة الأجل: ذلك النوع من القروض في تمويل الأصول الثابتة التي لا يتجاوز عمرها الاقتصادي عن 10 سنوات، ويعتبر المصدر الرئيسي لها البنوك والمؤسسات المالية وغالبا ما يسدد القرض على شكل أقساط مع وجوب تقديم ضمان أو هامش أمان، وعادة ما يمثل الضمان نسبة 20% أو 30% من قيمة القرض كما أن سعر الفائدة يكون أعلى من سعر الفائدة على القرض قصيرة الأجل.

ب. التمويل بالاستئجار: إن استخدام العقارات والمعدات من طرف المؤسسة كان ممكنا فقط عن طريق الامتلاك أما في السنوات الأخيرة ظهر اتجاه نحو استئجار هذه العقارات والتجهيزات بدلا من شرائها، فبعد أن كان الاستئجار مقتصرًا على الأراضي والمباني فقد أصبح يشمل جميع أغلب الأصول.

3. مصادر التمويل طويلة الأجل:

تلجأ المؤسسات إلى التمويل طويل الأجل في حالة قيامها باستثمارات تحتاج إلى أموال كبيرة ولمدة طويلة نسبيا يمكن أن تصل إلى 20 سنة ومن أهم هذه المصادر نجد:

أ. التمويل بواسطة الأسهم: تعتبر الأسهم صك إثبات الملكية في الشركات التي تقوم بطرحها في السوق عند التأسيس، أو عندما تحتاج إلى تمويل إضافي للتوسيع الاستثماري، ويحول السهم صاحبه حق الحصول على حصته من الأرباح التي تحققها الشركة إضافة إلى حضور الجمعية العمومية، والرقابة على أعمال مجلس الإدارة وليس للسهم مدة استحقاق محددة، ولكن يمثل حق ملكية في الشركة المصدرة طيلة حياة تلك الشركة.²

* الأسهم العادية: يتكون رأسمال الشركة المساهمة من عدد من الحصص المتساوية لا تقل قيمة الحصة الواحدة منها عن دينار واحد، ولا تزيد عن عشرة دنانير، ويطلق على الحصة الواحدة منها سهم.

وتمثل الأسهم العادية من وجهة نظر الشركة وسيلة التمويل الرئيسية، لذا كان الاعتماد شبه رئيسي على هذا النوع من الأسهم للتمويل الدائم للشركات، خصوصا عند بدأ التأسيس، لأن هذا النوع من الأسهم لا يحمل الشركة أية أعباء أو كلفة للغير، كما هي الحال كالأسهم الممتاز والسندات.

والشركة غير ملزمة بدفع أي عائد ثابت أو محدد لحملة الأسهم العادية مقابل استخدامها لأموالهم، ولكن إذا حققت الشركة أرباحا، وتتخذ قرارا بتوزيعها، عندئذ يحصل حملة الأسهم على حصة من ذلك الربح وطبعا لا يحصل حملة الأسهم العادية عن أي عائد في حالة عدم توزيع أرباح أو في حالة الخسارة.³

* الأسهم الممتازة: يمثل السهم الممتاز مستند ملكية وإن كانت تختلف عن الملكية التي تنشأ عن السهم العادي ولهذا المستند قيمة اسمية، دفترية وقيمة سوقية شأنه في ذلك شأن السهم العادي غير أنه طريقة حساب القيمة الدفترية للسهم الممتاز تختلف عن السهم العادي حيث تحسب بقيمة الأسهم بأنها ليس لها تاريخ استحقاق معين كما أنه ليس من حق حملة هذه الأسهم التدخل في شؤون الإدارة أو التصويت وتنقسم إلى:

¹ - عبد الحليم كراجه وآخرون، مرجع سابق، ص: 125.

² - محمد البروك أبو زيد: "التحليل المالي: شركات وأسواق مالية"، دار المريخ للنشر، الرياض - المملكة العربية السعودية، الطبعة الثانية، 2009، ص: 260.

³ - مفلح محمد عقل: "مقدمة في الإدارة المالية والتحليل المالي"، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، 2010، ص: 106.

ب. القروض طويلة الأجل: وتنقسم إلى:

* القروض المباشرة طويلة الأجل: يعتبر هذا المصدر من مصادر التمويل طويلة الأجل الأكثر شيوعاً ويتم الحصول عليها مباشرة من البنوك أو المؤسسات المالية المختصة، حيث تتراوح مدتها ما بين 10-25 سنة كما يمكن أن تصل إلى 30 سنة أما بالنسبة لتكلفة هذه القروض فتتمثل في سعر الفائدة بحيث يمكن أن يكون ثابتاً أو متغيراً طبقاً لظروف سوق المال وحسب الشروط الموضوعية في العقد.

* التمويل بالسندات:

يعرف السند مستند مديونية طويلة الأجل تصدره المنشآت ويعطي الحق لحامله في الحصول على القيمة الاسمية في تاريخ الاستحقاق، ويعتبر قرض طويل الأجل يستحق الدفع في وقت محدد وله معدل فائدة ثابت، وتعرف القيمة الاسمية للسند على أنها السعر المثبت على السند عند إصداره، وتأمل الشركة أن يباع السند عند إصداره بالقيمة الاسمية المدونة عليه، وهو ما يتحقق عندما يكون معدل الفائدة الاسمي المثبت على السند يساوي معدل الفائدة السائد في السوق المالية على سندات مماثلة من حيث الاستحقاق ومخاطرة التخلف عن الدفع، أما تاريخ استحقاق السند فيتمثل في التاريخ الذي يتوجب على الشركة فيه رد القيمة الاسمية للسند إلى حامل السند وللسند معدل فائدة اسمية ثابت.¹

المطلب الثاني: تدعيم وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

مع تزايد الوعي بأهمية تطوير فرص وجود وقيام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وبالأخص القائمة منها على رفع مستوى التشغيل والتي تعتبر أداة فاعلة في تحريك عجلة النمو ومع محدودية قدرات المؤسسات حتى تستطيع البقاء والاستمرار.

الفرع الأول: الوضع الحالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

إن تحديد الاتجاه الحالي وبناء الحلول يستلزم تناول الوضع الحالي لهذه المؤسسات بهدف تحديد نقاط القوة ونقاط الضعف ومما لا شك أن تحليل الوضع سيتوجب تناول عدة جوانب أولها الدعم في صورة قروض والتمويل وكيفية التعامل معهما من الجانب الحكومي والبيئة الخاصة بهما من هنا نلخص إلى مدى قدرتها على المنافسة.

أولاً- الدعم الاقتصادي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

في مختلف الدول وخاصة الدول النامية لا تتوفر فيها الهيئات الرسمية التي تقوم بتقديم قروض وبضمان حكومي، كما يحدث للقطاع الصناعي أو القطاع المقاولات فالتمويل والقروض يعتبران مهمين لممارسة أي نشاط، فنجد أن القدرة على لاقتراض سبه معدومة والاعتماد دوماً على الذات أو الأقارب واضح وذلك من خلال الدراسات والندوات التي عقدت مع البنك الدولي ووزارتي المالية والتجارة في هذه الدول، وقد حددت الورقة المقدمة من البنك مجموعة من المشاكل التمويلية للمنشآت الصغيرة والمتوسطة وبعض الحلول المقترحة لمعالجتها من خلال تبني إستراتيجية مغايرة من قبل مؤسسات النقد في هذه الدول تهدف إلى تسخير الدعم والتمويل في القطاع المصرفي لكي يمارس دوره في دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كونه مركز الثقل لأي اقتصاد.²

ثانياً- هيكل التعامل الحالي:

حالياً تتعدد وتباين الجهات الرسمية التي تتعامل مع المؤسسات الصغيرة لإصدار التراخيص وحسب النشاط الممارس حيث يمكن أن تصل التراخيص السنوية التي تحتاجها لممارسة عملها لأكثر من ثلاث جهات في الغالب ومهما تضاف رسوم الحصول على هذه التراخيص ويضاف لها عادة مكتب العمل ووزارة الداخلية والخارجية للحصول على العمالة اللازمة لممارسة العمل.

¹ - محمد علي إبراهيم العامري: "الإدارة المالية المقدمة"، إثراء النشر والتوزيع، عمان- الأردن، 2010، ص: 705.

² - جواد نبيل، مرجع سابق، ص: 170-171.

و مما لاشك فيه أن تزايد عدد الجهات الرسمية التي تتعامل مع هذا القطاع تسبب نوع من ضعف القدرة على الحركة مع عدم توفر خدمات التدريب والتطوير، بالإضافة إلى انعدام وجود هيئات رسمية تقدم النصح الدراسات في حين أنه في الدول الصناعية، هذا الدور يمارس بصورة قوية من قبل الجهات الرسمية نظرا لما يمثله هذا القطاع من قوة اقتصادية، لدى ظهرت الحاجة الماسة لإعادة صياغة السياسات والإجراءات المطلوبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال:

- ترشيد عمل هذا القطاع من خلال تقديم النصح والمشورة.
- إعادة هيكلة القطاع الحكومي المتعامل مع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- تبسيط الإجراءات والرسوم المطلوبة من خلال إعادة صياغة التعامل مع الجهات الحكومية.

ثالثا- المناخ والبيئة:

ما يتم ملاحظته هو عدم توفر البيئة الملائمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة فالمؤسسات الكبيرة سواء كانت داعمة أو موفرة للخدمات فهي قليلة وضعيفة ولعل برجة عمل القطاعات الاقتصادية من قبل الدولة لتدعيم التعاون غير متوفر ولا يمكن الاستفادة منه كما يتم في الدول المتقدمة.

رابعا- القدرة على التنافس والاستمرار:

تعتبر قدرة مؤسسات الصغيرة على الاستمرارية نابعة من قدرتها على المنافسة وعلى حجم المساحة المعطاة لها من المؤسسات الكبيرة ومن المنافسة الخارجية ومدى تفهم الدولة لدورها وأهميتها والاستمرارية نتيجة للنجاح والقدرة على التنافس. ومن خلال بعض الدراسات التي أجريت على هذه المؤسسات في بعض الدول النامية تبين عدم وجود تصور واضح لدى هذه المؤسسات في ممارسة الدور التسويقي وعدم توفر التسويق ويعتبر هذا القصور سببا مباشرا للتأثير على قدرتها على المنافسة، وبالتالي الاستمرار في ظل البيئة الحالية والتي لا تتوفر على الشركات الداعمة بصورة واضحة في السوق، ولمعالجة هذا الخلل كانت الحاجة إلى وجود شركة تقوم بدور المخطط والمنظم حيث توجه القدرات في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى الاتجاه الصحيح.¹

الفرع الثاني: حلول مستقبلية لتدعيم القدرة على الاستمرار:

تستطيع الدول النامية أن تدعم قدرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على الاستمرار وذلك من خلال الدعم الاقتصادي والفني والجمعيات التعاونية مع الأخذ بعين الاعتبار للتوصيات الخاصة لدول العالم والنامية منها خاصة في هذا المجال:

أولا- جوانب الدعم الاقتصادي:

- دعم حصول المؤسسة على احتياجاتها بتكلفة مقبولة لتخطي عدم كفاءة السوق الإنتاجية.
- دعم المؤسسات الصغيرة حتى تكون لها القدرة على المنافسة.
- تطوير مركز الخدمات للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

ثانيا- جوانب الدعم التقني:

- اهتمام الدول بتقديم الدعم التقني بسعر وبتكلفة مناسبة مع التركيز على إعطاء الجامعات مساحة للقيام بدورها.
- تعاون قطاعات الدولة الاقتصادية مع الجامعات المميزة بالعلم والمعرفة يؤدي إلى تحقيق تنمية ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كما هو مطلوب.

¹ - بن عيشي بشير غانم عبد الله: "أفاق تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لمواجهة التنافسية"، ورقة تحت مقدمة إلى الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة الشلف، يومي 17-18 أفريل 2006، ص: 1024.

المطلب الثالث: المشاكل والتحديات التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

رغم ما يقال عن مميزات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلا أن هناك توليفة واسعة من المشكلات التي قد تعوق ، بل وتحد تماما من إمكانية انطلاق هذا النوع من المؤسسات، وقد أشارت دراسات عديدة إلى وجود صعاب قد تحول دون تطور ونمو المؤسسة الصغيرة ويمكن تقسيمها إلى معوقات البيئة الداخلية ، ومعوقات البيئة الخارجية.

الفرع الأول: معوقات البيئة الداخلية: أهم هذه المعوقات تتمثل في:¹

أولاً- العامل التكنولوجي: تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مصاعب في الحصول على رأسمالها المادي مثله مثل راس المال البشري إذ أن مواردها المالية محدودة ، وهو ما يجعل حيازتها على المقدرات التكنولوجية ليس بالأمر السهل ، وما لديها من معارف معرض للتجاوز وخاصة أنها لا تستطيع أن تساير اليقظة التكنولوجية ، لذلك نجد أن معظم هذه المؤسسات تنشط في مجالات ذات تكنولوجية ضعيفة أو متوسطة مثل قطاع النسيج ، الخشب ، تفصيل الملابس .. الخ.

ثانياً- التكوين: إن المستوى التكويني للعمال في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يكون في اغلب الأحيان ميدانيا أي أن التطبيق والممارسة يكونان في عين المكان ونادرا ما تتبع هذه المؤسسات مخططات تكوين تنمي معارف عمالها وهذا نظرا للتكلفة العالية لعمليات التكوين.

ثالثاً-سوء التحكم في تقنيات التسيير: وخاصة عدم توفر أصحاب هذه المؤسسات على الخبرة، الأمر الذي يجعلها هشّة أمام المنافسة أو التغيرات البيئية في بداية نشاطها.

رابعا- الافتقار إلى دراسات جدوى اقتصادية دقيقة: فصاحب المؤسسة الصغيرة يفتقد إلى الكفاءة اللازم توفرها عند إعداد دراسة جدوى للمشروع وقد كان ذلك هو السبب الرئيسي لفشل العديد من المؤسسات.

خامسا- المنافسة الشديدة: تواجه المؤسسات الصغيرة منافسة شديدة من قبل المؤسسات الكبيرة المحلية والأجنبية، فالمؤسسات الكبيرة لديها القدرة على استخدام تكنولوجيا متطورة تنتج بكميات كبيرة وبتكلفة منخفضة ، وبسبب عدم التوازن في هذه المنافسة تكون النتائج لصالح المؤسسات الكبيرة على حساب المؤسسات الصغيرة.

*وفيما يلي أهم عوامل فشل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة :²

1. عدم المعرفة بكيفية إدارة المشروع عدم القدرة على التفكير الاستراتيجي ادعاء أسباب خارجية لفشل عدم القدرة على توفير رأس المال؛

2. قصور في التعامل مع الغير ضعف شبكة الأعمال بين موارد المشروع ضعف التخطيط نقص العمالة المدربة؛

3. ضعف التمويل وإدارة الأموال ضعف علاقات التضامن مع الغير عدم توافر المعلومات المناسبة صعوبة الحصول على عقود عمل مع الحكومة؛

4. نقص التخطيط الاستراتيجي عدم القدرة على تكوين فريق ضعف التوجيه في السوق ارتفاع تكلفة توجيه تكنولوجيا خاصة؛

5. قصور في الاتصال بالبيئة الخارجية ضعف القدرة على التعبير وإقناع الآخرين عدم القدرة على مسايرة التطورات عدم توافر عمالة مؤهلة للعمل في مجال الخدمات؛

6. عدم وجود معاونين للمدير التأخير في تنفيذ بعض التصرفات تعدد الأدوار التي يقوم بها رواد الأعمال ضعف التدفق النقدي.

¹ - هاله محمد لبيب عنه : "إدارة المشروعات الصغيرة في الوطن العربي"، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جمهورية مصر العربية، 2002، ص: 20.

² - الغالي طاهر محسن منصور، مرجع سابق، ص: 34.

الفرع الثاني: معوقات البيئة الخارجية

تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عدة مشاكل خاصة بالبيئة الخارجية ومن أهمها¹ :

أولاً-مشكل التمويل : من المتفق عليه أن الاستثمار في القطاع الخاص يفوق مدخراته وإذا انتقلنا إلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نجد أن أهم ما يواجهه من مشاكل هو عدم توفر التمويل اللازم لشراء الأصول الثابتة أو راس المال العامل . وتزايد حدة هذا المشكل في الدول المتخلفة التي تفتقر إلى المؤسسات المالية المتخصصة في التعامل مع هذا النوع من المؤسسات وانه في حالة توفرها تكون ذات قدرات مالية محدودة ناهيك عن الشروط الصعبة التي توضع لتوفير الأموال للأحجام الصغيرة من المؤسسات.

ثانياً- المشاكل المتعلقة بالجانب التنظيمي : إضافة إلى مشكل التمويل تعاني المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من عدة مشاكل

أخرى، ولقد حدد مؤتمر المشروعات الصغيرة وآفاق التنمية المستدامة في الوطن العربي سنة 2000م، عدة معوقات أهمها :

1. عدم وجود قانون موحد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة يحدد تعريفها وينظم عملها ويوفر لها تسهيلات ، وعدم استقرار التشريعات التي تنظم الاستثمار وتعدد الجهات المشرفة عليه وتضارب اختصاصاتها وتعقد الإجراءات المتعلقة بالضرائب والتأمينات.
2. عدم ارتباط هذه المؤسسات باتحاديات ترعى مصالحها جعلها تعمل بشكل فردي مما قلل من فرصتها التنافسية في السوق.
3. نقص خدمات النقل والخدمات العامة والبنية الأساسية مثل خدمات المياه والكهرباء والتخلص من النفايات ، وقد يعمل أصحاب هذه المؤسسات على تهيئة هذه الخدمات لأنفسهم بطرق خاصة وأحيانا بطرق غير رسمية فتصبح تكلفتها مرتفعة جدا الأمر الذي يؤدي إلى مواجهة مشاكل مالية قبل بدء المشروع.

4. الاقتصار على الدعم المالي دون الدعم الفني.

5. على الرغم من أن المعلومات تعتبر مدخلا حيويا للإدارة إلا أن هناك معاناة من قصور البيانات والمعلومات المنشورة عن هذه

المؤسسات والتي غالبا ما تكون متباينة ومتقدمة في حالة توافرها وذلك بسبب تعدد الأجهزة المعنية بها، وعدم وجود نظم للمعلومات خاصة بهذا القطاع.

6. ضعف تواجد الشركات المساعدة المتخصصة في مجالات دعم هذه المؤسسات مثل :

- شركات التأجير التمويلي.
- شركات ضمان مخاطر الائتمان.
- الشركات المتخصصة في إنشاء المجمعات الصناعية الصغيرة.
- شركات تنظيم المعارض المحلية والدولية .

ثالثاً- معوقات تسويقية : تتمثل في:

1. نقص المعلومات اللازمة للتسويق، بالإضافة إلى عدم اهتمام المؤسسات الصغيرة بدراسة السوق من اجل تصريف منتجاتها وذلك نتيجة نقص الخبرات والكفاءة التسويقية وعدم وجود معرفة وخبرة بالمفهوم الحقيقي للتسويق وحصر هذا المفهوم بأعمال البيع والتوزيع؛

2. قصور قنوات وشبكات التسويق؛

3. غياب الشركات المتخصصة في مجال التسويق ؛

¹ - وصاف سعيدي: " المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتنمية الصادرات مع الإشارة لحالة الجزائر"، الملتقى الوطني الأول حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية جامعة عمار ثلجي - الاغواط - 8-9 افريل 2002، ص: 23.

4. تذبذب أسعار الخامات والكميات المعروضة منها وتغيير مواصفات الخامات الداخلة في التشغيل بصفة مستمرة مما يؤدي إلى عدم ثبات جودة المنتج ؛

5. عدم تشغيل الوحدة الإنتاجية بكامل طاقتها مما يؤدي إلى رفع سعر السلعة نظرا لتحملها التكاليف الثابتة.

رابعا- المعاناة من الخيط الإداري : يتطلب قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الاستجابة الإدارية السريعة لتنظيمها وتنفيذها باعتباره قطاع ديناميكي، غير انه في بعض الدول النامية تتميز الإدارة فيها بالروتين وثقل الإجراءات الإدارية مما يزيد من تعقد وتعدد إجراءات إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وصعوبة حصولها على الشكل الرسمي لها وذلك لغياب التنسيق بين الجهات المعنية بهذا القطاع ولذلك هناك الكثير من المشاريع التي عطلت أو لم يوافق عليها في وقتها المناسب مما ضيع على أصحابها فرصا اقتصادية لا تعوض.

الفرع الثالث : التحديات التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

إن التغيرات التي فرضتها التحولات الجديدة في العلاقات الاقتصادية الدولية تمثل احد ابرز التحديات التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، والتي تتلخص في ظاهرة العولمة الاقتصادية والتي تسعى إلى جعل السلع والخدمات وعوامل الإنتاج تنتقل بكل حرية عبر أرجاء العالم أو بعبارة أخرى إقامة سوق عالمية قائمة على فتح الأسواق المحلية للمنتجات الأجنبية، مما يعني الزيادة الشديدة في المنافسة من قبل المنتجات الأجنبية مما يؤدي إلى فقد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للعديد من الفرص في السوق المحلية التي أصبحت مفتوحة على مصراعيها للمنتجات الأجنبية، ومن جانب آخر يصبح من الصعب على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول النامية أن تنافس المنتجات الأجنبية في بلادها وذلك بسبب عاملين أساسيين هما¹ :

أولاً- الجودة: والتي تمثل جودة المنتجات.

ثانياً- التكلفة: ونقصد بها تكلفة إنتاج المنتجات بجودة عالية.

إذ تعتبر هذه المؤسسات في الدول النامية فتية ومازالت في بداية التجربة على عكس نظيراتها في الدول المتقدمة. وتعد الميزة التنافسية اختيارا استراتيجيا في كل مؤسسة وفي ظل العولمة الاقتصادية لم يعد البحث عن هذه الميزة ينظر إليه بالمنظور الوطني أو حتى الإقليمي بل ينظر إليه وفق البعد العالمي. ومن ناحية أخرى فان توفر المؤسسة على ميزة تنافسية ما غير كاف لتحقيق القدرة التنافسية ، حيث أن منسوب الجودة / سعر اخذ هو أيضا بعدا عالميا، فأسعار المنتجات أصبحت تتحدد في السوق العالمية وبالتالي فان سعر التكلفة المحلي لا بد أن يقاس بمقياس دولي.

¹ - توفيق عبد الرحيم يوسف حسن : " إدارة الأعمال التجارية الصغيرة"، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان -الأردن، 2002 . ص71.

المبحث الثالث: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا هاما في اقتصاديات دول العالم المختلفة، لما تتمتع به هذه المؤسسات من مزايا في مجالات المهارات لتنظيمية والقدرة على الابتكار ولهذا أصبح من الضروري العمل على زيادة فاعلية هذه المؤسسات لزيادة دورها في التنمية الشاملة ونتيجة هذه الأهمية وضعت الجزائر مجموعة من الإجراءات والسياسات للتكفل بمهمة تهيئة المحيط الملائم والظروف المواتية لترقية نشاط هذه المؤسسات.

المطلب الأول: التطور التاريخي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

بعد الاستقلال كان عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر قليلا، وكان تأسيسها على أساس التجارة بالدرجة الأولى ثم بالدرجة الثانية على أساس الزراعة، وكان أصحاب المؤسسة هم مالكي الأموال، ولقد تطورت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ببطء شديد قبل سنة 1990 م، بسبب اعتماد النهج الاشتراكي في تحقيق التنمية الاقتصادية عن طريق المؤسسات الكبرى، وعموما فقد مر تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بثلاث مراحل أساسية هي:

الفرع الأول: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال المرحلة ما بين الاستقلال إلى سنة 1982م:

عرفت هذه المرحلة تركيزا على تحديد تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة مع الإشارة إلى إقامة عدد معتبر من المؤسسات الخاصة للقانون العام خاصة على مستوى الجماعات المحلية، فبعد الاستقلال ورثت الجزائر هيكلًا اقتصاديًا مكونًا أساسًا من وحدات صغيرة مختصة في الصناعات التحويلية للمواد الخام الموجه للتصدير، وفي ظل تبني خيار التصنيع افقد استحوذت المؤسسات الكبرى على معظم لمشاريع الاستثمارية.

أما المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فقد احتضنت في الصناعات التحويلية، وقد حظيت هذه المؤسسات بمكانة ثانوية، فقد انحصر دورها على تلبية بعض احتياجات المؤسسات الكبيرة.

و باعتبار اعتماد الجزائر بعد الاستقلال للنظام الاشتراكي الذي يقوم على تحكم الدولة في القوى الاقتصادية للتنمية وإعطاء الأولوية للقطاع العام على الخاص فقد همش دور قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وبقي تطور القطاع الخاص محدودا على هامش المخططات الوطنية فقد كان يمثل فقط المؤسسات العائلية ذات الملكية الخاصة أو الحرفية وتأسست في هذه الفترة 600 وحدة تقريبا خلال سنة واحدة غير أن هذه الأخيرة عرفت مجموعة من القيود أهمها:¹

- ضمن المشاريع لا تتعدى 30 مليون دج في حالة إنشاء شركة ذات مسؤولية محددة أو شركة ذات أسهم، و10 ملايين دج في حالة إنشاء مؤسسات فردية أو ذات اسم جماعي.

- الصعوبة في تمويل المشاريع المعتمدة، بحيث يتعدى تمويل البنك إلا 30% من المبلغ المستثمر.

و لم يصبح للقطاع الخاص دورا بارزا رغم كل التطورات التي شهدتها الشركات الخاصة بالاستثمار خاصة قانون 1966م، والذي يهدف إلى تحديد قانون الاستثمار الخاص الوطني في إطار التنمية الاقتصادية، وقد تميز باحتكار الدولة للقطاعات الحيوية للاقتصاد، مع ضرورة اعتماد المشاريع الاستثمارية الخاصة من قبل اللجنة الوطنية للاستثمارات بناء على مجموعة من المعايير الانتقالية.

و نجد أن الدولة وضعت برنامجين لتنمية الاستثمار خلال هذه الفترة.²

¹ - برني ميلود، مرجع سابق، ص: 15.

² - حمادي رشي: "أثر تغير معدل الفائدة على أداء المؤسسات الاقتصادية: دراسة حالة المؤسسات في الجزائر" رسالة ماجستير في التسيير الدولي للمؤسسات، كلية العلوم الاقتصاد وعلوم التسيير والإنتاج تلمسان، أبو بكر القايد، 2012، ص: 153.

- الأول امتد من سنة 1973م، والذي سطر له عملية إنشاء 150 مؤسسة صناعية وخصص له غلاف مالي قدره 3.886 مليون دج؛

- الثاني امتد من سنة 1974م- إلى 1976م، وخصص له غلاف مالي قدره 3ملايير دج لانجاز لإنجاز 594 مؤسسة صغيرة ومتوسطة؛

غير أنه رغم الأموال المخصصة لتنمية هذا القطاع نلاحظ أنه تم إنجاز 130 مؤسسة إلى غاية 1978م، وهذا ما يدل على ضعف عمليات الإنجاز؛

إن إضافة اللجنة الوطنية للاستثمار لم تزد سوى صعوبات للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهذا ما أدى إلى حلها سنة 1981م.

الفرع الثاني: الفترة الثانية 1983م حتى 1988م

تعتبر فترة الثمانينات هي محاولة بدء السياسات الاقتصادية الجديدة إحداث إصلاحات هيكلية في الاقتصاد الوطني، وذلك للتخفيف من حدة الأزمات المتراكمة وقد كان كل من المخطط الخماسي الأول (1980م-1984م) والثاني (1985م-1989م) يجسدان مرحلة الإصلاحات في ظل استمرار الاختيار الاشتراكي وعادة الاعتبار نسبيا للقطاع الخاص، والتراجع عن سياسات الصناعات الثقيلة لحساب الصناعات الخفيفة والمتوسطة، وقد تم إصدار عدة قوانين أهمها:¹

*القانون المؤرخ في (21/08/1982م): يهدف هذا القانون إلى تشجيع القطاع الخاص على المساهمة في تحقيق أهداف التنمية الوطنية، من خلال المشاركة في تحقيق سياسة التنمية الجهوية المتوازنة وكذا توسيع القدرات الإنتاجية الوطنية وتوفير مناصب العمل إلا أنه لم يشجع على إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة بسبب تحديد سقف الاستثمارات الذي لا يتجاوز قيمته 30 مليون دج.

الفرع الثالث: الفترة الثالثة ما بين 1988م حتى 2003م

نتيجة للأزمة التي مرت بها البلاد واتخاذ خيار الانفتاح على اقتصاد السوق، ثم وضع إطار قانوني جديد في أنماط تسير وتنظيم المؤسسات بما يتماشى واقتصاد السوق، ثم وضع إطار قانوني جديد حيز التنفيذ، مما دفع بالدولة الجزائرية إلى اتخاذ مجموعة من الإجراءات نذكر من أهمها:²

- إرساء آليات جديدة في أنماط تسير وتنظيم المؤسسات بما يتماشى واقتصاد السوق؛
 - القيام بالتعديلات الهيكلية الموجودة للتوازنات الكلية؛
 - متابعة تعميق سياسة إعادة الهيكلة؛
 - جعل المؤسسات كيانات اقتصادية مستقلة تعمل في بيئة تنافسية، وفق منطق السوق وقواعد النجاح الاقتصادية والاعتماد على قدراتها الذاتية لضمان استمرارها؛
 - انتقال المسؤولية من أجهزة الدولة إلى إدارة هذه المؤسسات؛
 - تحرير أسعار التجارة الخارجية والتبادل؛
 - تهيئة مناخ مادي ومالي وقانوني محدد، ومنطبق لسياسة صناعية مرتبطة بإنعاش الاستثمار وإنتاج.
- كما شهدت هذه الفترة تطور منظومة المؤسسات الصغيرة والخاصة في العديد من الأنشطة المرتبطة باقتصاديات الانفتاح، وتأثرت نسبة هامة منها سلبا خاصة التي تمارس أنشطة إنتاجية، وذلك بعد صدور قانون النقد والقرض سنة 1990م، حيث

¹ - قيصرية سمية: " دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة"، رسالة ماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة، 2010، ص: 69.

² - الحاج علي حليم: " إشكالية تمويل المؤسسات الصغيرة" رسالة ماجستير في علوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة، 2009، ص: 138.

خصص في الفقرة 183 لمبادئ حرية الاستثمار الأجنبي وفتح المجال أمام كل أشكال ومساهمة في التنمية وتشجيع كل أشكال الشراكة وبدون إقصاء، والاستثمار في كل القطاعات ما عدا تلك المخصصة للدولة.

وأهتم بالمساواة في المعاملة بين كل المؤسسات الجزائرية عامة أو خاصة من خلال الإلغاء الكلي للاحتكار والسماح بحرية التعامل التجاري الخارجي.

و في سنة 1993م تم إصدار قانون ترقية الاستثمار، الذي يعد حجر الزاوية في الإدارة القوية للانفتاح الاقتصادي، حيث أن فلسفة محتوى هذا لقانون تدور حول العناصر التالية.¹

- ترقية الاستثمار وإتاحة المزيد من الحرية والمساواة أمام القانون بين المتعاملين الوطنيين والأجانب.
- تدخلات السلطات العمومية انحصرت في منح رخص الاستثمار، وتسهيل الإجراءات وتخفيض الضرائب القانونية.
- الاعتماد الإجباري من قبل اللجنة الوطنية للاستثمارات والرخص، الواجب الحصول عليه من المؤسسات الإدارية للاستثمار ثم تم إلغاء وعوض بتصريح بسيط.
- إنشاء وكالة ترقية ودعم ومتابعة الاستثمار لمساعدة المستثمر.
- تخفيف آجال دراسة الملفات، حيث حدد الأجل الأقصى بـ 60 يوم.

فقد شهدت هذه المرحلة تحولات عميقة، حيث أصبح للقطاعين الخاص والمحلي والأجنبي دورا محوريا في ترقية وتطوير وتفعيل دور المؤسسات الصغيرة وزيادة انتشارها، وذلك تحت رقابة صندوق النقد الدولي، إثر التزام السلطات العمومية بتنفيذ برامج الاستقرار الاقتصادي قصر المدى، كما تم تطبيق التصحيح الهيكلي المتوسط المدى في الفترة الممتدة بين 1995/03/13م و 1998/04/01م، وهذا ما أدى إلى تطبيق مجموعة من السياسات النقدية والمالية وترتب عنها خصوصية العديد من المؤسسات العامة وساهمت في تطوير المؤسسات الصغيرة والمراسيم الصادرة سنة 2003م، المتعلقة بالمشاتل ومراكز التسهيل والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، وكل أشكال الدعم التي تلقتها المؤسسات الصغيرة.

وقد ساعد التعديل الهيكلي الصناعي في تعجيل بروز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي كانت غائبة وبشدة في الميدان، وبالرغم من أنها حاملة إمكانية كبيرة للتنمية فإنها تبقى كيان ضعيف وغير مستقر.²

المطلب الثاني: آليات تدعيم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

بادرت الجزائر إلى الوزارة خاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بهدف تشجيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وقد تم تأسيس العديد من الهيئات المدعمة لها:

الفرع الأول: وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

استمرت الجزائر في سياستها المدعمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، خاصة عند بروز القطاع الخاص الذي دخل بقوة مع عدة فروع بالرغم من الضغوط الموجودة، ومن هنا خططت الجزائر خطوة تتمثل في إنشاء هيئة عليا تشرف على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وبذلك أفردت الحكومة الجزائرية بوزارة خاصة بها، والتي كانت في سنة 1991م وزارة منتدبة مكلفة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ثم تحولت إلى وزارة المؤسسات الصناعات الصغيرة سنة و1993م التي تسعى إلى:³

- تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة؛

¹ - الحاج علي حليمة: مرجع سابق، ص 139.

² - Ben yahya Farid ,mecheri Ilham : l'économie algérienne .enjeux et condition à son adhésion à L OMC ,dar elhouda ,Ain M'Lila- Algérie,2012 ,p :57.

³ - لوكاير مالحة، "دور البنوك في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر"، رسالة ماجستير في القانون كلية الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012، ص: 36.

- تقديم الحوافز والدعم اللازم لتطوير المشروعات الصغيرة والمتوسطة؛
- المساهمة في إيجاد الحلول لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- إعداد النشرات الإحصائية اللازمة وتقديم المعلومات الأساسية للمستثمرين في هذا النوع من القطاع؛
- تبني سياسة لترقية القطاع وتجسيد برنامج التأهيل الاقتصادي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتحديثها ورفع من تنافسيتها.
- تساهم هذه الوزارة وبشكل فعال في توجيه ومراقبة قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وفي هذا الإطار أنشئت عدة هيئات متخصصة منها:

أولاً- مشاتل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

هي عبارة عن هياكل استقبال مؤقتة موجهة للمنشئين تهدف إلى دعم وتسيير ظروف انطلاق المؤسسات وذلك من خلال توفير الخدمات الضرورية كما أنها تعتبر عمومية ذات طابع صناعي وتجاري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي. و طبقا لنص المادة 12 من القانون 18/01 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001م، تم إنشاء هذه المشاتل ويمكن أن تأخذ الأشكال التالية:¹

1. المحضنة: هي عبارة عن هيكل دعم يتكفل بأصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال الخدمات وتجدر الإشارة إلى أن نظام المحضنة يعتبر نظاما حديثا، ونظرا لنقص الخبرة والتكنولوجيا في المؤسسات الجزائرية وخاصة في بداية نشأتها فقد نص القانون 18/10 لسنة 2001م، على الانطلاق قبل أن تصبح مشتلة.

2. ورشة الربط: عبارة عن هيكل دع يتكفل بأصحاب المشروعات في قطاع الصناعات الصغيرة والمهن الحرفية من حيث توجيههم بشكل عام وتقديم لهم معلومات إدارية حول إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

3. نزل المؤسسات: عبارة عن هيكل دع يتكفل بأصحاب المؤسسات المنتمين إلى ميدان البحث والتطوير. وقد تم إنشاء 14 مشتلة تعمل في مجال استقبال واحتضان وتدريب حاملي أفكار والمشاريع.² وهي موزعة على العديد من الولايات.

ثانيا- مراكز التسهيل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

هي مؤسسات عمومية ذات طابع إداري يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتقديم إجراءات إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وكذا مساعدي حاملي المشاريع وتوجيههم وقد أنشأت طبقا للمادة 13 من القانون 18/01 المتعلق بالقانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قد حددت الطبيعة القانونية لهذه المراكز ومهامها بالمرسوم التنفيذي رقم 79/03 المؤرخ في 25/02/2003م.³

وقد تم إنشاء 14 مركزا لتسهيل وذلك لتسهيل إجراءات التأسيس والإعلام والتوجيه.

ثالثا- المجلس الوطني الاستشاري لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

سعى هذا الجهاز لترقية الحوار والتشاور بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومختلف جمعياتهم المعنيين من جهة والسلطات والهيئات العمومية من جهة أخرى، ويتمتع هذا المجلس بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وقد أنشأ تطبيقا للمادة 21 من قانون 18/01 وتشكيل هذا المجلس من الهيئات الآتية:⁴

¹ - لوكادير مالحة، مرجع سابق، ص: 37.

² - موسوس معنية بلعنوسمية: "ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، دراسة حالة الجزائر ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، حسيبة بن بوعلي، جامعة الشلف، يومي 17-18 أبريل 2006، ص: 1096.

³ - لوكادير مالحة، مرجع سابق، ص: 38.

⁴ - لوكادير مالحة، مرجع سابق، ص: 40.

1. الجمعية العامة: تضم لأكثر من 100 عضو يمثلون الجمعيات المهنية والمنظمات، إضافة إلى خبراء يختارهم الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
2. المكتب: يضم 10 أعضاء تنتخبهم الجمعية العامة.
3. الرئيس: ينتخب من طرف المكتب.
4. اللجان الدائمة: والمتمثلة في:
 - اللجنة المالية الاقتصادية.
 - لجنة الاتصال وتحسين المنظومة الإعلامية الاقتصادية.
 - لجنة الشراكة وترقية الصادرات.

الفرع الثاني: الهيئات الحكومية المتخصصة في دعم وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

تم إنشاء مجموعة متخصصة من الهيئات الحكومية المعنية بالقيام بأدوار فعلية وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وبالتالي إنعاش الاقتصاد الوطني ومن بين هذه الهيئات نذكر منها:

أولاً- الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب:

في إطار محاولة القضاء على البطالة خاصة في صفوف الشباب قامت الدولة بتأسيس وكالة وطنية متخصصة في ذلك وهي الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب. بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 26 _ 296 الصادر في 8 سبتمبر 1996، وتعتبر هذه الوكالة هيئة وطنية ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وهي تسعى إلى تشجيع كل الصيغ المؤدية لإنعاش قطاع التشغيل الشبابي من خلال إنشاء مؤسسات مصغرة لإنتاج السلع والخدمات، وللوكالة فروع جهوية وهي تحت سلطة رئيس ويتابع وزير التشغيل الأنظمة العملية للوكالة.

وتكمن أهم المهام التي تقدمها هذه الوكالة في تحسيس الشباب بالفكر المقاو لاتي من خلال الخدمات التي تقدمها الوكالة، لاسيما مرافقة أصحاب المشاريع من الشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين 19 و 35 سنة قبل وبعد إنشاء مؤسستهم المصغرة.¹ وبالموازاة مع الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب، تم إنشاء الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب والذي يعتبر الأداة المالية والتمويلية لبرامج وكالة دعم وتشغيل الشباب وذلك بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96-295 الصادر في 08 سبتمبر 1996م ويأخذ هذا التمويل المقدم عدة أشكال تتمثل في:²

- تقديم قروض بدون فوائد: يتم تقديم هذه القروض مرة واحدة عند البدء في المشروع ومبلغ القرض يختلف باختلاف تكلفة المشروع؛

- دعم أسعار الفائدة البنكية: تختلف نسبة الدعم باختلاف النشاط والمنطقة التي سيقام فيها المشروع حيث تصل النسبة إلى 90% بالنسبة للقطاعات الفلاحية والصيد البحري والمناطق ذات الأولوية، ولا تتعدى نسبة 75% في المناطق الأخرى وفي نفس تلك القطاعات؛

- المساعدة في الحصول على القرض البنكي: حيث يمكن للشباب الاستفادة من قرض بنكي بالإضافة إلى مساهمته الشخصية والمساعدة المقدمة من طرف صندوق دعم تشغيل الشباب.

¹ - طالي خالد: " دور القرض الإيجاري في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة الجزائر " رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة، 2011، ص 174.

² - المرجع نفسه، ص 175.

وقد سجلت وكالة دعم وتشغيل الشباب إقبالا كبيرا من طرف الشباب نظرا للمزايا العديدة التي توفرها وتسهيلات الوكالة التي تقدمها وغيرها.

ثانياً-وكالة ترقية ودعم استثمارات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار:

1.وكالة ترقية ودعم الاستثمار:

أنشأت هذه الوكالة بموجب قانون الاستثمار رقم 93-12 وهي هيئة حكومية تنشط تحت وصاية رئيس الحكومة، وتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وهي مكلفة بمساعدة المستثمرين في استيفاء التشكيلات اللازمة لانجاز استثماراتهم، والسهر على احترام الآجال القانونية للأنشطة، وذلك من أجل تقليص آجال الإجراءات القانونية والإدارية لإقامة المشاريع.¹ وتقوم هذه الوكالة بمتابعة الاستثمارات الوطنية والأجنبية لضمان ترقيتها وتطويرها وتسهيل كافة الإجراءات الشكلية لإنشاء المؤسسات ومنح الامتيازات المتعلقة بترقية الاستثمارات وضمان احترام الالتزامات، وأيضا تقييم الاستثمارات وتقديم القدرات المتعلقة بمنح أو رفض الامتيازات.

غير أن وكالة دعم وترقية الاستثمار لم تحقق الأهداف المطلوبة، وذلك لغياب السياسة الواضحة ونقص الصرامة في العمل وكذا تركزها في العاصمة فقط وقد استبدلت بالوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار.

2.الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار :

نظرا لعدم تمكن وكالة دعم وترقية الاستثمار والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب من تحقيق الأهداف المرجوة، الأمر الذي أدى إلى بروز الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار والتي تضم مهام ووسائل كل من لوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ووكالة ترقية ودعم الاستثمار وهذا بهدف تركيز الجهود لترقية الاستثمار في إطار هيكل موحد، وتتكفل هذه الوكالة بالمستثمرين سواء كانوا وطنيين أو أجانب وتمكنهم من تنفيذ مشاريعهم وضمان متابعة وترقية الاستثمار.² ويستفيد المستثمر في إطار الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار بمجموعة من المزايا من بينها الحصول على تخفيض في الرسوم الجمركية المطبقة على التجهيزات المستوردة وأيضا الإعفاء من تسديد الضرائب على أرباح الشركات والضريبة على الدخل الإجمالي، بالإضافة إلى منح امتيازات إضافية تهدف إلى تسهيل الاستثمار مثل ترحيل الخسائر وأقساط الامتلاك.³ وتسهلا لمهام الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار فقد دعمت بثلاث أجهزة وهي: المجلس الوطني الاستثماري، الشباك الوحيد، صندوق دعم الاستثمار.

وبالرغم من كل هذه الهيئات إلا أن وتيرة تقدم الاستثمار لم تنل الغاية المرجوة.

ثالثاً-الوكالة لوطنية لتسيير القرض المصغر وصندوق الضمان المشترك للقرض المصغر:

1.الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر:

تعتبر سياسة القروض المصغرة سياسة تمويلية حديثة النشأة وقد عززت أهمية القرض المصغر بعد النتائج الإيجابية التي حققتها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وفي هذا الإطار تم توسيع مجال وفرض الاستفادة من القروض المصغرة بإنشاء جهاز مخصص لها يتمثل في جهاز القرض الذي يعرف القرض نسبة إلى الأطراف المستفيدة منه.

¹ - سلطاني محمد رشدي: "السير الاستراتيجي في المؤسسات الصغيرة المتوسطة بالجزائر، واقعه، أهميته وشروط تطبيقه: حالة الصناعات الصغيرة والمتوسطة بولاية بسكرة"، رسالة ماجستير في العلوم التجارية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، 2006، ص 87.

² - فراحي بلحاج، مرجع سابق، ص 196.

³ - صندرة صايبي: "دور المرافقة في دعم إنشاء المؤسسات الصغيرة: دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب فرع قسنطينة"، رسالة ماجستير في علوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة، 2005، ص: 79.

حيث يجمع للمقيمين منعدمي أو ضعفاء الدخل بغرض استخدامه في الأنشطة المنتجة حيث تتولى الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر تسيير جهاز القرض المصغر ومراقبة المشاريع الصغيرة التي تستوفي الشروط المطلوبة من السن، المهارة ومبلغ الاستثمار حيث لا يجب أن يقل هذا الأخير عن 50000 دج ولا يتعدى 40000 دج وعند تلك الشروط تستفيد المشاريع المؤهلة من مختلف المزايا المالية والجبائية التي يحددها التنظيم، وعلى العموم تقدم الوكالة قرض بدون فائدة عندما تتعدى تكلفة المشروع 100000 دج أين يخصص لتكملة مستوى المساهمة الشخصية المطلوبة من أجل الاستفادة من قرض بنكي والإعانة المقدمة من طرف الصندوق الوطني لدعم القرض المصغر.¹

و يعمل على إدارة الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر كل من:

- مجلس التوجيه: يضم مجموعة من الممثلين عن الهيئات التي لها علاقة بالوكالة.
- المدير العام يعين بناء على اقتراح الوزير المكلف بالتشغيل.
- لجنة المراقبة تتكون من 3 أعضاء يعينهم مجلس التوجيه.

و على العكس هيئات الدعم الأخرى للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة نجد دور الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر تلعب الدور المنتظر منها في هذا المجال، كما أن دور الوكالة في تسهيل الحصول على الائتمان البنكي لم يرقى إلى التطلعات المرجوة وسجل مستويات جد ضعيفة.

2. صندوق الضمان المشترك:

يتميز هذا الصندوق بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وقد تم تأسيسه ضمن الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 16/04 المتضمن صندوق الضمان المشترك للقرض المصغر، ويعد آلية جديدة لضمان مخاطر القروض المصغر، إذ يقوم بتغطية الديون المستحقة وفوائدها في حالة إخفاق المشروعات الممولة وذلك في حدود 85% من قيمة القرض، ويتولى رئاسة صندوق الضمان المشترك للقرض المصغر أحد ممثلي البنوك والمؤسسات المالية عن طريق الانتخاب بين أعضاء مجلس الإدارة.²

رابعاً- صندوق ضمان قروض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تم إنشاء صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 373/02 الصادر في 11 نوفمبر 2001م، ويتمتع هذا الصندوق بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وقد انطلق الصندوق في النشاط في صورة رسمية في 14 مارس 2004م، ويعتبر هذا الإنجاز بمثابة انطلاقة حقيقية لترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهذا لعدة اعتبارات من بينها.

- أنه أول أداة مالية متخصصة لفائدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- يعالج أهم المشاكل التي تعاني منها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمتمثلة في الضمانات الضرورية للحصول على القروض البنكية.
- يندرج ضمن الفاعلية الاقتصادية والاستخدام الأمثل للموارد العمومية.
- و يمكن تلخيص ميكانيزم ضمان القروض في ما يلي:
- تقوم المؤسسة الصغيرة والمتوسطة بطلب قرض من المؤسسة المالية والمتمثلة في البنوك وبعدها تقم طلب من الصندوق بتقديم شهادة ضمان القرض البنكي وفي حالة القبول يقوم الصندوق بتقديم شهادة ضمان القرض لفائدة المؤسسة المالية بحيث تدفع

¹ - العايب ياسين: "إشكالية تمويل المؤسسات الاقتصادية: دراسة حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر"، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة منتوري قسنطينة، 2011ص: 227.

² - لو كادير مالحة، مرجع سابق، ص: 50.

المؤسسة المستفيدة من الضمان علاوة تسوية للصندوق خلال مدة القرض، وفي حالة عدم قدرة المؤسسة عن تسديد المبلغ المفترض في تاريخ الاستحقاق يقوم الصندوق بتعويض البنك حسب نسبة الضمان المتفق عليها مسبقاً.¹

خامساً-صندوق ضمان استثمارات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

تم إنشاء صندوق ضمان قروض استثمارات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 139/04 المؤرخ في 2004/04/19م والصندوق عبارة عن شركة ذات أسهم يهدف إلى ضمان تسديد القروض البنكية الموجهة لتمويل الاستثمارات المنتجة للسلع والخدمات.²

وتتمثل أهم المخاطر التي يغطيها هذا الصندوق في عدم تسديد القروض الممنوحة من قبل المؤسسة المقترضة وذلك نتيجة لتسويتها أو التصفية القضائية لها.

سادساً-الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

يعود سبب إنشاء الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لإعطائها المكانة الإستراتيجية في الاقتصاد الوطني وتمثل أهم المهام التي تقوم هذه الوكالة في:

- تقييم مدى تطور ونمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- تطوير تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- استغلال المعلومات التي تم جمعها في مجال نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

سابعاً-الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:

تم إنشاء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 6 جويلية 1994م ويساهم هذا الصندوق في نطاق مهامه وبالاتصال مع المؤسسات المالية والصندوق الوطني لترقية التشغيل في تطوير وحدات أعمال لفائدة البطالين المنخرطين فيه وذلك من خلال:³

- التمويل الجزئي للدراسات المتعلقة بالأشكال غير لنموذجية للعمل والأحور وتشخيص مجالات التشغيل؛
 - تقديم المساعدة للمؤسسات التي تواجه صعوبات في أعمالها من أجل المحافظة على مناصب الشغل.
- و ما يتم ملاحظته أن مهمة هذا الصندوق في مجال دعم إنشاء المؤسسات الصغيرة كانت جزئية لكن مع بداية سنة 2004م جاءت تعديلات جديدة عملت من خلالها الجهات المعنية على ترقية أكبر لهذا الجهاز وضمان يخص إنشاء المؤسسات لفائدة البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 35 و40 سنة وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 01/04 المؤرخ في 3 جانفي 2004م المتمم والمعدل للمرسوم التنفيذي السابق
- و يتمحور مسعى هذا الصندوق عبر مراكز دعم العمل الحر إلى ما يلي:
- تمكين المبادرون من التقييم الذاتي لأنفسهم ولقدراتهم في العمل؛
 - يتكفل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بمراقبة المشروع بدءا من إعداد الدراسة المسبقة للمشروع إلى غاية إعداد مخطط الأعمال ومتابعة انطلاق النشاط.

أما بالنسبة للمزايا المالية فتتمثل في تقديم القروض بدون فوائد بالإضافة إلى امتيازات جبائية عند مرحلة إنجاز الاستثمار.

¹ - عماري جمعي: "إستراتيجية التصدير في المؤسسات الغيرة والمتوسطة الجزائرية" أطروحة دكتوراه في العلوم التسيير، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2011، ص: 70.

² - لوكادير مالحه، مرجع سابق، ص: 52.

³ - صندرة سايب، مرجع سابق، ص: 85.

ثامنا- لجان دعم وترقية الاستثمارات المحلية ووكالة التنمية الاجتماعية وتمثل في:

1. لجان دعم وترقية الاستثمارات المحلية:

أنشأت سنة 1999م وهي لجان على مستوى المجلس مكلفة بتوفير الإعلام الكافي للمستثمرين حول الأراضي والمواقع المخصصة لإقامة المشاريع وتقديم القرارات المتعلقة بتخصيص الأراضي لأصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.¹

2. وكالة التنمية الاجتماعية:

أنشأت وكالة التنمية الاجتماعية سنة 1996 في إطار سياسة الإصلاح الجذري للسياسة الاجتماعية وقد أنشأت بالمرسوم التنفيذي رقم 223/96 الصادر بتاريخ 29 جوان 1996م، ومهمتها محاربة الفقر والبطالة والتهميش، كما أوكلت لها مهمة تسيير ومتابعة العقود ما قبل التشغيل والأعمال ذات المنفعة العامة، كما تعمل على إدماج طالبي العمل وفقا لما توفره من مناصب شغل.²

تاسعا- بورصات المناولة والشراكة وصناديق الدعم

1. بورصات المناولة والشراكة:

وهي جمعيات ذات منفعة عامة في خدمة القطاع الاقتصادي أنشأت سنة 1991م وتتكون من المؤسسات العمومية والخاصة ولها العديد من المهام وتجدر الإشارة إلى أنه توجد أربعة بورصات جهوية للمقاولات من الباطن والشراكة في كل من الجزائر، وهران، قسنطينة وغرداية.³

2. صناديق الدعم:

تساهم الدولة في مختلف المستويات بتقديم الدعم بأشكاله المختلفة وضمن قطاعات وأنشطة متعددة عبر العديد من صناديق الدعم والتي نجد من بينها:

- الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب؛
- الصندوق الوطني للتنظيم والتنمية الفلاحية؛
- صندوق ترقية التنافسية الصناعية؛
- الصندوق الخاص بترقية الصادرات؛
- صندوق التنمية الريفية واستصلاح الأراضي عن طريق الامتياز؛
- الصندوق الوطني لتطوير الصيد البحري وتربية المائيات.

المطلب الثالث: آفاق تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

الفرع الأول: التعاون الدولي في مجال ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تسعى السلطات العمومية إلى دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال اتفاقيات التعاون الدولي التي أبرمتها مع مختلف الشركات الأجنبية ومنها:

أولا- التعاون الجزائري الألماني:

في إطار التعاون الثنائي مع ألمانيا وخصوصا في مجال التكوين والاستشارة انتقل برنامج التعاون الجزائري الألماني إلى مرحلته لثالثة، فبعد أن أنهى تكوين 200 مستشار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتشخيص وضعية 30 مؤسسة، قام هذا البرنامج

¹ - لو كادير مالحة، مرجع سابق، ص: 55.

² - علوي عمار: "دور هيئات دعم المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في معالجة البطالة" دراسة تقيميته بولاية سطيف" ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة الشلف يومي 17_18 أبريل 2004، ص: 5.

³ - سلطاني محمد رشدي، مرجع سابق، ص: 91.

بتوسيع شبكته لمراكز الدعم المتواجدة في مختلف جهات الوطن، وذلك بتنظيم ملتقيات إعلامية ودراسية لممثلي الجمعيات المهنية وقد تم تمديد هذه الشراكة إلى غاية 2006م.¹

وتتمثل أهم أهداف هذا المشروع في تدعيم وتقوية القدرة التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أجل تحسين فرص استغلال الطاقات العمالية أما الأهداف المباشرة فتتمثل في وضع إطار تكويني من أجل الاستشارة والتكوين في مجال إدارة الأعمال موزعة على مختلف ولايات الوطن.

ثانيا-برنامج التعاون الجزائري الكندي:

تم الاتفاق على تعاون كندي جزائري يتمثل في تنمية القطاع الخاص في الجزائر لتحسين شروط تنافسية القطاع الإنتاجي وتم إضفاء هذا الاتفاق بين ممثل الخارجية الجزائرية والوكالة الكندية للتنمية الدولية عن طريق السفير الكندي بتكلفة إجمالية 7.4 مليون دولار لفترة سنتين.²

ثالثا-التعاون الجزائري الإيطالي:

تم الاتفاق بين وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الإيطالية للنشاطات المنتجة يوم 18 أبريل 2002م بالجزائر لتقديم مساعدة تقنية لتدعيم هياكل الدعم الموجودة، وكذا تبادل المعلومات الخاصة بالقطاع، ولهذا الغرض تم تعيين لجنة متابعة لتحديد ميكانيزمات تطبيق الاتفاق.³

رابعا- برنامج التعاون الجزائري والاتحاد الأوروبي:

بالتعاون مع الاتحاد الأوروبي تم الاتفاق مع هذا الأخير بأن يتكفل بتمويل برنامج خاص يخصص تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر يقدر غلافها المالي الإجمالي بحوالي 66.445.000 أورو منها 57 مليون أورو رفع عنها التجميد لفائدة البرنامج. وبموجب هذا الاتفاق المبرم بين الطرف الجزائري والاتحاد الأوروبي تتولى لجنة مختصة مكلفة من الاتحاد الأوروبي بمتابعة سير البرنامج منذ أكتوبر 2000م بالجزائر، تعمل هذه اللجنة المختصة بالتنسيق والتعاون مع المصالح التابعة لوزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المكلفة بمقتضى الاتفاق المالي المبرم في 1999م بين الحكومة الجزائرية واللجنة الأوروبية.

الفرع الثاني: آفاق أخرى بعيدة المدى:

آفاق 2012-2017 / تسعى الدولة إلى تأهيل المؤسسة للدخول في عالم التكنولوجيا المتقدمة والاندماج في الاقتصاد والأسواق المالية.

تتمثل هذه الآفاق على المدى المتوسط والبعيد مؤشرا قويا على الانتقال الذي سيشهده قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر أن تشكل محورا أساسيا في التنمية الاقتصادية والاجتماعية. لدى فإن تطبيق الإجراءات المنصوص عليها في القانون التوجيهي وتنفيذها على أرض الواقع سوف يساهم بصفة فعالة على تحقيق التنمية على مستوى المؤسسات وعلى المستوى الاقتصادي.

¹ - زوينة محمد صالح: "أثر التغيرات الاقتصادية على ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر" رسالة ماجستير في علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2007، ص: 124.

² - يوسف قريشي: "سياسات تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر" أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2005، ص: 72.

³ - زوينة محمد صالح، مرجع سابق، ص: 124.

خلاصة

لم يمنع التباين في مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وإيجاد تعريف موحد لها، من إثبات أهميتها في مختلف مجالات التنمية الاقتصادية سواء في مجال الابتكارات أو الصادرات أو تكامل أنشطتها فيما بينها أو مع المؤسسات الكبيرة، نظرا لتمييزها بخصائص مشتركة، تتمثل في رأس مالها المتواضع، وإمكاناتها البسيطة، وسهولة تأسيسها ومرونتها الكبيرة التي تسمح لها بالتكيف مع تقلبات السوق وغيرها.

إن التحولات التي شهدتها المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، والإصلاحات التي مرت عليها منذ ثمانينات القرن العشرين أدت إلى تغيير تدريجي في السياسات المتبعة، من خلال إعادة الاعتبار للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة وتشجيع إنشائها، وقد توجت الجهود المبذولة من أجلها بإنشاء وزارة خاصة بها سنة 1994، وإعطاء نفس جديد لترقية الاستثمار، أصدرت السلطات العمومية سنة 2001، الأمر الخاص بتطوير الاستثمار والقانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. و يبقى على كاهل الدولة بذل المزيد من الجهود لتحسين المحيط الذي تنشط فيه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتذليل الصعوبات والمشاكل التي تواجهها في مواطن متعددة خاصة فيما يخص العقار الصناعي، والمشاكل التمويلية والعراقيل الإدارية والبيروقراطية.

تمهيد:

يعتبر العنصر البشري العامل أو المحور الذي تدور حوله محركات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، حيث يعتبر الفرد العامل الذي يعطي لعملية النشاط الاقتصادي الحرارة أو الطاقة اللازمة لها، فهو المنتج والمستهلك، أي هو الذي يؤثر في مستويات عرض السلع والخدمات والطلب عليها. وإذا تحققت الشروط الملائمة لتعبئته بإمكانه أن يثمن الموارد الطبيعية. فمختلف السياسات الاقتصادية التي بدأت معظم الدول بانتهاجها، وما واكب ذلك من تغير في دور الدولة خاصة في مجال العمل، هيأت الظروف الاقتصادية، لتضع ظاهرة البطالة على مسرح الأحداث، كظاهرة تستحق البحث والتحليل والعلاج، فحتى تتمكن من رسم سياسة ناجعة للتصدي لهذه المعضلة التي باتت تهدد تماسك واستقرار المجتمعات لما ينتج عنها من آثار سلبية تنعكس على الجانب الاجتماعي.

و لذلك ارتأينا تخصيص هذا الفصل لدراسة وتبسيط الضوء على المفاهيم الأساسية والعامية للعمل و، أما المبحث الثاني فسنستطرق فيه إلى الرؤى المتعددة للبطالة من الفكر الاقتصادي، ولإمكان إغفال مفهوم البطالة ومختلف الأشكال التي تأخذها هذه الأخيرة والأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والسياسية الناجمة عنها. وهذا ما سنوضحه ضمن المباحث التالية:

المبحث الأول: أساسيات حول العمل

المبحث الثاني: النظريات المفسرة للبطالة

المبحث الثالث: النظرة الاقتصادية للبطالة

المبحث الأول: أساسيات حول العمل

يعتبر العنصر الأساسي للتشغيل هذا العالم كما أنه يعد مصدرا وبواسطة أيضا أقام علاقته الاجتماعية ونمت المجتمعات وازدهرت الحضارات وتفرعت عنه عدة مفاهيم حديثة مثل الشغل، تنظيم العمل. يعتبر تنظيم العمل ضمن المؤسسة الاقتصادية كشكل إنتاج حديث من أهم الأنشطة والمظاهر الحياتية التي ساهمت في وجود واستمرار الحياة. من خلال ما تقدمه هذه المؤسسة بخلقها للثروة كهدف أساسي في تحريك المجتمع بمختلف مكوناته ابتداء من الأوجه الاقتصادية والاجتماعية، الثقافية وجعلها مصدرا ومؤشرا في المجتمعات الصناعية خاصة مع نهاية القرن الثامن عشر في العديد من المجتمعات.

المطلب الأول: مفهوم العمل

إن العمل في أي بلد يساهم بشكل كبير في النمو الاقتصادي فهو يعتبر عنصرا هاما من عناصر الإنتاج، ومستواه قد يؤثر بشكل مباشر في زيادة أو انخفاض الطاقة الإنتاجية للاقتصاد التي تعتبر المحرك الأساسي للنمو كما أن العلاقة القوية بين العمل والعنصر البشري من جهة ومعدل النمو من جهة أخرى كافية لتشجيع الباحثين على تحليل محدداته.

الفرع الأول: تعريف العمل: العمل هو نشاط الإنسان الهادف الواعي من أجل خلق الخبرات المادية والمعنوية بقصد إشباع حاجات أنباء المجتمع المتنامية والمتطورة باستمرار ويعتبر العمل العنصر الحاسم في عملية الإنتاج، إذ بدونه تستحيل عملية الإنتاج وإن توفرت بقيمة عناصر الإنتاج الأخرى وتحسب قيمة العمل الإنساني في العملية الإنتاجية بمقدار ساعات العمل المبذولة فيها معبرا عنها بوحدة نقدية تسمى الأجور والرواتب.¹

ويطلق على العمل البشري جميع الجهود البدنية والذهنية التي يبذلها الإنسان لتحقيق المنافع أو زيادتها، أي أن كل جهد إنساني مبذول بصورة مباشرة في عملية الإنتاج مهما كانت درجة ونوعية ذلك الجهد ويشمل كل عمل إنساني سواء في مجال إنتاج السلع والخدمات ويشمل العمل كل الأعمال الإنتاجية في مجالات النشاط الاقتصادي المختلفة كالزراعة والصناعة وغيرها.²

الفرع الثاني: تعريف السكان النشيطون: للسكان النشيطون عدة تعاريف نذكر منها:³

أولاً-تعريف الأمم المتحدة: عرفت الأمم المتحدة السكان النشيطون بأهم الأشخاص الذين يساهمون في عملية إنتاج السلع والخدمات الاقتصادية الموجهة إلى السوق بالإضافة إلى أولئك الأشخاص الذين لا يعملون ولكنهم مستعدون للعمل.

ثانياً-تعريف المكتب الدولي للعمل: يعرف المكتب الدولي للعمل السكان النشيطون على أنهم الأشخاص من الجنس سواء كان ذكر أو أنثى يساهمون في عملية الإنتاج خلال فترة زمنية معينة.

ثالثاً-تعريف الجزائر: حسب الديوان الوطني للإحصائيات فإن السكان النشيطون يتكونون من الأشخاص المنشغلين وكذا الأفراد الذين لا يعلمون ولكنهم يبحثون عن عمل.

¹ - وليد ناجي "الاتجاهات الحديثة في التحليل المالي"، إثناء للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، 2009، ص:171.

² - زياد محمد عبدون، "مبادئ علم الاقتصاد"، دراسة البلدية ناشرون وموزعون، عمان-الأردن، 2010، ص: 39.

³ - موسى منصور، ميلود زكري، "فعالية سياسة اعتماد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كخيار استراتيجي لحل مشكلة البطالة في العالم العربي: دراسة حالة الجزائر"، ورقة بحث مقدمة إلى المنتدى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة"، جامعة المسيلة، يومي 15-16 نوفمبر 2011، ص: 4.

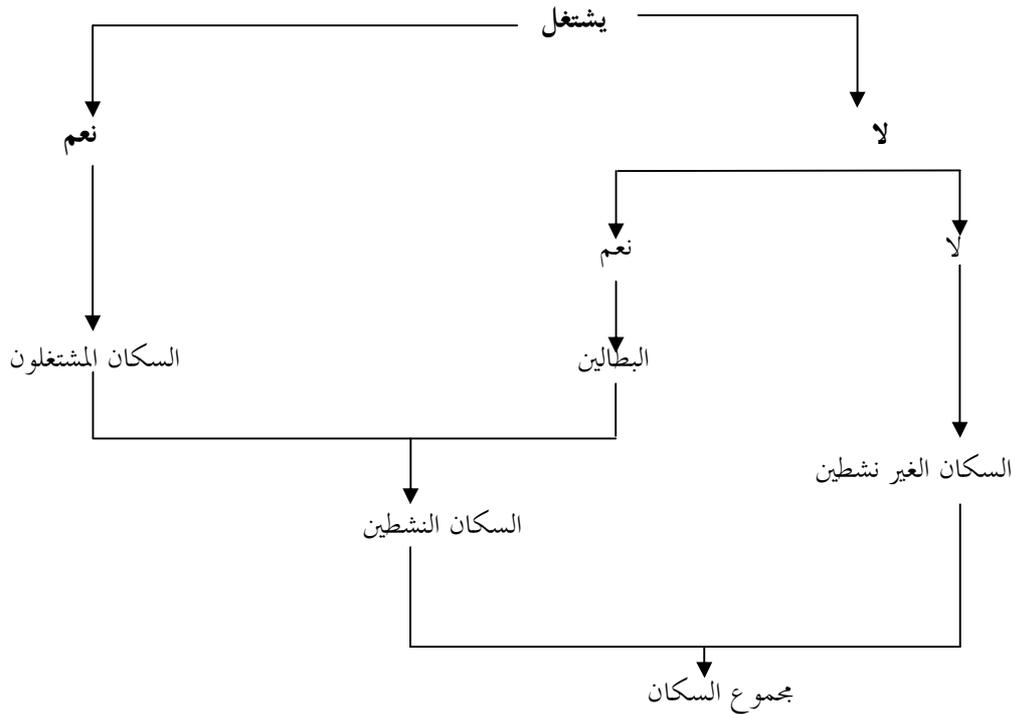
الفرع الثالث: تعريف السكان المشتغلون: يعرف الديوان الوطني للإحصائيات أن المشتغل هو ذلك الشخص الذي يمارس عملاً أو يقوم بنشاط معين وهذا خلال فترة الاستقصاء وتضم فئة المشتغلين.¹

- الذين لا يمارسون عملاً أثناء فترة الاستقصاء؛
- الغائبة عن عملهم أثناء فترة الاستقصاء؛
- الذين هم في عطلة مرضية قصيرة الأجل أثناء فترة الاستقصاء؛
- الشباب الذين يقومون بأداء واجب الخدمة الوطنية؛
- المتربصون؛
- أعضاء القوات المسلحة؛
- المتقاعدون الذين يمارسون نشاطاً ما؛
- الأشخاص الذين يعملون في بيوتهم كأعمال الحقول والأعمال التقليدية.

***تعريف السكان الغير نشطين:** يعرف السكان الغير نشطين هم الأشخاص الذين يشتغلون ولا يقومون بالبحث عن العمل.

من خلال التعاريف السابقة يمكن وضع المخطط التالي:

شكل رقم (1): يمثل تركيبة السكان الإجمالية



المصدر: قنيدرة سمية، مرجع سابق، ص: 12.

¹ - قنيدرة سمية، مرجع سابق، ص: 13.

الفرع الرابع: تقسيم العمل: توجد عوامل كثيرة تؤثر في تقسيم العمل وتحديد نوعيته، وخاصة المتعلقة بالعامل نفسه، مثل مؤهلاته العلمية ومواهبه، وقواه العضلية ومستواه الفني، كذلك الوسط الاجتماعي الذي يعيش فيه وظروف العمل، ويمكن النظر إلى تقسيم العمل من النواحي التالية:¹

أولاً- العمل الجسدي والفكري: فالأول يتطلب مجهود عضلي، في حين أن الثاني نجده يتطلب الجهد الفكري، والذي يتطلب مستوى عالي من الثقافة وحسن الإدارة.

ثانياً- تقسيم العمل إلى بسيط وفني: حيث لا يتطلب البسيط تعقيدات في درجة الإتقان والمهارة، بينما العمل الفني يعتمد على الخبرة والمهارة والكفاءة.

ثالثاً- تقسيم العمل المهني: أي أن كل فرد يتخصص في عمل محدد، حيث ينقسم أفراد المجتمع إلى مزارعين وصناعيين وتجار وغير ذلك.

رابعاً- تقسيم العمل بين المنشآت: أي من أجل أن يقوم مصنع ما بصناعة إحدى السلع فإنه لا يتوجب عليه أن ينتج كل احتياجات السلعة من آلات وإضافات وتغليف وغيرها، ولكن يمكن أن يستفيد من مزايا الإنتاج الكبير التي لا توفرها الصناعات لأخرى.

خامساً- تقسيم العمل الفني: أي تجزئة عمليات إنتاج السلعة الواحدة أو جزء منها.

سادساً- تقسيم العمل الدولي: ويقصد به تخصص دولة ما في إنتاج سلعة معينة أو أكثر، واحتكار ذلك الإنتاج بشكل مطلق أو نسبي، بسبب توافر عناصر الإنتاج لديها وندرتها لدى الدول الأخرى، أو حسب ملائمة الظروف المناخية في دولة وعدم ملائمتها في دولة أخرى، وهذا هو سبب خلق التجارة الدولية.

المطلب الثاني: سوق العمل والعوامل المؤثرة فيه:

يشكل سوق العمل نواة تخطيط القوى العاملة التي تمثل بدورها أداة هامة في المسيرين من أجل وضع خطة مستقبلية لتقدير حجمها قصد التحكم في بعض المتغيرات التي تحكمها باعتبار أن البعض الآخر قد يخرج عن إدارتهم وستعرض إلى مفهوم سوق العمل وأهم العوامل المؤثرة فيه.

الفرع الأول: مفهوم سوق العمل:

يعطي كوردمان تعريف لسوق العمل المحلي: فيعرفه على أنه المنطقة التي تفتش فيها المؤسسات عن العمال والتي فيما يشغل معظم القاطنين.²

ويمكن تعريف سوق العمل اقتصادياً بأنه الآلية التي تتحدد من خلالها الأجور والتوظيف ومن أهم ما يميز سوق العمل عن غيره من الأسواق ما يلي:³

¹ - سكينية بن محمود: "مدخل لعلم الاقتصاد"، دار المحمدية العامة، الجزائر، 2009، ص: 32.

² - نعمة الله نجيب إبراهيم: "نظرية اقتصاد العمل"، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2002، ص: 15-16.

³ - ضياء مجيد المسوي: "سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة"، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون- الجزائر، 2007، ص: 11.

1. غياب المنافسة الكاملة عن سوق العمل ومن أسباب ذلك هو نقص المعلومات لدى العمال عن فرص التوظيف المتاحة ذات الأجور العالية: هذا بالإضافة إلى عدم وجود الرغبة القوية لدى العمال للحركة أو الانتقال الجغرافي أو المهني حيث الأجور العالية وقد يرجع ذلك إلى:

- عدم شعوره بالرضا لكثرة المؤسسات التي يلتحق بها؛
- شعور العامل بأن فرص العمل نقل أمامه كلما تقدم به السن؛
- تزايد مسؤوليات العائلية للعامل وبالتالي استقرار العامل وعدم تنقله؛
- تأثير قدراته وخبراته على الحركة خاصة الانتقال المهني فكلما زادت خبرة العامل في مهنته كلما ضاقت أمام العامل فرص تغيير مهنته.

2. سهولة التمييز أو التفرقة بين خدمات العمل ولو تشابهت هذه الخدمات سواء الأسباب عنصرية بسبب الجنس واللون والدين أو لأسباب اختلاف الدين والثقافة؛

3. ارتباط عرض العمل بسلوك العمال لتأثيرهم بظروف العمل ونوعيات العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة، كذلك تأثير عرض العمل بعوامل مثل نظم التأمينات ضد البطالة والمعاشات وهذا يختلف بطبيعة الحال عن حالة عرض السلع والخدمات الأخرى؛

4. تأثر سوق العمل وارتباطه بالتقدم والتغير التقني.

و يتكون سوق العمل من جميع المشترين والبائعين لعنصر العمل وبعض هؤلاء المتعاملون قد لا يكونوا نشيطين في أي لحظة معينة. بمعنى أنهم لا يبحثون عن عمل أو يرغبون في تأجير عمال: فإذا كان المشترون والبائعون يبحثون عن بعضهم البعض على مستوى الدولة كلها فإننا نصف سوق العمل بأنه سوق العمل القومي، و إذا كان المشترون والبائعون يبحثون محليا فقط فإننا بصدد سوق العمل المحلي.¹

و يعتبر سوق العمل المحلي سوق شغل: فأرباب العمل ينظرون إليه على أنه المنطقة المحدودة التي يستمدون منها حاجاتهم إلى العمل: أما العمال فينظرون إليه أنه المنطقة التي يكون العامل ضمن حدودها مستعدا للعمل دون الحاجة إلى تغيير مكان سكناه.²

الفرع الثاني: العوامل المؤثرة في سوق العمل:

يتأثر سوق العمل بكل ما يحيط به من عوامل تصب أساسا في العرض والطلب على اليد العاملة ولعل أهم هذه العوامل هي:³

أولا-عوامل جغرافية: تتعلق عوامل جغرافية بالمكان التي تتواجد فيه القوى العاملة وهذا قصد رسم الحدود الإقليمية لسوق العمل مثل: مقر سكن العامل، موقع المؤسسات العارضة للعمل، مسألة التكفل بالإيواء والخدمات الاجتماعية لتوفير أفضل الشروط لحياة العامل وأسرته.

¹ - رونالد إيرنيج روبرث سميت، تعريب فريد بشير طاهر: "اقتصاديات العمل"، دار المريخ للنشر المملكة العربية السعودية، 1994، ص: 37.

² - ضياء مجيد المسوي، مرجع سابق، ص: 13.

³ - ناصر دادي عدون، عبد الرحمن العايب: "البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برنامج العددي الهيكلي للاقتصاد: حالة الجزائر"، ديوان المطبوعات الجامعية،

الجزائر، 2010، ص ص: 61-62.

ثانيا-عوامل ديموغرافية: يتأثر سوق العمل بشكل كبير بالنمو الديمغرافي لكونه يحدد حجم وكمية اليد العاملة العارضة لقوة عملها في السوق وتشكل بذلك مخزوننا حقيقيا من القوة العاملة التي تحتاجها المؤسسات، ويتعلق الأمر هنا بالفئة النشيطة حيث يقاس النمو الديمغرافي.

أما عن تقدير عدد النشطين وتركيباتهم النوعية، فإن ذلك يتوقف على مجموعة من العناصر مثل عدد السكان، التصنيف الجنسي.

ثالثا-النظام الاقتصادي: يعرف النظام الاقتصادي مرحلة الرخاء التي تنتعش فيها الحركة الاقتصادية وذلك بارتفاع مستوى الناتج والنمو الاقتصادي ومن تزداد العمالة والتوظيف في مختلف القطاعات الاقتصادية إلا أن مرحلة الإنعاش الاقتصادي قد تتصادم بأزمات اقتصادية تؤدي إلى اختلالات في التوازن الداخلي والخارجي.

رابعا-النظام الاجتماعي والثقافي: يتأثر سوق العمل بالعلاقة السائدة بين أفراد المجتمع من حيث السلوكات والتقاليد والأعراف السائدة وأيضا التأثير على مدة العمل مثل تقليص عدد الساعات اليومية للعمل مما قد يجبر المؤسسة على زيادة عدد عمالها للمحافظة على استقرار نشاطها والبقاء على نفس المستوى الذي كانت عليه من قبل وهذا ما يؤدي إلى رفع الطلب القوى العاملة المتاحة في السوق.

خامسا-النظام التكنولوجي: تساهم التكنولوجيا في الرفع من الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة وذلك بتكاليف أقل وذلك من خلال التحكم في اليد العاملة المحلية المتخصصة الأمر الذي قد ينعكس سلبا على مصير اليد العاملة بحيث تحل الآلة محل العامل وهذا ما يؤدي إلى زيادة حجم عرض القوى العاملة في سوق العمل، إذ أنه عند استخدام الآلات يجب توفر قوى عاملة ذات كفاءة ومهارة عالية.

سادسا-النظام التربوي والتكنولوجي: يؤثر هذا النظام على سوق العمل من الناحية الكمية والكيفية والذي يشكل من مجموعة هيئات ومؤسسات تسند إليها مهام التكوين العام في شكل مدارس التعليم، الثانويات ويسمح هذا النظام بتأهيل وتكوين الأفراد في مختلف التخصصات وبالتالي تلبية متطلبات المؤسسات العارضة لمناصب العمل.

المطلب الثالث: تخطيط القوى العاملة

يعتبر تخطيط القوى العاملة من الوظائف الأساسية التي يجب أن تقوم بها إدارة أي مشروع، ففي بعض المشروعات قد تتولى إدارة التخطيط وضع خطة العمالة فيه، في حين قد تتولى إدارة الأفراد بعض المؤسسات للقيام بذلك وبعض النظر للوظيفة التي تقوم بها، فإن الهدف منها لا يختلف وتهدف خطة العمالة في المؤسسة إلى تحديد أهداف العمل وتسيير وسائل تحقيقه وفي مجال دوي المهارات والتخصصات المحددة خلال فترة زمنية واختيار الطرق المناسبة لتوفير تلك الاحتياجات.

الفرع الأول: مسؤولية تخطيط القوى العاملة

قد يعتقد البعض أن مهمة وضع خطط القوى العاملة تقتصر على إدارة الموارد البشرية، وقد تكون هناك ممارسات من قبل بعض المنظمات تؤكد ذلك، إلا أن عملية التخطيط للقوى العاملة ينبغي أن تشمل أطراف أخرى لكي تحقق غايتها بنجاح كمدراء الإدارات ومشرفين والتنفيذيين فالمدراء يتعين عليهم توفير البيانات الأساسية التي في ضوءها يتم وضع الخطة، وتقديم خطط منفردة كل في مجال اختصاصه بالتعاون مع المستويات التنفيذية والتشاور معها، أما دور إدارة الموارد البشرية فيتتمثل في توفير المشورة لهؤلاء المدراء في كيفية تصميم الخطط وتطويرها وذلك لإدارات التي يشرفون عليها

ومن ثم العمل على تجميع هذه الخطط ودمجها في خطة واحدة للقوى العاملة، بعد مناقشتها مع المدراء المعنيين، وفق الأولويات والسياسات التي تعتمدها المنظمة.

ويمكن تلخيص مسؤولية تخطيط القوى العاملة في الجدول التالي:¹

جدول رقم (2): يبين مسؤوليات المدراء وإدارة الموارد البشرية في تخطيط القوى العاملة

مسؤوليات إدارة الموارد البشرية	مسؤوليات مدراء الإدارات
-وضع أهداف الخطة القوى العاملة -المشاركة في وضع الخطة لشاملة الإستراتيجية للمنشأة -تصميم نظام معلومات للقوى العاملة -مراجعة ومناقشة البيانات والمعلومات والخطط المقدمة من مدراء الإدارات -اقتراح إستراتيجية القوى العاملة -الإشراف وتنفيذ خطة القوى العاملة	-إعداد بيانات للوضع الحالي حول المهارات والكفاءات المتوفرة وتلك المطلوب توفرها -مراجعة ومناقشة الخطط المستقبلية مع مسؤول التخطيط للقوى العاملة -متابعة خطة القوى العاملة لتحديد التغيرات المطلوب إدخالها -مراجعة المسار الوظيفي للتأكد من انسجامه مع خطة القوى العاملة

المصدر: حنا نصر الله: "إدارة الموارد البشرية"، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2009، ص: 71-72.

و يتضح مما تقدم أن المسؤولية جماعية وليست فردية وتتطلب المشاركة الفعلية والتشجيع على إقامة علاقات وتعاون ووثيق بين المسؤولين وإدارة الموارد البشرية فالمشاركة في التخطيط تضمن التزام وتضامن وحسن فهم وتنفيذ الخطة.

الفرع الثاني: محتوى وهيكل تخطيط القوى العاملة

إن الفكرة الأساسية في تخطيط القوى العاملة على المستوى الكلي تسند إلى سعي البلدان لتوفير توازن سوق عملها، ليس فقط بالمعنى لاقصادي الكلي وإنما أيضا ملائمة العرض للطلب من حيث المهارة والاختصاص وأيضا الزمان والمكان، وهذه الملائمة هي بالضرورة مستقبلية، وبالتالي هي تحتاج إلى دراسة كل من العرض والطلب الحاليين ومحدداتها واتجاهاتها. و بإجراء الحسابات اللازمة لكل من العرض والطلب المستقبليين وبالتالي إمكانية حصول التوازن التلقائي أو ضرورة اتخاذ خطوات معينة في جانبي العرض والطلب وخصوصا عرض المؤهلات لكي يتلاءم سوق العمل المستقبلية مع الإسقاطات الاقتصادية أو التنمية للبلاد.²

¹ - حنا نصر الله: "إدارة الموارد البشرية"، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2009، ص: 71-72.

² - http://ar-wikipedia-org/wiki/7mars2013:13:50

إن الاستخدام الأمثل للطاقت العاملة يستلزم العمل على وضع تخطيط سليم لتجنب حدوث اختلالات في هيكل العمالة والثناء بالمشكلات المحتملة وتشخيصها حتى يتمكن من وضع العلاج في الوقت المناسب من أجل ضمان ذلك يجب اعتماد العناصر التالية:¹

1. حصر حجم القوى العاملة في الدولة من خلال المهارات والتخصصات المطلوبة في الوقت المناسب والأعداد المطلوبة للوفاء باحتياجات العمالة؛
 2. تطوير سياسة التعليم والتدريب، التكوين بما يتلاءم والتوجيهات الاقتصادية مع التركيز على التكوين حسب التخصصات المطلوبة من طرف عارضي العمل؛
 3. القيام بمسح كامل للقوى العاملة عن طريق دراسات وأبحاث ذات طابع علمي تتسم بالموضوعية للتعرف على سوق العمل من حيث متغيراته ومشكلاته، وذلك لتحديد احتياجات من الأيدي العاملة؛
 4. التخطيط لزيادة فرصة العمل المتاحة لزيادة المشاريع الاستثمارية المنتجة؛
 5. القدرة على التنبؤ باحتياجات القوى العاملة من حيث الكم والنوع؛
 6. القيام بتوفير بيانات عن سياسة العمل على مستوى الدولة ويقصد بها التشريعات والقوانين التي تنسها الدولة لتنظيم استخدام اليد العاملة؛
 7. الأخذ بعين الاعتبار التوظيف الجديد للقوى العاملة، انطلاقاً من المناصب الجديدة.
- ويرجع قصور تخطيط القوى العاملة إلى عدة عوامل منها:

- نقص وعدم توافر البيانات والدراسات الإحصائية والتي غالباً ما تكون متناقضة وغي متوازية؛
- عدم وجود أجهزة خاصة تقوم بقياس الكفاءات الإنتاجية ومعدلات العمل التي يمكن من خلالها تحديد حجم العمالة الزائدة أي البطالة المقنعة والبطالة الجزئية التي يمكن تحويلها على مجالات أخرى ذات إنتاجية عالية ومن هنا يتضح أن غياب تخطيط القوى العاملة يساهم في زيادة مشكلة البطالة.

الفرع الثالث: أهمية تخطيط القوى العاملة: يمكن القول بأن أهمية تخطيط القوى العاملة تكمن في ما يلي:²

أولاً- الاستيعاب الكامل لأهداف الخطة القومية الشاملة:

إن عملية تخطيط القوى العاملة تتطلب دراسة واقع المجتمع وتحديد الاختيارات لمستقبلية من القوى العاملة وما يمكن أن يستوعبه كل قطاع من القطاعات المختلفة، وبذلك فغن أهمية التخطيط تكمن في تحديد لموازنة بين العرض والطلب للقوى العاملة بما يضمن تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية السياسية للخطة القومية الشاملة والتي تشمل جميع المستويات وبمختلف القطاعات التي تشكل مجموعها الاقتصاد القومي للبلد لذلك فإن كلا من هذه القطاعات وكل المستويات المختلفة تمثل بجزورها الخطة القومية الشاملة وهي بحاجة إلى قوى عاملة قادرة على النهوض بها للوصول إلى الأهداف المرسومة لذلك فإن تخطيط القوى العاملة يتيح المجال للتعرف على جميع مفردات الخطة القومية وبالتالي تهيئة ما تحتاجه من كواد بالنوع والعدد المطلوب.

¹ - المرجع السابق، ص: 65.

² - زاهد محمد ديري: "إدارة الموارد البشرية"، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2011، ص: 78-79.

ثانيا- تحسين العملية الإنتاجية:

تكمن أهمية تخطيط القوى العاملة في تحقيق أفضل كفاءة إنتاجية من قبل القوى العاملة وذلك من خلال وضع الشخص المناسب في المكان المناسب أي وضع كل فرد من أفراد القوى العاملة في الوظيفة والعمل الذي يتلاءم مع إمكانياته وقابليته، وبالتالي فإنه سوف يؤدي إلى تحقيق أفضل إنتاجية ممكنة ومن أهم الوسائل التي تؤدي إلى رفع الكفاءة الإنتاجية لدى العاملين هو تحقيق الاستمرارية للعاملين في الفرع والقطاعات الاقتصادية.

ثالثا-التغير التكنولوجي المتلاحق:

إن التغير التكنولوجي يؤدي باستمرار إلى تغير طبيعة الوظائف المختلفة وهو ما يعني بالتبعية، فإذا كان مصطلح التقادم يطلق على الآلات التي تصبح غير صالحة للعمل في المنشأة للتطورات التكنولوجية الحديثة فإن اللفظ أصبح يطلق أيضا على الخبرات والمهارات الإدارية والفنية التي لا تتفق مع متطلبات التطور التكنولوجي والعلمي في نظم العمل ووسائله ومن هنا أصبحت عملية تخطيط القوى العاملة تحتل مكانة هامة من أجل تهيئة الكوادر الفنية والإدارية التي تتناسب مع متطلبات التطورات الفنية والتكنولوجية.

ومن أجل ضمان الوصول إلى هذه الجوانب بشكل دقيق فإن تبني نظام معلوماتي دقيق شامل وموضوعي يأخذ بعين الاعتبار مختلف الخطط الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.

وترتكز أهمية تخطيط القوى العاملة على ثلاث جوانب رئيسية هي:

- 1-التغيرات السريعة التي تتميز بها الاقتصاديات خاصة سياسة الانفتاح الاقتصادية؛
- 2-النمو الديمغرافي ومخزون القوى العاملة؛
- 3-حجم الاستثمارات وأساليب الإنتاج المنتجة وبعض المؤشرات الاقتصادية.

و مع توفر المقومات المحيطة بالقوى العاملة من خلال نظام معلومات شامل ودقيق عن الأفراد والمؤسسات يسمح بوضع خطة تتميز بالفعالية والمرونة لتحقيق التوازن بين ما هو متاح وما هو مطلوب من الموارد البشرية وبذلك تحقق التوازن بين العرض والطلب لنسبة القوى العاملة.

المبحث الثاني: النظريات المفسرة للعمل والبطالة

تعتبر البطالة من أكبر التحديات التي تواجه اقتصاديات العالم، لكونها مشكلة ذات أبعاد اقتصادية واجتماعية وحتى سياسية، وقد شغلت الكثير من المفكرين الاقتصاديين على اختلاف مذاهبهم وأفكارهم من فترة زمنية إلى أخرى، محاولين توضيح أسبابها ووسائل علاجها.

لهذا سنتناول في هذا المبحث أهم النظريات المفسرة للبطالة والأكثر شيوعاً في الفكر الاقتصادي بهدف التعرف على العوامل والمتغيرات التي تؤدي إلى ظهور البطالة وتفاقمها الأمر الذي يكشف عن وجود اختلافات واضحة فيما بين النظريات المختلفة في هذا الصدد تعترف النظرية الكلاسيكية بالبطالة الاختيارية والاحتكاكية فقط، بينما تقر النظرية الكيترية بوجود نوع آخر من البطالة هي بطالة إجبارية والتي ترجع حسب رأي روادها إلى قصور الطلب الكلي على السلع والخدمات، في حين نجد نظريات أخرى -سماها البعض بالنظريات الحديثة المفسرة للبطالة.

المطلب الأول: النظرية الكلاسيكية

لعل من أهم الأفكار التي سادت التاريخ الاقتصادي المعاصر تلك التي تقول بان الاقتصاد من شأنه أن يسير بتلقائية التوازن عند مستوى الإنتاج الذي يحقق التشغيل الكامل.

الفرع الأول: افتراضات المدرسة الكلاسيكية: للنموذج الكلاسيكي بعض الافتراضات نذكر منها:

- حتمية وتلقائية التوازن؛
- التشغيل الكامل وعدم وجود بطالة إجبارية؛
- ثبات الناتج الوطني الكلي؛
- كمية النقود هي التي تؤثر على مستوى الأسعار وليس العكس؛
- اعتبار أن العرض هو أساس بينما الطلب يتجه لمساواة العرض؛
- عدم تدخل الدولة في النشاط؛
- أن حجم الإنتاج يعتمد فقط على عنصر العمل؛
- تحقيق أقصى الأرباح بأقل التكاليف؛
- الآجال تكون قصيرة.

و عموماً يمكن القول بأن النظرية الكلاسيكية تركز على فرضيتين أساسيتين هما:¹

أولاً-الفرضية الأولى: وهي المنافسة الكاملة في سوق السلع والخدمات النهائية وسوق العمل، ويترتب علة ذلك قدرة بائعي هذه السلع والخدمات على السيطرة على أسعارها نظراً لتوافر هذه المرونة في الأسعار وخاصة في معدلات الأجور نحو الانخفاض، ولهذا فهناك اتجاه تلقائي لكي يعمل الاقتصاد الكلي عند مستوى التوظيف الكامل.

ثانياً-الفرضية الثانية: وهي استطاعة حدوث حالة عامة من العجز في الطلب أو بعبارة أخرى فائض في الإنتاج نظراً لان العرض دائماً يخلق الطلب المساوي لع وهو ما يعرف بقانون ساي.

¹-بريش السعيد: "الاقتصاد الكلي"، دار العلوم للنشر والتوزيع، عناية-الجزائر، 2007، ص: 71.

الفرع الثاني: سوق العمل عند الكلاسيك:

تسند النظرية الكلاسيكية في موضوع العمالة والتوظيف أو ما يعرف بالاستخدام على التفاعل التلقائي بين القوى المحددة لكل من العمال والطلب عليهم، وما تلعب الأجور الحقيقية من دور في هذا التفاعل، حيث يتحدد المستوى التوازني للإنتاج ومن ثم حجم العمالة المستخدمة من خلال:¹

-دالة الإنتاج والتي يمكن اشتقاق الطلب على العمل.

-دالة العرض من العمل.

وقد أوضح الكلاسيكيين إمكانية منحى الإنتاجية للعمل في ظل المنافسة الكاملة أن يمثل منحى الطلب على الأيدي العاملة، وهذه العلاقة المفترضة بين الإنتاجية والاستخدام كانت في الحقيقة إحدى المقومات الأساسية للنظرية الكلاسيكية.

أولاً- الطلب على العمل:

إن نقطة انطلاق النموذج الكلاسيكي في تحديد مستوى العمالة ومعدل الأجر هي الإنتاج، حيث يرتبط حجم الإنتاج الكلي بمتغيرين أساسيين من عوامل الإنتاج المتاحة لإنتاج السلع والخدمات

$$q=q(n, k, \dots)$$

و نكتب كما يلي:

$$Q = \text{حجم الإنتاج الكلي}$$

$$N = \text{كمية العمل المتاحة}$$

$$K = \text{رأس المال}$$

بحيث يفترض الكلاسيكيين ثبات رأس المال وغياب التقدم التكنولوجي في الأجل القصير وأن العامل الوحيد المتغير في دولة الإنتاج هو كمية العمل المستخدمة

$$Q=q(n, k, \dots)$$

$$q=q(n)$$

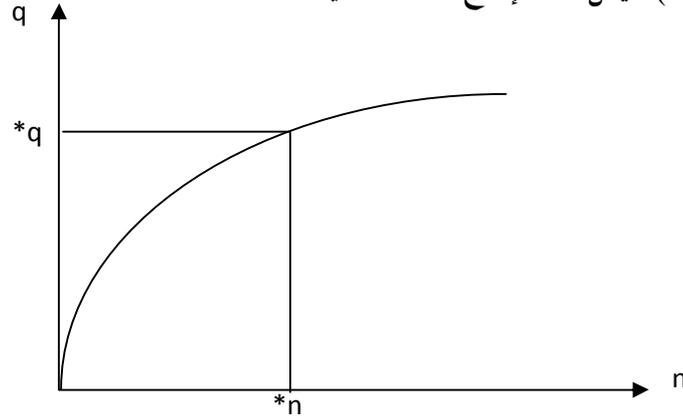
معنى هذا أن حجم الإنتاج يتحدد بحجم اليد العاملة المستخدمة ومنه فإن دالة الإنتاجية الحدية للعمال pml ، و حسب الفرضيات المعمول بها لدالة الإنتاج فإنها دالة متناقصة الغلة، ومنه فإن دالة الإنتاجية الحدية للعمال pml ، تكون موجبة ومتناقصة، وهذا يعني أنه كلما زادت اليد العاملة n يزيد حجم الإنتاج غير أن الزيادة تكون بمعدل متناقص²

و الرسم البياني يوضح ذلك:

¹ - أسامة بشر الدباغ: "البطالة والتضخم"، الأهلية للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2007، ص: 33.

² - سليم عقون، مرجع سابق، ص: 17.

شكل رقم (2): يمثل دالة الإنتاج عند الكلاسيك



المصدر: سليم عقون، مرجع سابق، ص: 17.

في ظل اعتقاد الكلاسيك في تحليلهم لسوق العمل في ظل المنافسة الكاملة والمرتكرة على قاعدة تعظيم الربح فإن

$$Q = p \cdot q - w \cdot n$$

بحيث:

Q: أرباح المؤسسات

P: مستوى العام للأسعار

W: الأجر الاسمي

حيث تهدف المؤسسة إلى تعظيم الربح: $\text{Masc}(\pi) = p \cdot q - w \cdot n$

و مع ثبات عوامل الإنتاج: $Q = q(n)/k$

فشرط الأعظمية يكون كالتالي:

- نقوم باشتقاق دالة الربح بالنسبة للعمل

$$\frac{d\pi}{dn} = 0 \Rightarrow Q - q(n) = w/p$$

إن الشرط الضروري لتعظيم الربح هو تساوي الأجر الحقيقي مع الإنتاجية الحدية للعمل، وبما أن الإنتاجية الحدية

متناقصة فإن أي زيادة في الطلب على العمل يستلزم انخفاضاً في الأجر الحقيقي، وبالتالي فطلب المؤسسات على العمل هو دالة

متناقصة للأجر الحقيقي ويرمز له بـ nd^1

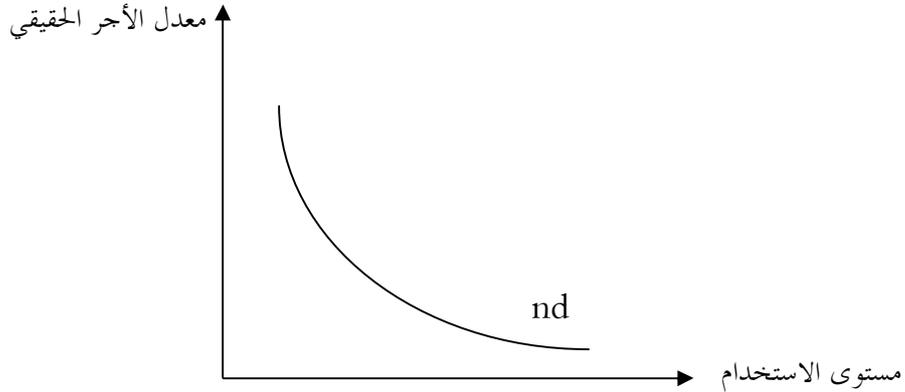
حيث $nd = q^{-1}(w)$

و نكتب $nd = f(w/p)$

¹ - سليم عقون، مرجع سابق، ص: 18.

حيث يمكن تمثيل منحني الطلب على العمل في الشكل التالي:

شكل رقم (3): يمثل الطلب على العمل



المصدر: سليم عقون، مرجع سابق، ص: 18.

ثانيا: عرض العمل:

يعرف عرض العمل على أنه عبارة عن عدد العمال الراغبين في العمل عند معدل الأجر الحقيقي السائد وتعتمد دالة عرض العمل على أساس المفاضلة النظرية، إذ يفترض بكل عامل أن يحصل على منفعة من الاستمتاع بوقت الراحة، وكذلك من الدخل الحقيقي الذي يمكن زيادته فقط عن طريق التضحية بوقت الراحة و يتضمن قرار عرض العمل الفردي تحقيق أعلى منفعة من وقت العمل و الراحة، و ذلك بتقديم أقصى ما يمكن من ساعات العمل عند مستوى الأجر الحقيقي للساعة الواحدة، و بالتالي تكون المعادلة كما يلي:¹

$$W = W/P$$

حيث أن:

W : الأجر الحقيقي.

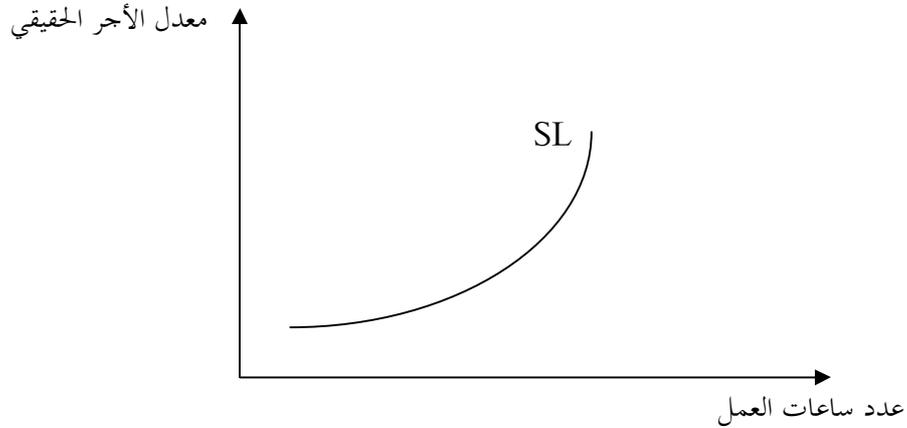
W : الأجر النقدي أو الاسمي.

P : السعر.

بالإضافة إلى ذلك يفترض بالعامل أن يكون رشيدا أي يحاول الحصول على أقصى رفاهية فردية ممكنة و حتى يتمكن من تحقيق هذه الرفاهية يقوم بإحلال العمل محل الراحة، و يعتمد مقدار هذه التضحية على مقدار الأجر الحقيقي الذي يحصل عليه، و يمكن توضيح اختيار العامل بين العمل و الراحة. و يمكن التعبير عن منحني عرض العمل كما يلي:

¹ - ضياء مجيد الموسوي: " النظرية الاقتصادية: التحليل الاقتصادي الكلي"، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون- الجزائر، الطبعة الرابعة، 2009، ص: 18.

شكل رقم (4): يمثل عرض على العمل



المصدر: ضياء مجيد المسوي، مرجع سابق، ص: 19.

نلاحظ أن الأجر الحقيقي مقاسا على المحور العمودي، و وحدات العمل المعروضة مقاسه على المحور الأفقي، و يأخذ شكل منحنى عرض العمل الكلي الشكل المشابه إلى منحنى عرض العمل الفردي، و لكن طالما أن منحنى عرض العمل الكلي يعبر عن سلوك مجموعة من الأفراد لذلك يصبح انحداره عند أي مستوى أجر معين أكثر انبساطا من انحدار منحنى عرض العمل الفردي

و خلاصة القول: يعتمد عرض العمل على معدل الأجر الحقيقي:

$$SL=L(W)$$

حيث:

SL = مستوى استخدام العمل.

W = معدا الأجر الحقيقي.

W = معدل الأجر النقدي.

P = المستوى العام للأسعار.

أي أن عرض العمل دالة متزايدة في معدل الأجر الحقيقي إذ تؤدي الزيادة في معدل الأجر الحقيقي إلى زيادة عرض العمل.

ثالثا-توازن سوق العمل عند الكلاسيك:

يتحقق توازن سوق العمل عند معدل الأجر الحقيقي الذي عنده يساوي عرض العمل مع الطلب عليه، ويتحقق هذا التوازن عند مستوى الاستخدام التام الذي يجعل بالإمكان تصفية السوق من العاطلين عن العمل أي $dl=sl^2$ و بالتعبير البياني نحصل على الشكل أدناه:

² - ضياء مجيد المسوي مرجع سابق، ص: 21.

♦ و ثالثتها ترتبط بالنظرية الكمية النقدية التي تقضي بأن انخفاض الدخل الحقيقي، مع بقاء كمية النقد المتداولة (M) و سرعة تداولها (V) ثابتتين. يؤدي إلى انخفاض مستوى الأسعار العام مما يؤدي كذلك إلى انخفاض معدل الأجر الحقيقي، وانخفاض معدل الأجر الحقيقي، وانخفاض معدل الأجر الحقيقي يدفع بالمنتجين إلى زيادة طلبهم على العمل فيزداد الإنتاج. و هذا من شأنه أن يخفض مستوى الأسعار العام، فيرتفع معدل الأجر الحقيقي و يرتفع بذلك عرض العمل في الوقت الذي تنقص فيه حدة الطلب عليه و شيئاً فشيئاً يتجه كل من حجم العمل و حجم الإنتاج الحقيقي إلى مستوى توازن الاستخدام الكامل حيث تمتص كل البطالة العضوية السابقة.

الفرع الرابع: البطالة في الفكر الكلاسيكي

يرى الكلاسيكيون أن الاقتصاد يكون في حالة توازن دائماً عند مستوى الشغل الكامل، حيث أن كل فرد قادر على العمل وراغب فيه عند أجر التوازن يجد فرصة عمل، أي لا مجال لوجود بطالة إجبارية و في حالة وجود بطالة فإنها اختيارية و سببها يعود إلى طلب بعض العمال أجور عالية و بالتالي فهم يرفضون الأجر المنخفض السائد في السوق. و يقر الكلاسيكيون أن السبب لرئيسي في حدوث هذا النوع من البطالة، هو عدم مرونة الأجور النقدية نظراً لتدخل الحكومة أو النقابات من خلال تحديد حد أدنى للأجور أعلى من أجر التوازن.

و بالرغم من استمرار هذه النظرية في مجال التشغيل لعدة سنوات إلا أنها لم تعد تلقى قبولا واسعاً من طرف معظم الاقتصاديين و ذلك لعدم منطقية أو موضوعية الفرضيات التي استندت عليها، فأزمة الكساد العالمي كانت بمثابة التجربة العلمية التي أسقطت فيها النظرية الكلاسيكية حيث اعتبرت الدليل على عدم صحة قانون ساي، كما أثبتت فشلها في تفسير الكساد العظيم الذي ساد تلك الفترة و عدم قدرتها على علاجه، فبالرغم من انخفاض الأجور الحقيقية إلى المستويات الدنيا زادت البطالة إلى مستويات مرتفعة، و هذه الأخيرة ظلت تعاني منها معظم الاقتصاديات الرأسمالية فأصبحت الظاهرة الطبيعية التي سادت فترة الأربعينيات و هذا ينفي القوى الخفية تحدث التوازن تلقائياً في حالة حدوث أي احتلال و التي يؤمن بها الكلاسيكيون¹.

مما سبق نجد العديد من الحقائق التي لا تؤيد النظرية الكلاسيكية في تفسيرها سوق العمل، فالنتائج ليس دائماً في حالة التشغيل التام، كما أن الأجور هي المصدر الأول في الطلب و تخفيضها يعتبر دافعاً لتقليص الطلب على العمل يؤدي إلى حدوث زيادة في البطالة عوض امتصاصها.

المطلب الثاني: النظرية الكثرية

يمكن القول أن الأزمة الاقتصادية التي تعرض لها الاقتصاد الرأسمالي سنة 1929م كانت بمثابة نقطة انطلاق هذه النظرية، و ذلك من خلال التحليل الذي قام به كيتز الأوضاع الاقتصادية والذي يطلق عليه بالتحليل الكيتزي، و هذا بعد فترة من سواد الأفكار الاقتصادية الكلاسيكية المرتكزة على حالة التوازن الاقتصادي العام و التي تقود حتماً حسب النظرية الكلاسيكية إلى التشغيل التام، لدى أنصبت أفكار كيتز بشكل أساسي على إيجاد حلول لأزمة لبطالة و الكساد و التي أصابت العالم في تلك الفترة عن طريق اقتراح سياسات اقتصادي فعالة لا تتوافق مع مبادئ النظرية الكلاسيكية.

¹. محمود حسن الوادي، كاظم حاسم العيساوي، مرجع سابق، ص 75.

الفرع الأول: فرضيات النظرية الكيترية:

قام كيتر في بداية الأمر بدراسة وتحليل الأزمة الاقتصادية التي حلت بالنظام الرأسمالي، واستخلص منها ما ثبت عدم صحة التحليل الكلاسيكي الذي كان سائدا، حتى وقت حدوث أزمة الكساد، حيث كان التحليل التقليدي يعتمد على فرضية أن تحقيق العمالة التامة يتم بصورة تلقائية في ظل المنافسة التامة وفي ظل اقتصاد يقوم على مبدأ أن كل عرض يخلق الطلب الموازنة، فالتحليل الكيترية قام على فرضيات تختلف تماما على فرضيات التقليديين ويعتمد إيجاز ذلك في النقاط التالية:¹

أولاً- كان لكيتر الفضل في انقاد النظام الرأسمالي من الاثيار لسبب أزمة الكساد لتي حلت وبالتالي تخليص الفكر التقليدي من الأخطاء التي وقع فيها سبب الآراء التي طرحها وطريقة التحليل التي استخدمها فكانت بمثابة ثروة في علم الاقتصاد وثورة على الفكر الاقتصادي التقليدي الرأسمالي.

ثانيا- وجه كيتر اهتمامه إلى دراسة الطلب على النقود وذهب إلى أن الأمر ليس في البحث عن العلاقة بين كمية النقود والمستوى العام للأسعار وإنما البحث عن العلاقة بين مستوى الإنفاق الوطني والدخل الوطني.

ثالثا- قام بتحليل الطلب على النقد كمخزن للقيمة وتحليله هذا هو ما يميزه حقا عن التحليل التقليدي وذلك أن أحذه لتفضيل السيولة في الاعتبار قد فتح أمامه آفاق جديدة لتحليل آثار التغيرات النقدية على النشاط لاقتصادي.

رابعا- جاء بنظرية عامة للتوظيف، فهي تتميز عما يسبقها من نظرية العمالة، إذ تعالج مستويات التشغيل، فبينما تعني النظرية الكلاسيكية بدراسة حالة خاصة هي حالة التشغيل الكامل، وتؤمن بأنها هي الحالة العامة وبأن الانحرافات عن حالة التوظيف الكامل طفيفة.

خامسا- اهتم كيتر بالمعطيات الاقتصادية، ولم يول اهتماما كبيرا بالجزئيات، فالظواهر العامة التي يستخدمها في تحليله تدور حول المجامع كحجم التشغيل العام، الدخل الوطني، الإنتاج الوطني، الطلب الكلي والعرض الكلي.

سادسا- رفض في تحليله للأوضاع الاقتصادية قانون "ساي" وبين عدم وجود قوانين طبيعية تعمل على إعادة التوازن لكلي كلما حدث اختلال، كما أقر بحدوث التوازن عند أي من مستويات التشغيل، وبذلك طالب بضرورة تدخل الدولة لعلاج أسباب لأزمات التي قد تعترض الاقتصاد الوطني، فعمل على تحديد معالم السياسة الاقتصادية الجديدة التي ينبغي أن تتبع حتى يصل الاقتصاد إلى التوظيف الكامل ويتحقق التوازن للدخل الوطني.

-اهتم بفكرة الطلب الكلي الفعال لتفسير أسباب عدم التوازن التي وقع فيها النظام الرأسمالي في أزمة الكساد، وما نتج عنها من انخفاض في الأسعار وانتشار البطالة، فهو يرى أن حجم الإنتاج وحجم التشغيل، ومن ثم حجم الدخل، إنما يتوقف بالدرجة الأولى على حجم الطلب الكلي الفعال.

الفرع الثاني: سوق العمل عند كيتر

لقد رفض كيتر فكرة البطالة الاختيارية وإمكانية الوصول إلى حالة التوازن في كل السواق، كما يعتقد الكلاسيك وذلك من خلال نظريته العامة حيث يرى أن مرونة الأجور والأسعار لا تسمح بالعودة إلى التوازن التلقائي وقد حدد كيتر كل من العرض والطلب على العمل.

¹- بلعزور بن علي: "محاضرات في النظريات والسياسات النقدية"، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون-الجزائر، الطبعة الثانية، 2008، ص ص: 32-33.

أولاً-الطلب على العمل:

بالنسبة للطلب على العمل فإن كيتز لا يختلف عن الكلاسيك وبالتالي فدالة الطلب على العمل هي دالة مشتقة من دالة الإنتاج وهي دالة متناقصة بالنسبة للأجر الحقيقي.

حيث يرى كيتز أن الطلب على العمل يتوقف على مستوى الطلب الفعال، أي أن المنتجون يعملون على توظيف حجم من اليد العاملة الضرورية لتحقيق الإنتاج الموافق للطلب المتوقع.¹

$$ad=f(w/p) \rightarrow q(n) \leq 0 \quad Q=q(n).$$

ثانياً-عرض العمل:

يتوقف عرض العمل عند كيتز على الأجر الاسمي، لأن الأسر تكون ضحية الخدعة النقدية في سلوكها الإنفاقي، أي بالنسبة للأسر، إذا لم تتغير الأجر الاسمية لا تتغير القدرة الشرائية. وباعتبار أن مرحلة النشاط يزيد الطلب على العمل فترتفع الأجر، سيقدم العمال على عرض العمل عند مستوى من الأجر الاسمية يكون أكبر من المستوى الضروري، نظراً لمحدودية عرض العمل على الأمد القصير.²

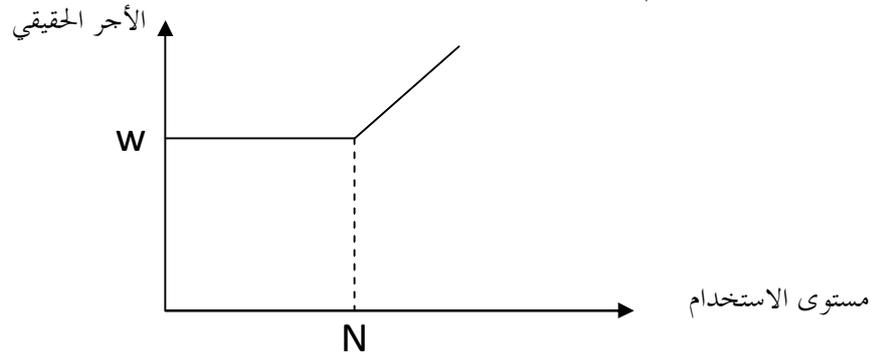
لقد أكد كيتز أن الأسعار لا يمكن أن تنخفض أقل من حد معين مهما بلغت معدلات البطالة، لان العمال يفضلون البطالة على العمل بأجر أقل من هذا الحد بالتالي فإن الأسعار أيضاً لا تنخفض أقل من حد معين نظراً لعدم انخفاض الأجر والتكاليف، وهذا يعني أن منحى العرض الكلي يكون خط أفقياً مستقيماً عن الحد الأدنى للأسعار والأجر ولا ترتفع الأسعار والأجر بالتالي يرتفع منحى العرض الكلي إلا عندما يصل الناتج الكلي إلى مستوى الاستخدام الكامل حيث تبدأ الأسعار في الارتفاع لعدم إمكانية زيادة الكميات المنتجة أكثر من مستوى الاستخدام الكامل للمورد³

و عليه يمكن كتابة دالة عرض العمل رياضياً على النحو التالي: $NS+ F(W)$

تحت شروط: $F (W) \geq 0$

حيث يمكن تمثيل منحى عرض العمل كما يلي:

شكل رقم(6): دالة عرض العمل



المصدر: نزار سعد الدين العيسى، إبراهيم سليمان نطق "الاقتصاد الكلي: مبادئ وتطبيقات" دار حامد للنشر والتوزيع، عمان -الأردن، 2006، ص: 147.

¹ - عقون سليم، مرجع سابق، ص: 23.

² - بوصاني كمال : " حدود البطالة الظرفية والبطالة البيوية في الجزائر خلال المرحلة الانتقالية"، أطروحة مقدمة للحصول على شهادة دكتوراه الدولة في

العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2006، ص: 45.

³ - نزار سعد الدين العيسى، إبراهيم سليمان نطق: "الاقتصاد الكلي : مبادئ وتطبيقات"، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2006، ص: 147.

و يلاحظ من هذا الشكل أن عرض العمل في النظرية الكيترية تتميز عن النظرية الكلاسيكية في نقطتين أساسيتين هما:

1. حسب كيتر عرض العمل ليس دالة متزايدة في الأجر الحقيقي؛
2. إمكانية جمود الأجر النقدي في الاتجاه التنازلي، أي عدم إمكانية انخفاض الأجر دون مستوى معين، فمن الوجهة العلمية من غير المعقول أن تكون هذه الأجور رمزية نحو الارتفاع ونحو الانخفاض كلما حدث تدبب في سوق العمل، والسبب يعود إلى وجود المنظمات النقابية والقانونية والإدارية تعمل على حماية العمال.

الفرع الثالث: البطالة في التحليل الكيترية

يرتبط مفهوم البطالة عند كيتر بانخفاض مستوى الطلب الكلي والصفة المميزة لمفهوم البطالة في التحليل الكيترية سببها اختلاف دالة عرض العمل عند كيتر عن التحليل الكلاسيكي، إذ يفترض كيتر 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 ثابتا ولا يعترض كيتر على مثل هذا الاتجاه، بل يعتبره سلوكا راشدا من قبل العمال، وذلك رغبة منهم في الحفاظ على أجورهم النسبية، ومما لا شك فيه أن تعلق العمال بأجورهم النقدية فهم يتعلقون أيضا بأجورهم الحقيقية وليس القيمة النقدية لها فقط. وعلى ذلك يتقبل العمال انخفاض أجورهم الحقيقية نتيجة ارتفاع المستوى العام للأسعار، ولكن لا يتقبلون مثل هذا الانخفاض عن طريق انخفاض أجورهم النقدية، لأن الأول يتأثر به جميع العمال بالتساوي تقريبا دون أن يؤدي ذلك إلى تغيير أجورهم الحقيقية النسبية، في حين ينعكس انخفاض أجورهم النقدية على تلك المجموعة المعنية من العمال فقط، وعلى ضوء هذا التحليل يفترض جمود الأجر النقدي نحو الأسفل في التحليل الكيترية، وينظر إليه على أنه عامل خارجي في النموذج ويفسر في ضوء العوامل المؤسسية التاريخية¹.

وعادة ما يرغب العمال العاطلين عن العمل في أداء العمل عند مستوى الأجر الحقيقي السائد إلا أن فرص العمل غير متوفرة وبالتالي فإن كيتر أطلق على هذه الحالة بالبطالة الإجبارية حيث عرفها بأنها تلك البطالة التي تتحقق عند ارتفاع مستوى السعر مع ثبات معدل الأجر النقدي.

المطلب الثالث: النظريات الحديثة للبطالة

لم يعد بمقدور النظريتين الكلاسيكية أو الكيترية تفسير معدلات البطالة المتزايدة التي انتشرت منذ بداية السبعينات وظهرت بذلك نظريات حديثة تقوم بتفسير هذه الظاهرة، إذ تم إدخال قروض أكثر واقعية حتى تصير أكثر قدرة على تفسيرها، ولعل أهم هذه النظريات نذكر:

- نظرية البحث عن العمل؛
- نظرية تجزئة سوق العمل؛
- نظرية احتلال سوق العمل؛
- نظرية أجرة الكفاءة.

¹ - ضياء مجيد: "النظرية الاقتصادية: التحليل الاقتصادي الكلي"، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2007، ص: 337.

الفرع الأول: نظرية البحث عن العمل

ترتكز هذه النظرية على تغيير فرض أساسي من فروض العمل النموذج التقليدي لسوق العمل والمتمثل في أن جميع المتعاملين في هذا السوق على علم كامل بما يجري فيه، وهذه مهمة صعبة للحصول على المعلومات الكافية عن سوق العمل، وبالتالي الأمر الذي يدفعهم للسعي من أجل الحصول على هذه المعلومات وتقييم عملية الحث هذه بسمتين أساسيتين السمة الأولى عملية مختلفة لأنها تتضمن نفقات متعلقة بالبحث والاختيار. والسمة الثانية أن العملية تستغرق ظاهرة وجود كم من المتعطلين طبقاً إلى حين مع وجود فرض عمل شاغرة ولتفسير تباين الأجور المتعلقة بنفس المهارة دون أن يعني ذلك وجود أي نوع من اختلال في آليات سوق العمل.

فمن وجهة هذه النظرية أن الأفراد يتركون مناصب عملهم، والتفرغ للبحث عن وظائف جديدة الملائمة لقدراتهم وحسب هيكل الأجور وبالتالي بالبطالة في هذه الحالة هو السلوك الاختياري كما أن البطالة تعتبر ضرورية من أجل الوصول إلى التوزيع الأمثل لقوة العمل بين الاستخدامات المختلفة.¹

ويتوقف طول فترة البطالة على معدل الأجر الذي يتوقع الفرد أن يحصل عليه نتيجة تحسين درجة معلوماته بأصول السوق وعلى المناخ الاقتصادي العامل في المجتمع، وفي حالة الرواج الاقتصادي فإن البطالة تطول نتيجة وفرة فرص العمل المتاحة وعلى العكس في حالة الكساد الاقتصادي، كما أن الداخلين الجدد في سوق العمل وخاصة لفئة الشبابية نظراً لانعدام خبرتهم بأحوال السوق تزداد درجة تنقلهم بين الوظائف المختلفة من أجل الحصول على المعلومات المطلوبة، وبالتالي يتعرضون لفترة بطالة أطول من غيرهم.

و الواقع أن نظرية البحث عن العمل لا تفسر حقيقة البحث على معلومات فرص العمل وتلاعب معدلات البطالة المرتفعة، فعلا يمكن إرجاعها لمجرد رغبة الأفراد في التفرغ لعملية جمع المعلومات، وبالتالي فهي عاجزة عن تفسير ظاهرة البطالة وحاجة في الآجال الطويلة، كما أن الواقع الميداني أثبت أن البحث عن العمل الجديد يكون للفرد المشتغل وليس البطال، كما أن التغيير في الوظائف وانتقال العمل من وظيفة إلى البحث عن وظيفة أخرى وذلك بدون المردود بحالة التعطيل، كما أن الدراسات أثبتت أن نسبة كبيرة من البطالة ترجع إلى تحلي المشروعات عن العمل وليس الفكر.

الفرع الثاني: نظرية تجزئة السوق

أول من تناول فكرة ازدواجية سوق العمل هما الاقتصاديان خلال أعمالهما الصادرة سنة 1971م والمرتبطة بأسواق العمل العالمية وتحليل القوى العاملة حيث أوضحت دراستها الميدانية أن قوة العمل تتعرض لنوع من التجزئة على أساس العرق، النوع، السن، المستوى التعليمي.

وتهدف هذه النظرية إلى البحث عن أسباب ارتفاع معدلات البطالة في نهاية الستينيات وبداية السبعينيات ومن ثم تقديم العلل حول تزامن وجود معدلات بطالة مرتفعة في قطاعات معينة مع حدوث ندرة في القوى العاملة في قطاعات أخرى وتفترض هذه النظرية وجود نوعين من الأسواق وهما:²

أولاً - سوق أولى :

يتميز هذا السوق بالاستقرار الوظيفي، إذ يشمل مناصب ذات أجور مرتفعة في ظل ظروف جيدة وآفاق مستقبلية، وتستخدم هذه السوق مختلف الفنون الإنتاجية الكثيفة لرأس المال والفئة العمالية الماهرة التي تحرص على المؤسسة الاحتفاظ بها، ومن لطبيعي أن ينعكس هذا الاستقرار على اليد العاملة المشغلة فيها.

¹ - مدني بن شهرة: " الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل"، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2009، ص: 245-246.

² - مليكة بجات: " إشكالية البطالة والنضج في الجزائر خلال الفترة 1970-2005"، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2006، ص: 42.

ثانيا- سوق ثانوي:

يتميز السوق الثانوي بمجموعة من الخصائص من بينها أن أجوره منخفضة، حركية عالية لليد العاملة، علاقات العمل فيها فردية سودها أحكام تعسفية، مناصب عمل محدودة الآفاق مع تعرض أغلب العمال إلى البطالة، إذ تستخدم أساليب إنتاجية كثيفة العمل والتي تتأثر بسهولة بالتقلبات في مستوى النشاط الاقتصادي، نتيجة لذلك تحتاج هذه السوق إلى فئات من العمل لا تتمتع بنفس الحقوق والضمانات السائدة في السوق الأولى.

إن الفئة الأكثر عرضة للبطالة هي تلك التي تنتمي إلى السوق الثانوي أين تخضع تقلبات العمل فيه إلى الظروف الاقتصادية حيث يسهل تشغيل في أفاق الرواج، كما يسهل التخلص منهم في أوقات الكساد، وهو ما يعني أن البطالة لا تسمى القطاع الأولي بل يمكن أن يحدث ذلك في فترة الركود الاقتصادي المستمر وبنسب ضعيفة، فإذا مست البطالة عامل ينتمي إلى السوق الأولي ويرفض البحث عن العمل في السوق لثانوي فإن مثل هذه البطالة تكون اختيارية وبالتالي لا تشكل خطرا عليه لان احتمال بقاءه فيها ضعيف وخصوصا إذا دخل المنافسة عمالا لديهم خصائص فردية غير مفصلة للإدماج السهل في سوق الشغل مثل ما يوجد في السوق الثانوية.

و بالتالي فإن الانتقال من السوق الثانوي إلى الأولي يعتبر عملية صعبة واحتمال وجود خطورة .

الفرع الثالث: نظرية اختلال التوازن

ظهرت على يد الاقتصادي الفرنسي Malinvaud كمحاولة لتفسير معدلات البطالة المرتفعة في الدول الصناعية خلال فترة السبعينيات من القرن الماضي ويرتكز تحليله للبطالة على سوقين اثنين هما: سوق السلع وسوق العمل وتبنى هذه النظرية فرض جمود الأسعار والأجور في الأجل القصير ويرجع ذلك إلى عجزها عن التغيير بسرعة كافية لتحقيق التوازن المنشود ونتيجة لذلك يتعرض سوق العمل لحالة اختلال متمثلة في وجود فائض في عرض العمل عن الطلب مما يقود إلى البطالة الإجبارية ولا تقتصر النظرية على البحث عن أسباب البطالة في إطار دراسة سوق العمل وسوق السلع إذ يمكن أن ينتج عنه نوعان من لبطالة هما:¹

أولا- النوع الأول:

يتميز بوجود فائض في عرض العمل عن الطلب عليه ويترتب عليه ذلك عدم قيام أصحاب العمل أو رجال الأعمال بتشغيل عمالة إضافية لوجود فائض في الإنتاج لا يمكنه وهو ما يتطابق مع التحليل الكيتري.

ثانيا- النوع لثاني:

في هذه الحالة تقترن البطالة في سوق العمل بوجود في المعرضون من السلع عن الطلب عليها وتكون أسباب البطالة في ارتفاع معدل الأجور الحقيقية للعمال مما يدفع المستخدمين إلى عدم زيادة كل من عرض السلع ومستوى التشغيل بسبب انخفاض ربحية الاستثمارات وهو ما يتطابق والتحليل الكلاسيكي. إن أهمية نظرية الاختلال تتمثل في استخدامها لذات الإطار التحليلي لتحليل كل من البطالة الكلاسيكية والكيترية أما نوع البطالة وأسبابها فهي ليست من ثوابت أي نظام اقتصادي وإنما ما تتوقف على طبيعة الاختلالات التي تعاني منها الأسواق فمثلا.. ترجع البطالة غير الاحتكاكية في الدول المتقدمة إلى سبب واحد في الحالتين وهو انخفاض مستوى الإنتاج ويعود إلى الانخفاض مستوى الإنتاج ويعود إلى الانخفاض في معدل ربحية الاستثمارات وفقا للنظرية الكلاسيكية أما سببه وفقا للنظرية الكيترية فهو عدم كفاية الطلب الكلي.

¹ - نصري دادي عدون، عبد الرحمن العايب، مرجع سابق، ص: 35-36.

و إذا كانت هذه النظرية قد نجحت في التعريف بأساليب البطالة من لناحية النظرية فإنها لم توفق في تقديم السياسة الاقتصادية التي يجب إتباعها لمواجهة هذه المشكلة كونها تتحاشى العلاقة بين التغيرات الاقتصادية عبر فترات متتالية لان تحليلها يركز على المدى القصير كما أنه يصعب تحقق فرضية كل من تجانس العمل ووجود سوق واحدة للسلع من ناحية أخرى إضافة إلى أن البطالة لا تقتصر على النظرية الكلاسيكية أو الكيترية لان هناك أنواعا عديدة من عناصر العمل ومن أسواق السلع وبالتالي فغن معالجتها عن طريق رفع الطلب الكلي من خلال زيادة الإنفاق الحكومي أو زيادة الأجور سيؤدي إلى تفاقم البطالة الكلاسيكية نتيجة تخفيضها لمعدل الأرباح بدلا من رفعها.

الفرع الرابع: نظرية أجره الكفاءة

تقوم هذه النظرية على أن رجال الأعمال يدفعون أجور على من الأجور التوازنية في سوق العمل لتشجيع العمال وزيادة الإنتاجية، ويترتب على هذا الارتفاع وجود فائض في عرض العمل ومن ثم ظهور البطالة وفقا لهذه النظرية فإن رفع الأجور يترتب عليه ارتفاع الإنتاجية، وبمعنى آخر فإن تكلفة خفض الأجور هي انخفاض إنتاجية العمال، وينتج عن ذلك سعي المؤسسات إلى إبقاء الأجور عند مستوى ثابت حتى لا تتأثر الإنتاجية.¹ ويمكن حصر دوافع رفع الأجور من طرف أصحاب العمل أو رجال الأعمال في النقاط التالية:

أولا- الرغبة في اجتذاب اليد العاملة ذات المهارات والكفاءات العالية لأنها أكثر إنتاجية، وهذا ما نلمسه في الدول النامية.

ثانيا- تحفيز العمال على التمسك بمناصب عملهم وبالتالي التقليل من سرعة دوران قوة عملهم، من خلال رفع تكلفة ترك العمل، لأنه كلما زاد الأجر كلما تشجع العامل على التمسك بمنصبه كما أن المؤسسة التي تدفع أجورا أعلى تسعى من وراء ذلك إلى التقليل من وتيرة الانصراف الإداري للعمال، وكذلك اختصار الوقت والاقتصاد في المال حتى لا تزيد من تكلفة تكوين وتوظيف عمال جدد.

ثالثا- زيادة إنتاجية عنصر العمل، إذ يعتقد أصحاب العمل أن العمال لا يبذلون جهودا كبيرة في حالة حصولهم على أجور أعلى.

نستخلص من كل ما سبق أن هناك تباين وتعدد وجهات النظر المفسرة للبطالة، فهذه الظاهرة مازالت محل جدل بين النظريات المختلفة التي عجزت عن تفسير الواقع الذي تنتمي إليه والتي شكلت في إطاره، ويرجع السبب ربما إلى الديناميكية المتسارعة في سوق العمل والتغيرات التي تحدث فيه باستمرار، هذا في الدول الرأسمالية المتقدمة، وبالتالي فإنها بالأحرى تعجز كذلك عن تحليل وتفسير البطالة في المجتمعات النامية.

¹ - عبد الرحمن يسرى: " النظرية الاقتصادية والكلية الجزئية"، الدار الجامعية للكتاب، الإسكندرية، 2004، ص: 274.

المبحث الثالث: النظرة الاقتصادية للبطالة

تعتبر البطالة من المواضيع التي استحوذت على جزء كبير من الدراسة والاهتمامات من الاقتصاديين والباحثين، تعمقت الأبحاث وتعددت النظريات الاقتصادية التي حاولت تفسير هذه البطالة سعيًا من طرف الدول إلى زيادة حجم العمالة ومن ثم التخفيف من معدلات البطالة وبالتالي تعدد من أهم الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للمخططين وواضعي السياسات الاقتصادية.

و من أجل فهم مشكلة البطالة يتعين علينا التعرض بشكل عام إلى بعض المفاهيم الخاصة بالبطالة، قياسها وأهم أنواعها.

المطلب الأول: تعريف البطالة وفقا لبعض الأفكار الاقتصادية:

للبطالة مفاهيم متعددة لا مجال لحصرها، إلا أنها بمجملها تتفق في المعنى حيث تعني بالمفهوم الاقتصادي وجود موارد اقتصادية متاحة عاطلة وغير موظفة، أي التشغيل الكامل لتلك الموارد الإنتاجية، وبمفهوم سوق العمل معناها ينحصر بعنصر العمل ويقصد بها العاطلين عن العمل، حيث تشكل ظاهرة غير صحيحة في المجتمع نظرا لانعكاساتها السلبية من النواحي الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.

و سوف نتعرض إلى بعض الأفكار الاقتصادية في تعريف البطالة.

- فهناك يعرف البطالة بأنها عدد الأشخاص القادرين على العمل ويعملون بالرغم من أنهم يبحثون عمل بشكل جدي.¹
- كما تعرف منظمة العمل الدولية العاطلين عن العمل: بأنهم أفراد قوة العمل الراغبين في العمل وفق الأجر السائدة، والباحثين عنه والذين لا يجدونه.²
- و يعرفها أنثوني جيندنز أن البطالة هي: "أن الفرد يقع خارج نطاق قوة العمل" ويعني العمل هنا العمل مدفوع الأجر كما يعني المهنة.³

كما تعني البطالة ترك بعض الإمكانيات المتاحة للمجتمع دون استغلال، وهذا يعني إهدار الموارد، وتجدد الإشارة إلى أن عنصر العمل يختلف عن بقية العناصر الأخرى في أنه غير قابل للتخزين، فالعمل إن لم يستخدم في حينه فإنه لن يستخدم أبداً، وبالتالي فهذا يؤثر سلباً على عنصر الإنتاج مع ذلك يبقى العمل أساس إنتاج الموارد الضرورية لإشباع حياة متنوعة.⁴

مما سبق نجد أن تعريف البطالة لا يخلو من الغموض والالتباس، حيث أن الأفراد الذين يحسبون ضمن البطالة هم الذين:

- يمكنهم العمل ويبحثون عنه؛
- ينتظرون العودة إلى العمل الذي فصلوا منه، وهذا يمكن أن يؤدي إلى بعض المظاهر المتناقضة.
- و على هذا فإنه يمكن القول أن الاصطلاح الإحصائي للبطالة يؤدي إلى:
- استبعاد أشخاص رغم تفضيلهم للعمل؛

¹ - حسام داود، مصطفى سلمان: "مبادئ الاقتصاد الكلي"، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان الأردن، 2000، ص: 3.

² - عماد الدين المصيح: "العوامل المؤثرة في البطالة في الجمهورية العربية السعودية"، دراسة تطبيقية باستخدام منهجية التكامل المشترك" ورقة بحث مقدمة إلى المؤتمر الدولي حول أزمة البطالة في الدول العربية، القاهرة، جمهورية مصر العربية، يومي 17-18 مارس 2008، ص: 36.

³ - حسين عبد القوي: "البطالة المشكلة والعلاج"، مركز الإعلام الأممي، البحرين، بدون سنة النشر، ص: 2.

⁴ - حسين بن سالم الزبيدي: "البنخيم والكساد"، الوارث للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2011، ص: 352.

— احتساب أشخاص تشملهم العمالة ولكنهم غير حادين في البحث عن العمل وهكذا نجد عمالا لا يسعون للبحث عن العمل بسبب التوقعات التشاؤمية ولكنهم لا يحسبون ضمن البطالة لمجرد أنهم لا يبحثون بجدية عن العمل، والسبب هناك شك من أن هؤلاء العمال الذين تخيب أمالهم يشكلون نسبة كبيرة من القوة العاملة خلال الكساد الشديد.

أما الأشخاص الذين يعودون لاستكمال تعليمهم بالجامعات أو المدارس لا يعودون في حالة بطالة بمجرد أنهم لا يجدون عمل ونفس الشيء بالنسبة للذين يعملون بعض الوقت ويرغبون في العمل طول الوقت هؤلاء يفضل وصفهم حتى لو كانوا يعملون ساعة واحدة في الأسبوع وهؤلاء الأشخاص لا يعملون كل الوقت بكل تأكيد إذ لم يكونوا عاطلين.¹

و تحدث البطالة لأسباب متعددة لعل من أهمها:²

- انخفاض معدلات الاستثمار نتيجة للندرة النسبة في رأس المال، وبالتالي عدم وجود فرص عمل جديدة؛
- سوء التخطيط التعليمي، وعدم تنظيم سوق العمل وربطه بالمؤسسات التعليمية؛
- عدم الاستقرار السياسي وانعدام الثقة التي تؤدي إلى انخفاض معدلات الاستثمار؛
- التغيرات التي تحدث في التقنية الإنتاجية نتيجة للتقدم العلمي والذي يؤدي إلى الاستغناء عن العامل وإحلال الآلة مكانه.

و مما سبق يمكن أن نعرف البطالة بأنها: " البطالة هي عدم توفر العمل لشخص قادر عليه وراغب فيه وباحث عنه".

المطلب الثاني: مؤشرات قياس البطالة وأهم أنواعها:

يعد معدل البطالة أحد المؤشرات الاقتصادية الكلية ذات الدالة البالغة في رسم السياسات الاقتصادية وتقييم فعاليتها، ولا يمكن حصر البطالة في نوع واحد وإنما هناك عدة أنواع:

الفرع الأول: مؤشرات قياس البطالة:

تقوم معظم الدول وخاصة الدول المتقدمة منها بحساب معدلات البطالة بصفة دورية ومنتظمة كأن تكون شهرية أو فصلية أو سنوية وذلك بإتباع أسلوب العينات وليس أسلوب الإحصاء العام، وذلك لما يتطلبه من وقت طويل وتكاليف باهظة، وعادة ما يقاس معدل البطالة من قبل الجهات الرسمية، كنسبة عدد العاطلين عن العمل إلى القوة العاملة بالمجتمع عند نقطة زمنية معينة وبالتالي تتباين استخدامهما بين مجتمع وآخر وتشتمل على ما يلي:³

أولاً- التعدادات العامة للسكان والإسكان

ثانياً- بحوث القوى العاملة بالعينة: و التي تصدرها وزارة القوى العاملة والتدريب، والجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.

و يلاحظ أن بيانات التعدادات أكثر عمومية وشمولاً والمبالغة أحياناً، بينما الأرقام التي تستند إلى بحوث القوى العاملة تتميز بكونها تصدر بشكل شبه سنوي إلا أنه يعاب عليها تغيرات العينة.

¹ - بن عصمان محفوظ، : "مدخل في الاقتصاد الحديث" دار العلوم للنشر والتوزيع، عناية-الجزائر، 2003، ص ص: 69-70.

² - محمود الوادي، إبراهيم خريس وآخرون: "الأساس في علم الاقتصاد"، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007، ص: 294.

³ - محمد علاء الدين عبد القادر: "البطالة أساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي والأمن القومي في ظل الجاث، العولة، تحديات الإصلاح الاقتصادي"، منشأة المعارف جلال فرى وشركاؤه، الإسكندرية- مصر، 2003، ص ص: 5-6.

ثالثاً- تقاس البطالة عن طريق الأرقام المطلقة أو تنسب الزيادة إلى حجم البطالة الكلية، وهذا ما نجده في كثير من الدول النامية، وذلك لعدم توفر الإحصائيات الدقيقة عن السكان والعمالة، وبالتالي إذا أرقام البطالة المسجلة وعدد السكان والقوة العاملة غير دقيقة، فإنه لا يهم كثيراً إن قيست البطالة بطريقة أو بأخرى.

رابعاً- قياس البطالة نسبة عدد العاطلين عن العمل: تقاس البطالة في المجتمع عادة من خلال ما يسمى بمعدل البطالة، وهو يساوي نسبة عدد العاطلين عن العمل سواء من الذين كانوا يعملون سابقاً أو من الداخلين الجدد إلى سوق العمل إلى حجم القوة العاملة أو النشيطين اقتصادياً، هؤلاء يمثلون السكان في سن العمل سواء كانوا عاملين أو عاطلين العمل ووفق الصيغة التالية:¹

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد العمل المتعطلين عن العمل}}{\text{حجم قوة العمل (لمتعطلون+العاملون)}} \times 100$$

و يمكن الوصول إلى معدل البطالة من خلال الخطوات التالية:

أ. تحديد القوى العاملة الفعلية ويمكن الحصول عليها من خلال المعادلة التالية:

حجم القوة العاملة = عدد السكان - (السكان فوق سن العمل + السكن دون سن العمل + المتقاعدين + ربات البيوت + الطلبة + أفراد القوات المسلحة وقوى الأمن الداخلي + نزلاء السجون + نزلاء المؤسسات الإصلاحية + نزلاء المستشفيات الأمراض المزمنة).

ب. تحديد عدد العاطلين عن العمل من خلال:

عدد العاطلين عن العمل = حجم القوى العاملة الفعلية في الاقتصاد - العاملين الفعليين في الاقتصاد.

انتقاد طريقة حساب معدل البطالة:

إن مثل هذه الإحصائيات عن البطالة باستخدام الصيغة لسابقة الذكر قد لا توفر فيها الدقة والمعلومات الكافية عن البطالة، خاصة في الدول النامية لهذا نجد انتقادات مختلفة حول طريقة حساب معدلات البطالة لعدة أسباب أهمها:²

- قد تكون معدلات البطالة المحتمسبة بهذه الطريقة أعلى من معدلات الحقيقة، نظراً لصعوبة التعرف على القدرة والرغبة والاستمرار في البحث للأفراد العاطلين عن العمل؛

- يزداد عدد العمال الذين يعملون أقل من عدد ساعات اليومية المعتادة في فترات الركود أي أن استخدامهم غير كامل إما لعدم وجود عمل يشغلهم خلال الساعات اليومية وهو ما يطلق عليه بالبطالة المقنعة أو لكونهم يعملون بدوام جزئي أو متقطع والسبب في ذلك غالباً كون أصحاب العمل لا يفرطون بعمالهم المدربين أو الماهرين. بمجرد انخفاض الطلب على إنتاجهم وإنما يحافظون عليهم لحين انتعاش الحالة الاقتصادية وهم يمثلون إمكانيات فائضة وغير مستغلة لا تظهرها معدلات البطالة الإجمالية؛

¹ - طاهر فاضل البياتي خالد توفيق الشميري: "مدخل إلى علم الاقتصاد" دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص: 299.

² - نزار سعد الدين عيسى، إبراهيم سليمان قطف، مرجع سابق، ص: 245.

- لا تعطي معدلات البطالة الإجمالية صورة واضحة في القطاعات المختلفة أو بالنسبة للأعمار المختلفة أو بالنسبة للرجال والنساء، لذا يستحسن العمل على احتساب معدلات البطالة لفئات اجتماعية مختلفة ولقطاعات اقتصادية منفصلة كقطاع الإنشاءات والقطاعات الصناعية أو الزراعية لفئات الأعمار المنفصلة للقوة العاملة للوقوف على الوضع الحقيقي للبطالة وتأثيراتها الاجتماعية؛

- لا تعتمد تأثيرات البطالة .

الفرع الثاني: أنواع البطالة:

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

أولاً-التقسيم الأول: 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 الهيكلية: ينشأ هذا النوع من البطالة نتيجة للتغيرات الهيكلية التي قد تحدث في الاقتصاد القومي، كتحويل الاقتصاد من اقتصاد زراعي إلى اقتصاد صناعي، ذلك التحول الذي قد يقود لظهور هذا النوع من البطالة، إذ أن تحول بعض القوى العاملة من القطاع الزراعي إلى القطاع الصناعي، فإن ذلك التحول يتطلب من تلك القوى الحصول على مستوى معين من التدريب والتأهيل لمعيها أن تجد لها فرص في القطاع الصناعي الذي يتطلب العمل في القطاع الزراعي، كما يمكن أن يحدث هذا النوع من البطالة عند الانتقال من أساليب إنتاجية معينة إلى أساليب إنتاجية أكثر تطوراً، ذلك الانتقال الذي لابد أن يرافقه ظهور هذا النوع من البطالة، وإذا كانت البطالة الاحتكاكية تمثل ظاهرة مؤقتة فإن البطالة الهيكلية تمثل ظاهرة قد تحتاج إلى وقت أطول.¹

و تجدر الإشارة إلى أن البطالة الهيكلية في البلدان المتقدمة بطالة اختيارية وليست إجبارية، عكس الدول النامية التي تعتبرها إجبارية، لأن طريقة معالجتها تختلف، حيث في الدول المتقدمة يكون القضاء عليها بتوفير الإمكانيات والوسائل المادية والفنية لإعادة تأهيل وتدريب العمالة المستغنى عنها وذلك للالتحاق مرة أخرى بالعمل، أما الدول النامية فتتجد صعوبة كبيرة لحلها لقلة الإمكانيات المادية والفنية مما يجعلها شبه دائمة يعاني منها اقتصاد البلد.

2. البطالة الاحتكاكية: البطالة الاحتكاكية هي البطالة التي تحدث بسبب التنقلات المستمرة للعاملين بين المناطق والمهن المختلفة، وتنشأ بسبب نقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل، ولدى أصحاب الأعمال الذين تتوافر لديهم فرص العمل فحينما ينتقل عامل من منطقة جغرافية لأخرى، فإن الحصول على فرصة العمل تحتاج بلا شك إلى وقت يتم فيه البحث عن الإمكانيات المتاحة والمفاضلة بينهما.

و المشكلة الأساسية هنا هي أن الباحثين عن العمل وأصحاب الأعمال الذين تتوافر لديهم فرص العمل، يبحث كل منهم عن الآخر، وقد تطول فترة البحث عن العمل نتيجة لعدم توافر المعلومات الكافية، أو لنقصها لدى المحتمل انخفاض المدة التي يتعطل فيها العامل في البحث عن العمل ومن المحتمل أيضاً أن تكون فرص العمل الشاغرة تكفي هؤلاء

¹ - محمد حسين الوادي، كاظم جاسم العيساوي: "الاقتصاد الكلي وتحليل نظري وتطبيقي"، دار المسيرة والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2007، ص: 164.

الذين يبحثون عن العمل فالكثير من الاقتصاديين يعتقدون أن البطالة الاحتكاكية تنشأ بسبب تنقلات الأفراد بين المهن والمناطق المختلفة، وبالتالي نقص المعلومات، كما يرى بعض الباحثين أن البطالة الاحتكاكية تقل كلما ارتفعت درجة البحث عن العمل، وهي النفقة التي تقاس بالدخل المفقود نتيجة تكاليف الانتقال والمقدمات والنشر في الصحف وبالتالي يعتقدون أن نظام إعانة البطالة يلعب دوراً مؤثراً في خفض كلفة البحث عن العمل، ومن ثم يسهم في زيادة حجم البطالة الاحتكاكية.¹

3. البطالة الدورية: إن الأزمات الاقتصادية التي يعاني منها الاقتصاد القومي سواء كانت أزمة ركود أو تضخم اقتصادي، لبد أن تؤدي إلى ظهور هذا النوع من البطالة، وهذا يعني إن هذا النوع من البطالة يتأثر بحركة الاقتصاد القومي والتغيرات التي تحدث فيه، في حالة الرواج والازدهار الاقتصادي قد يختفي هذا النوع من البطالة، حيث يقترب الاقتصاد من حالة الاستخدام الشامل، بينما في ظل حالة الركود والتدهور الاقتصادي قد يعاني الاقتصاد من ظهور هذا النوع من البطالة ويمكن تحليل هذه العلاقة بالشكل التالي:²

عندما يزداد الطلب الكلي في اقتصاد ما بمعدل كبير، فإن ذلك يدفع الوحدات الإنتاجية الموجودة في الحقل الاقتصادي لزيادة إنتاجيتها، ومن أجل تحقيق ذلك لا بد عليها أن تقوم بتشغيل المزيد من القوى العاملة وهذا الاتجاه سوف يؤدي إلى زيادة الأجور وما يترتب على ذلك من ارتفاع التكاليف الإنتاجية الأمر الذي يدفع الوحدات الإنتاجية إلى تقليص إنتاجها وهذا بالضرورة سوف يؤدي إلى انخفاض الطلب على العمل وانخفاض الأجور وظهور البطالة.

4. البطالة الموسمية: وهي البطالة التي تحدث في مواسم معينة كمواسم الحج، الموسم الزراعي حيث يضطر المزارع للتوقف عن العمل في الصيف مثلاً والعمل في موسم الزراعة نظراً لاعتماده على المناخ والطقس.³

و تشترك لبطالة الموسمية مع البطالة الدورية في أن كلا منهما ينشأ عن تدبب الطلب على العمل غير أن التقلبات الموسمية أكثر انتظاماً.⁴

ثانياً-التقسيم الثاني للبطالة: يعتبر هذا التقسيم على أنه يصنف البطالة حسب طبيعة الآثار التي يخلقها كل نوع ولا يخرج عن أنواع التقسيم الأول:

1. البطالة السافرة: وتعني وجود أفراد ينتمون إلى قوة العمل ولكنهم متعطلون وعاجزون عن الحصول على أية فرصة عمل برغم رغبتهم في العمل وقدرتهم عليه.⁵

وهذا النمط من البطالة مألوف وموجود، ويحدث نتيجة لقصور الطلب على الأيدي العاملة وخاصة في القطاعات الإنتاجية (غير الزراعية) كالصناعة وبعض الخدمات التي تحتاج إلى رؤوس أموال ضخمة، ويستبعد من البطالة السافرة الفئات التالية في المجتمع، والمتمثلة في كل الأحداث الذي تقل أعمالهم عن الحد الأدنى للعمل والشيخ الذين تزيد أعمارهم عن الحد الأعلى للعمل، والعاجزين عجزاً كلياً عن العمل، والأشخاص الذين يتأخر دخولهم لسوق العمل.⁶

¹ - رمزي زكي: "الاقتصاد السياسي للبطالة: تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة"، مجلة عالم المعرفة، العدد 226، الكويت أكتوبر 1998، ص: 25-26.

² - محمود حسين الوادي، أحمد عارف عساف: "الاقتصاد الكلي"، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص: 191.

³ - محمود الوادي، مرجع سابق، ص: 295.

⁴ - مدحت الفريشي: "اقتصاديات العمل"، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007، ص: 193.

⁵ - زينب صالح الأشوح: "الاطراد والبيئة ومداداة البطالة"، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2003، ص: 77.

⁶ - محمد علاء الدين عبد القادر، مرجع سابق، ص: 4.

و تعتبر البطالة السافرة الإجبارية مظهر من مظاهر الاختلاف في البناء الاقتصادي للمجتمع، وأنه لا يوجد توازن بين قوة العمل المتاحة وبين فرص العمل التي تتاح.

2. البطالة المقنعة: والتي تختلف في طبيعتها عن أنواع البطالة الأخرى السابقة والتي هي ظاهرية في جميعها في حين أن البطالة المقنعة تعني أن العامل لا يكون عاطلا عن العمل، بل إنه يعتبر ضمن القوى العاملة ويمارس العمل ظاهريا، إلا أنه لا يؤدي عملا في الحقيقة والواقع، وذلك بسبب ارتباط البطالة المقنعة هذه بوجود، وذلك بسبب ارتباط البطالة المقنعة هذه بوجود كمية أو حجم من العمل تفوق الحاجة إليها في المجال الذي يستخدم فيه العمل المعين، وبالشكل الذي ينجم عنه انخفاض الإنتاجية الحدية للعمل بحيث تكاد تصل العمل فيها خمسة أشخاص، بحيث أن سحب اثنين من العاملين، أو إضافتهم للعملية الإنتاجية التي تحتاج لثلاثة عمال لا يغير حجم الإنتاج، أي أن إضافتهم لا ينجم عنها زيادة الإنتاج، وأن سحبهم من العملية الإنتاجية لا يخفض الإنتاج، بحيث تكون إنتاجيتهم الحدية في مثل هذه الحالة مساوية للصفر، والبطالة المقنعة هذه ينتشر وجودها وبشكل واسع في الدول النامية، وبالذات في القطاع الأساسي المهم فيه وهو القطاع الزراعي، رغم أنها يفترض أن لا تتحقق بطالة مقنعة فيها لان صاحب العمل لا يمكن أن يدفع أجرا للذي تكون إنتاجيته الحدية صفرا، أي لا يمكن تصور قيام صاحب المشروع يدفع أجر للعامل الذي لا يهتم عمله في زيادة إنتاجية في الحالة إلى تكون فيها الإنتاجية الحدية للعامل صفرا وكما هي عليه الحال في البطالة المقنعة.

كما أن البطالة المقنعة لا تقتصر على الجانب الكمي أعلاه، بل أنها يمكن أن تتصل بالجانب النوعي، بحيث يتم استخدام نوعية عمل أقل، أو أعلى من نوعية العمل المطلوبة واللازمة لأداء العمل المعين، وبحيث يترتب على ذلك في الحالتين انخفاض إنتاجية العمل، حيث أن العامل لا بالنوعية أقل يؤدي العمل بكفاءة أدنى وبإنتاجية أقل نتيجة نوعية مهاراته الأدنى، وأن نوعية العمل الأعلى يمكن أن يرافق استخدامه دوافع رغبة أدى في أداء العمل، وإنتاجية أدنى نتيجة لممارسته عملا دون تأهيله ومهارته إضافة إلى انخفاض درجة الانتفاع الإنتاجي من مؤهلاته ومهاراته ارتباطا بذلك.¹

3. البطالة الإجبارية: يقصد بالبطالة الإجبارية عدم توفر فرص عمل لبعض القوى العاملة بالرغم من **توليهم** العمل بالأجر السائد في السوق وبنوعية العمل المتاحة فيه، وهذا النوع من البطالة هو الأكثر أنواع البطالة انتشارا خاصة في اقتصاديات الدول النامية حيث يتميز جهازها الإنتاجي بالجمود وعدم قدرته على استيعاب الزيادة في القوى العاملة.²

كما يقصد بها الحالة التي يتعطل فيها العامل من غير إرادته أو اختياره وتحدث عن طريق تسريح العمال بشكل إجباري مع أن العامل راغب في العمل وقادر عليه وقابل لمستوى الأجر السائد.

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 الوظيفي³ أو من أجل البحث عن فرص عمالة أفضل ذات دخول أعلى وأكثر ملائمة للقدرات والطموحات.⁴

بناء على ما سبق نجد أن تتعدد أشكالها إما حسب نمط التشغيل، أو طبيعة النشاط الاقتصادي السائد، أو طبيعة البطالة الخاصة والتي تختلف من بلد إلى آخر.

¹ - فليح حسن خلف: "الاقتصاد الكلي" عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، جدار للكتاب العالمي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007، ص: 339-340.

² - سوزي عدلي ناشد: "الاقتصاد السياسي: النظريات الاقتصادية"، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2009، ص: 169.

³ - محمد فارس: "دور المنشآت الصغيرة والمتوسطة في تخفيف أزمة البطالة"، ورقة بحث مقدمة إلى المنتدى العربي للتشغيل، بيروت، أيام 19-21 أكتوبر، 2009، ص: 11.

⁴ - زينب صالح الأشوح، مرجع سابق، ص: 77.

المطلب الثالث: آثار البطالة ووسائل معالجتها:

تعتبر البطالة غير مقبولة فرديا واجتماعيا، وهي موصوفة في تدخلات بعض الاجتماعيين، ويعود أساسا للآثار التي يمكن أن تخلفها سواء الفرد وعلى المجتمع أو الآثار الاجتماعية والاقتصادية، و بالتالي يسعى الكثير من المفكرين إلى حل مشكلة البطالة ولهذا الغرض اقترحوا عددا من النظريات والحلول.

الفرع الأول: آثار البطالة:

تمثل لبطالة إحدى التحديات الكبرى التي تواجهها البلدان العربية لآثارها الاجتماعية والاقتصادية الخطيرة، حيث طرحت منذ سنوات التحذيرات بشأن ما ستسفره البطالة في مختلف الدول، ومع ذلك فإن معدلات البطالة في البلدان العربية تتزايد يوما بعد يوم.

أولا- الآثار الاقتصادية للبطالة: يمكن حصر الآثار الاقتصادية للبطالة على العموم في النقاط التالية:

- إن البطالة يتحقق معها عبء الإعاقة بسبب انخفاض المنتجين وارتفاع المستهلكين، من ضمنهم العاطلين عن العمل، وهو الأمر الذي يخفض مستويات المعيشة ويؤدي إلى انخفاض الادخار والقدرة على الاستثمار، وبالتالي انخفاض القدرة الإنتاجية ومن ثم انخفاض الإنتاج والدخل القومي ويمتد أثر البطالة بامتداد فترتها والتي تكون في الغالب بطالة هيكلية خاصة في الدول النامية.

- كما أن البطالة تثير العديد من المشكلات التي ترتبط بها وتنجم عنها ومنها التأثير على الأجور مما يؤدي إلى انخفاضها، لأن البطالة تمثل عرض للعمل يفوق الطلب عليه، وبالتالي تدني مستويات المعيشة بسبب انخفاض الأجور؛¹

- وهناك خسارة تترتب على بطالة العمال ذوي المهارات ومتوسطي المهارات فيما تطول فترة بطالتهم فهذه الخسارة تتمثل في فقدانهم التدريجي لمهارتهم وخبراتهم، فمن المعروف أن المهارة والخبرة تحفظ بالاستخدام، بالإضافة إلى تعرض العامل إلى مواجهة وسائل تكنولوجية أحدث عند مزاوله عمله؛²

- كما تخلف البطالة أيضا تراجع قيمة رأس المال البشري، وبالتالي فإن توقف الإنسان عن عمله ولفترات طويلة، يؤدي إلى وقف عملية اكتساب هذه الخبرات وتراكمها فحسب، بل وإلى تأكلها وإصابتها بالاضمحلال، وحتى إن عاد إلى العمل فإنه يكون أقل إنتاجية؛

- و تؤدي البطالة أيضا إلى الهدر في الموارد الإنتاجية، ويقصد بذلك أن البطالة تمثل موارد إنتاجية غير مستغلة استغلالا كاملا وهذه الحالة تمثل خسارة مادية وهدر الموارد الإنتاجية غير مستغلة؛

- وبما أن العمل يعتبر عنصر إنتاجي فإن تعطله يعني عدم إسهامه في العملية الإنتاجية، ومن ثم تكون القدرة على الإنفاق ضئيلة أو معدومة، وبالتالي فإن حجم الإنفاق الوطني سينخفض مما يؤدي إلى انخفاض مستوى الطلب الكلي مما ينتج عنه انتشار البطالة؛

¹ - فليح حسن، مرجع سابق، ص: 335.

² - عبد الرحمن يسرى أحمد: " النظرية الاقتصادية الكلية والجزئية"، الدار الجامعية الإسكندرية، للنشر، الطبعة الثانية، 2004، ص: 221.

-انتشار العمل الغير رسمي: البطالة ظاهرة نجدها بكثرة في مختلف الدول والمتمثلة أساسا في السوق الموازية، هذه الأسواق التي أخذت أبعادا كثيرة في المجتمع فالشباب الذين يتاجرون في الطرقات دون ترخيص فما هم إلا نتيجة من نتائج البطالة، حيث يلجأ معظمهم إلى التجارة الخفيفة هروبا من الضرائب.

فهذه التجارة تعودهم على العمل الفردي، وتجعلهم في المستقبل غير قادرين على الاندماج في مؤسسة أو مجموعة إن وجدوا عملا، بالإضافة إلى أن العمل في هذا القطاع قد يضمن دخلا ماديا إلا انه لا يساعد على اكتساب مكانة اجتماعية محترمة التي يسعى لها الإنسان كلما تقدم في السن؛

أما على المستوى العام فهناك انتشار القطاع الغير رسمي الذي يشغل عشرات الآلاف من العمال، هذا الأخير الذي نتج عن التدهور المستمر للقطاع الرسمي بعد خسارة الخزينة العامة للدولة لأنه لا يدفع الضرائب التي يمكن أن تخلق مناصب شغل للقطاع الرسمي والذي بدوره يسمح للقطاع غير رسمي في الظهور.¹

ثانيا- الآثار الاجتماعية: تعتبر البطالة من الأمراض الاجتماعية التي يواجهها المجتمع لما يترتب على تلك الظاهرة من آثار اجتماعية سيئة، تتمثل في أمراض وشور اجتماعية مشاكل عائلية قد تؤدي إلى تفكك المجتمع الذي تنشر فيه ويؤدي إلى انقسام هذا المجتمع وتشوه القيم الأخلاقية والاجتماعية.

حيث تفيد الإحصائيات العلمية أن للبطالة آثارها السلبية على الصحة النفسية والجسدية ومن أهم هذه الآثار:

1. تشير الدراسات إلى أن ارتفاع معدلات البطالة يؤدي إلى ارتفاع معدلات الجريمة والانحراف في المجتمع وهناك الكثير من الدراسات التي أجريت في كثير من بلدان العالم تربط بين الظاهرتين، ومن أبرزها دراسة أمريكية تؤكد أن ارتفاع نسبة البطالة في الولايات المتحدة الأمريكية بمعدل (1%) يؤدي إلى الزيادة في جرائم القتل (6.7%)، وجرائم العنف بنسبة (3.4%)، وجرائم الاعتداء على الممتلكات بنسبة (2.4%)²؛

2. تؤثر البطالة سلبا على مشاركة الشباب الحياة الاجتماعية خاصة بالنسبة لفرصهم في الاستقرار وتأسيس الأسرة، وبما أن الشؤون المالية تلعب دورا هاما في تحقيق الاستقرار الأسري فتوفيره أساس مادي من الأمور الحيوية في حياة الأسرة، وفي الواقع فإن كثير من حالات الفشل في تحقيق الاستقرار الاقتصادي للأسرة إنما يرتبط بانعدام الدخل نتيجة البطالة مما يدعو الاستدانة المستمرة والارتباك الأسري الشديد وربما تصدع الأسرة، فلكثير من المشاكل الأسرية كالهروب من المسؤولية والطلاق تنشأ مباشرة للتدخل عن العمل³؛

3. تؤدي حالة البطالة لدى الأفراد إلى التعرض لكثير من مظاهر عدم التوافق النفسي والاجتماعي إضافة إلى أن كثير من العاطلين عن العمل يتصفون بحالات من الاضطرابات النفسية والشخصية: فمثلا يتسم كثير من العاطلين بعدم السعادة وعدم الرضا والشعور بالعجز وعدم الكفاءة مما يؤدي إلى اعتلال في الصحة النفسية لديهم، إضافة إلى أن العاطلين عن العمل يتعرضون للضغوط النفسية أكثر من غيرهم بسبب معاناتهم من الضائقة المالية، التي تنتج جراء البطالة، وقد أعدت دراسات وأبحاث وتجارب في هذا الخصوص كالدراسة التي قام بها (Water & Moore) حيث أكدت على

¹ - جمال بن السعدي، زاوش رضا: "البطالة في الجزائر: التعريف، الأسباب، الآثار الاقتصادية"، ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، يومي 15-16 نوفمبر 2011، ص: 11.

² - هایل عبد المولى طشطوش: "البطالة-المسببات والآثار"، ورقة مقدمة إلى الملتقى الدولي حول "إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة"، جامعة المسيلة، يومي 15-16 نوفمبر 2011، ص: 11.

³ - قنيدرة سمية، مرجع سابق، ص: 29.

وجود علاقة بين البطالة وحالة التوتر النفسي عند الفرد وذلك من خلال مقارنة الحالة النفسية بين الأفراد العاطلين والعاملين إذ دلت نتائج الدراسة على أن حالة التوتر النفسي ترتفع بشكل ملحوظ لدى العاطلين ع العمل مقارنة بالعاملين؛¹

4. تؤدي البطالة إلى الهجرة. بمختلف أنواعها حيث أن بعض الشباب يظنون بان الهجرة إلى بلاد أخرى هي حل لمشكلة عدم الحصول على العمل وأن العمل في بلد آخر هو الحل الأمثل؛

5. ارتفاع معدلات الجريمة بين العاطلين عن العمل، حيث أثبتت الدراسات الإحصائيات أن للبطالة ارتباط وتأثير مباشر على معدلات الجريمة في المجتمع، كما هو معروف أن الجرائم لها تكلفة اجتماعية يتحملها المجتمع إما بسبب معالجتها أو نتائجها، فعلاجها يتطلب رصد أو تخصيص مورد اقتصادية أكبر للإنفاق على الأجهزة المنية التي تقوم بمكافحة الجرائم ونتائجها تتضمن حدوث خسائر في الأرباح والأموال.²

الفرع الثاني: أساليب وطرق معالجة البطالة:

قد بات من المؤكد أن البطالة داء خطير إذا أصاب اقتصاد أي بلد حتما سوف يصيبه عدة أضرار وخاصة فيما لو غض الطرف عنه وتباطئي وتعتت جهود الدول في الحد من انتشار ومعالجة بالشكل المدروس ومنه فغن معالجة البطالة تتقاسمها جميع القطاعات دون استثناء وبالتالي يسعى الكثير من المفكرين إلى حل مشكلة البطالة ولهذا الغرض اقترحوا عددا من النظريات والحلول ومن بينها:

أولاً- تنظيم الأعمال الصناعية على أسس ثابتة مستقرة:

قد يكون العمل في بعض الصناعات يتقلب بين الزيادة والنقصان أو قد يكون منقطعاً، وهذا م يولد البطالة من حين لآخر، ولكي يتحقق الانتظام في سير العمل في هذه الصناعات فينبغي تطوير الإدارة وتحسينها.

و يرى بعض الاقتصاديين أن الناتج قابل للدوام في حالة الإنتاج بانتظام وذلك عن طريق خزن ما يفيز عن الطلب في وقت الكساد، ثم بيعه في وقت الرواج لتلبية الطلب المتزايد حيث أن بعض الشركات استطاعت أن تحقق الانتظام والثبات في إنتاجها عن طريق تأسيس منشآت خاصة تتولى بيع نتاجها بالمفرد، كما وجدت بعض الشركات الأخرى أنه من المفيد لزيائنها بأثمانها منخفضة وتقديم لهم تسهيلات مغرية ولقد اقترحت عدة اقتراحات للتخفيف من وطأة البطالة وآثارها الضارة في الأعمال التي تتميز بعدم الثبات والاستقرار من أهمها:³

1. أن تقوم نقابات العمال بعدة اتفاقيات مهنية وتبين المشروعات وغرضها أن يلتزم المشروع الذي يحافظ على انتظام سير العمل بان يدفع أجورا للعمال أكثر من تلك التي يدفعها المشروع الذي تتميز أعماله بالثبات والاستقرار؛

ب. رفع مبلغ معين للعمال الذي يستغنى المستخدم عنهم؛

ج. اقتراح في بعض الدول أن تضع المشروعات ذات الأعمال المستقرة نظاما للتأمين ضد البطالة ولاشك أن نظام التأمين يخلق قوة شرائية ولو إلى حد محدود لدى العمال العاطلين؛

2. إصدار القوانين الخاصة بجذب الاستثمار الأجنبي مع مراعاة تحديد بل ووسائل الاستثمار الأجنبي بحيث لا تؤدي إلى نتائج على الاقتصاد حيث أن رأس المال الأجنبي لا يهتم إلا بتحسين مستويات العوائد والربحية سواء عن طريق الاستفادة من الامتيازات الممنوحة له أو من خلال مساهمة في تهرب رؤوس الأموال إلى الخارج دون إعادة استثمارها من

¹- حريري بوشعور، فلاق صليحة: "مسيبات ظهور البطالة وآثارها الاقتصادية"، و رقة مقدمة إلى الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، يومي 15-16 نوفمبر 2011، ص: 10.

²- سليم عقون: "قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة"، شهادة الماجستير في علوم لتسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس-سطف، 2009-210، ص: 14.

³- محمد طاقة وآخرون: "أساسيات علم الاقتصاد، (الجزئي والكلّي)"، إثناء للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، الطبعة الثانية، 2009، ص: 322.

جديد في اقتصاد الدولة المضيفة فضلا عن دور رأس المال الأجنبي الذي يعمل وفق متطلباته التي تكف له حماية عوائده المتحققة فضلا لسياساته التشغيلية من خلال استخدام العمالة التي تتسم بالكفاءة المتطورة والابتعاد عن استخدام العمالة المحلية إلا في حدود العمل الغير ماهر الذي يضعف من إمكانية استفادة العمالة المحلية من تطوير إمكانياتها¹

3. تنظيم الائتمان والانفعال العامة: بحيث تكون متماشية مع فترة الرخاء وفترة الكساد، ففي وقت الرواج ينبغي تقييد عمليات الائتمان من خلال رفع معدل الخصم ومعدل الفائدة لان التوسع في الائتمان للأغراض الاستثمارية في هذه الفترة يؤدي في النهاية إلى حدوث أزمة البطالة، أما في فترة الكساد وانتشار البطالة فيجب زيادة عمليات الائتمان وتسهيله، وذلك عن طريق تخفيض سعر الخصم والفائدة، ولكي تعطي هذه السياسة ثمارها فغن الواجب يقتضي تخصيص زيادة الائتمان للأغراض الإنتاجية أكثر من كونها تخصص لأغراض المضاربة، أما بصدد الأشغال لعامة فلاشك أن الحكومة المركزية أو السلطات المحلية تنفق سنويا مبالغ طائلة على إقامة المصانع وتشيد السدود وتعيد الطرق وتعميق الأنهار وتحسين المواني وغيرها، ولأجل الاستفادة من هذه الأعمال العامة واعتبارها كفرصة لمعالجة البطالة، تضع الحكومة برنامج للمشاريع التي تريد تشييدها لفترة معينة وفي نفس الوقت تؤلف هيئة والغرض منها تنفيذ هذا البرنامج بحيث يكون لها سلطة توسيع أعمال الإنشاء والتعمير في فترة الكساد والبطالة، وتقليل هذه الأعمال في فترة الرخاء²

و توسيع برنامج الأشغال العامة يستلزم عادة زيادة الائتمان من خلال إصدار سندات أو أسهم من قبل الدولة.
4. استخدام التقدم العلمي والتكنولوجي: إن استخدام التقدم العلمي والتطور التكنولوجي في مختلف الأنشطة والقطاعات الاقتصادية سوف يساهم بشكل فعال في التقليل من البطالة³

5. تأسيس مكاتب العمل: تهتم هذه المكاتب بالبحث عن مكان العمل، فإن وجدت بعض الأماكن مزدهمة بالعمال العاطلين فسرعان ما تبعثهم إلى الأماكن الأخرى المفتقرة ليهم ويستفيد من هذه لمكاتب على وجه الخصوص العمال الغير ماهرين، وفي الواقع فإن هذه المكاتب لا تخلق العمل بل هي وسيلة للتقرب بين العمال الذين لا عمل لهم والأعمال التي ليس لها عمال وبهذا نحد من مشكلة البطالة.

4. تبني أسلوب التخطيط السليم: إن أكثر الصعوبات الاقتصادية التي يمكن التغلب عليها هي إمكانية محاربة الاضطرابات من مصدرها والذي يمكن الوصول إليه من خلال طريقة جعل الإنتاج في الصناعات الإنشائية يسير النظام، لأن هؤلاء يعتقدون أن مصدر البطالة هو الصناعات الناشئة باعتبار أن لبطالة إذا ظهرت في هذه الصناعات فإنها سوف تنتقل إلى الصناعات الأخرى وبالتالي فإن الأنظمة الاقتصادية للمجتمعات الحديثة بحاجة إلى التخطيط لتوجيه هذه الصناعات نحو الاستقرار والثبات وبالتالي التخفيض من نسبة البطالة في هذه المجتمعات.

بالإضافة إلى الطرق السابقة يمكن أيضا إضافة بعض الإجراءات للحد من مشكلة البطالة: ⁴

- يجب أن تفوق الزيادة في معدل النمو الاقتصادي للقطاعات أو الأنشطة الاقتصادية؛
- زيادة الاستثمارات الحكومية في القطاعات المختلفة يفتح مجالاً للعاطلين عن العمل؛
- خفض ساعات العمل للنوبة الواحدة؛
- منع دفع أجور أقل من الحد الأدنى للأجر؛

¹ - وليد ناجي الحياي، مرجع سابق، ص: 29.

² - محمد طاقة وآخرون، مرجع سابق، ص: 323.

³ - حربي محمد موسى عريقات: "مبادئ الاقتصاد: التحليل الكلي"، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2006، ص: 147.

⁴ - المرجع السابق، ص 148

- تنظيم سن التقاعد في القطاع العام والخاص؛
- إنشاء مكاتب للعمل وتوظيف العمال العاطلين عن العمل؛
- تقديم الإعانات لمن يستطيع الحصول على فرصة العمل.

خلاصة الفصل الثاني:

يعتبر العنصر الأساسي للتشغيل هذا العالم كما أنه يعد مصدراً وبواسطة أيضاً أرقام علاقته الاجتماعية وتمت المجتمعات وازدهرت الحضارات وتفرعت عنه عدة مفاهيم حديثة مثل الشغل، تنظيم العمل.

بعد سرد مختلف النظريات المفسرة للبطالة تبين أن هناك جدلاً واختلافاً بين الاقتصاديين فيما يتعلق بهذا الموضوع، فالنظرية الكلاسيكية ترى أن سوق العمل في حالة توازن باستمرار والنتيجة هو دائماً عند مستوى التشغيل الكامل وهذه غير مقبولة، غير أن التحليل الذي جاء به كيتز أكثر تأييداً للتحليل لسوق العمل عنها لوجهة نظر الكلاسيكية، وبسبب عدم قدرة النظريتين الكلاسيكية أو الكيترية على تفسير معدلات البطالة المرتفعة بدية من السبعينيات، ظهرت بذلك نظريات حديثة تقوم بتفسير هذه الظاهرة على ضوء معطيات اقتصادية جديدة بإدخال فروض أكثر واقعية وحتى تصير أكثر قدرة على تفسيرها، على أمل إيجاد الحلول الأنجع للقضاء عليها.

ويعتبر الوقوف على الإطار النظري للبطالة من الأمور الضرورية أمام كل مهتم بالتنمية الاقتصادية، نظراً لأهميتها الكبيرة في اقتصاديات الدول ولما لها من وزن في برامج التنمية نظراً لنتائجها وانعكاساتها السلبية في جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، حيث أن الفهم الحقيقي لهذه الظاهرة يؤدي بنا إلى التشخيص السليم ومعرفة أسباب ظهورها.

لهذا جاء هذا الفصل كمحاولة لتقديم أهم المفاهيم المتعلقة بهذه المشكلة، حيث تبين أن أغلب تعاريف الاقتصاديين تنطلق من مفهوم مشترك للبطالة، معتمدين في ذلك على المعايير الذي حددها المكتب الدولي للعمل، ورغم صعوبة قياس حجم البطالة إلا أنه يتبع طريقة واحدة لقياسها. كما وجدنا أن البطالة تختلف أنواعها بحسب العوامل المرتبطة بها.

تمهيد:

تمثل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إحدى القطاعات الاقتصادية التي بدأت تستحوذ على اهتمام كبير من طرق الحكومة الجزائرية نظرا للدور المحوري الذي تلعبه في تحقيق النمو الاقتصادي وخلق فرص عمل جديدة، وفي الواقع فإن تشجيع إقامة هذه المؤسسات يعد أسلوبا بالغ الأهمية لرفع المستوى المعيشي من خلال رفع مستوى التشغيل وامتصاص نسبة هامة من البطالة في ظل عدم قدرة القطاع العام على استيعاب الأعداد الكبيرة من طالبي العمل.

وقد راهنت الدولة الجزائرية على تدعيم قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للرفع من مستوى التشغيل وتفعيل القطاعات الاقتصادية، بالإضافة إلى تدعيم هذا القطاع للتنمية المحلية.

وعليه سنحاول تقييم أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية ميلة من خلال الدور الذي يمكن أن تساهم به في الرفع من مستوى التشغيل ومن أجل ذلك فق قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين حيث نتناول في المبحث الأول لواقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية ميلة من خلال التعرف على تطورها وتوزيعها عبر مختلف البلديات وحسب القطاعات الاقتصادية، أما في المبحث الثاني فيتم التطرق إلى دور الفروع الولائية من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار في توفير فرص عمل جديدة بولاية ميلة وهذا ما نوضحه ضمن المباحث التالية:

المبحث الأول: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية ميلة؛

المبحث الثاني: مساهمة كل من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار في توفير مناصب العمل.

المبحث الأول: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية ميلة

تعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على مستوى ولاية ميلة اهتماما كبيرا من قبل السلطات المحلية، ويتجلى ذلك في إنشاء مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية على مستوى الولاية وذلك طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 19/11 المؤرخ في 20 صفر 1432 الموافق لـ 25 يناير 2011.

وتتجلى أهم مهام المديرية في:¹

في ميدان التقييس والقياس القانونية والأمن:

- تسهر على تطبيق السياسة الوطنية والأحكام التشريعية والتنظيمية لتقيس والقياس القانونية والأمن الصناعي وكذا مراقبة المطابقة للمواد الصناعية؛

- تتضمن التدقيق في المطابقة للتنظيم المتعلق بالآلات الجديدة لضغط الغاز والبخار؛

- تساهم في كل عملية تهدف إلى التخفيض من مخاطر التلوث الصناعي؛

- قطاع الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار.

في ميدان التنافسية الصناعية والابتكار الصناعي:

- تعمم وتساعد وتتابع تطبيق برنامج تأهيل المؤسسات وتقييم إنجازها ؛

- تساهم في تنفيذ العمليات والسياسات المرتبطة بترقية الابتكار؛

- تساهم في تدعيم خدمات الدعم للصناعة وتطوير الحرف الصناعية.

في ميدان تطوير النسيج الصناعي وترقية الاستثمار:

- تساهم في ترقية وتطوير الجاذبية الاقتصادية؛

- تشارك في ضبط العقار الصناعي على مستوى الولاية؛

- تقييم دوريا تطبيق إجراءات ترقية الاستثمار؛

- تساهم في تطوير الفضاءات الجهوية للتنمية الصناعية ومناطق النشاط وتأهيل المناطق الصناعية.

في ميدان تسيير مساهمات الدولة والخصوصية:

- تساهم في إحصاء الأملاك الصناعية للولاية؛

- تساهم في متابعة تعهدات المشتري في إطار الخصوصية.

في ميدان الإعلام الصناعي:

- تسهر على وضع نظام للإعلام وتقوم بالجمع والنشر والدوري بكل وسيلة اتصال أو معلومات تقنية

وإحصائية مناسبة؛

- تساهم في وضع نظام لليقظة الإعلامية تدعيما للهياكل المركزية المكلفة باليقظة التكنولوجية.

في ميدان المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

- تساهم في تنفيذ إستراتيجيات وبرامج العمل للقطاع وتقييم أثرها وتقديم حصيلة النشاطات؛

- تدرس وتقترح كل تدابير للدعم والتشجيع لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛

¹ - من إعداد الطالبة بالاعتماد على معطيات مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ولاية ميلة.

الفصل الثالث دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لولاية ميله في رفع مستوى التشغيل

-تدعم أنشطة الحركة الجمعوية المهنية والفضاءات الوسيطة والمؤسسات بالاتصال مع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
-تساهم في ترقية الشراكة الوطنية والأجنبية لاسيما في ميدان المناولة.

المطلب الأول: تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية ميله.

يكون تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية ميله كما يلي:

جدول رقم(3): تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية ميله

سنة	مجموع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
2010	5285
2011	5507
2012	5630
المجموع	16422

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على معطيات مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ولاية ميله.

بلغ عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية ميله 5630 مؤسسة مصرح بها من طرف الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي "CNAS" ونلاحظ تطور هذا النوع من المؤسسات من سنة 2010 إلى سنة 2012 بمقدار 345 مؤسسة صغيرة ومتوسطة، وتوزع كل هذه المؤسسات كمايلي:

جدول رقم(4): يمثل توزيع عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب النشاطات الاقتصادية

النسبة %	المجموع	سنة 2012	سنة 2011	سنة 2010	
1.16	190	71	60	59	الفلاحة والصيد البحري
0.04	6	2	2	2	المياه والطاقة
0.01	2	1	1	0	المحروقات
0.02	3	1	1	1	خدمات الأشغال البترولية
0.74	122	40	40	42	المناجم والمحاجر
1.49	244	79	79	86	الحديد والصلب
5.14	844	292	278	274	مواد البناء
35.82	5883	2006	1944	1933	البناء والأشغال العمومية
0.12	20	6	6	8	كيميااء- مطاط- بلاستيك
5.73	941	345	323	273	الصناعة الغذائية
0.32	53	19	19	15	صناعة النسيج
0	0	0	0	0	صناعة الجلد

الفصل الثالث دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لولاية ميلة في رفع مستوى التشغيل

5.14	844	283	282	279	صناعة الخشب والفلين وتحويل الورق
0.17	28	8	8	12	صناعة مختلفة
7.65	1256	417	410	429	النقل والمواصلات
13.70	2250	764	762	724	التجارة
4.96	815	271	271	273	الفندقة والإطعام
5.94	975	341	340	294	خدمات للمؤسسات
5.69	934	325	324	285	خدمات للعائلات
0.22	36	12	12	12	مؤسسات مالية
0.16	26	8	8	10	أعمال عقارية
5.77	950	339	337	274	خدمات للموافق الجماعة
100.00	16422	5630	5507	5285	المجموع

المصدر : من إعداد الطلبة بالاعتماد على معطيات مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ولاية ميلة.

الترتيب حسب القطاعات المهيمنة: الملاحظ أن القطاع المهيمن على نشاطات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة هو قطاع البناء والأشغال العمومية بحصة تقدر ب: **35.82%**، يليه قطاع التجارة بنسبة **13.70%** ويعتبر هذا الترتيب نفسه مقارنة بالترتيب الوطني، في المرتبة الثالثة يأتي قطاع النقل والمواصلات بنسبة **7.60%** أما في المرتبة الرابعة يأتي قطاع خدمات موجهة للمؤسسات بحصة تقدر ب: **5.94%**.

الترتيب حسب شعب النشاط: تحتل شعبة البناء والأشغال العمومية المرتبة الأولى، وتأتي في المرتبة الثانية التجارة ثم تليها شعبة الخدمات (النقل والمواصلات، الفندقة والإطعام، خدمات للمؤسسات، خدمات للعائلات، خدمات للمرافق الجماعية)، ثم تليها الفلاحة وتليها شعبة الصناعة (المناجم والحاجر، كيميائ -مطاط -بلاستيك، صناعة النسيج، صناعة مختلفة).

المطلب الثاني: التوزيع الجغرافي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية ميلة.

تتوزع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية ميلة جغرافيا كما يلي:

الفرع الأول: توزيع عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب دوائر الولاية

جدول رقم(5): يمثل توزيع عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب دوائر الولاية

سنة 2012		سنة 2011		سنة 2010		الدوائر	العدد
النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد		
23,65	1332	23,92	1317	24,39	1289	ميلة	1
6,78	382	6,76	372	6,85	362	القرارم قوقة	2
3,07	173	3,05	168	3,01	159	سيدي مروان	3
6,64	374	6,50	358	6,21	328	واد النجاء	4
10,42	588	10,68	588	11,26	595	فرجيوة	5

الفصل الثالث دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لولاية ميلة في رفع مستوى التشغيل

3,10	175	3,00	165	2,72	144	بوحاتم	6
2,27	128	2,27	125	2,06	109	تسدان حدادة	7
4	236	4,10	226	3,77	199	ترعي باينان	8
1,97	111	1,82	100	1,65	87	عين البيضاء أحريش	9
4,51	254	4,58	252	4,60	243	الرواشد	10
19,25	1084	19,36	1066	19,68	1040	شلغوم العيد	11
7,58	426	7,57	417	7,47	395	تاجنانت	12
6,51	367	6,41	353	6,34	335	التلاغمة	13
100,00	5630	100,00	5507	100,00	5285	المجموع	

المصدر : من إعداد الطلبة بالاعتماد على معطيات مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ولاية ميلة.

توجد بولاية ميلة 13 منطقة تتواجد بها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وعدد هذه المؤسسات في تزايد مستمر من سنة لأخرى في كل منطقة من المناطق 13، أكبر المؤسسات تتواجد في دائرة ميلة بمجموع 1332 مؤسسة صغيرة ومتوسطة بنسبة 23.65%.

الفرع الثاني: توزيع عدد المؤسسات حسب بلديات الولاية

سنحاول تلخيص هذا التوزيع الذي يبين عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتمركزها حسب البلديات في الجدول التالي:

جدول رقم(6): يمثل توزيع عدد المؤسسات حسب بلديات الولاية

سنة 2012م		سنة 2011م		سنة 2010م		البلديات	الرقم
النسبة %	عدد المؤسسات	النسبة %	عدد المؤسسات	النسبة %	عدد المؤسسات		
21,85	1230	22,17	1221	22,72	1201	ميلة	1
0,92	52	0,91	50	0,85	45	عين التين	2
0,89	50	0,84	46	0,81	43	سيدي خليفة	3
6,15	346	6,21	342	6,40	338	القرارم قوفة	4
0,64	36	0,54	30	0,45	24	حمالة	5
2,45	138	2,42	133	2,40	127	سيدي مروان	6
0,62	35	0,64	35	0,61	32	الشيقرة	7
2,70	152	2,63	145	2,50	132	واد النجاء	8
1,63	92	1,56	86	1,48	78	أحمد راشدي	9
2,31	130	2,31	127	2,23	118	زغاية	10
8,69	489	8,88	489	9,50	502	فرجوية	11
1,74	99	1,80	99	1,76	93	يحي بني قشة	12
2,38	134	2,29	126	2,04	108	بوحاتم	13

الفصل الثالث دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لولاية ميلة في رفع مستوى التشغيل

0,73	41	0,71	39	0,68	36	دراحي بوصلاح	14
1,21	68	1,20	66	1,10	58	تسدان حدادة	15
1,07	60	1,07	59	0,96	51	مينار زارزة	16
1,94	109	1,83	101	1,67	88	ترعي باينان	17
1,05	59	1,07	59	0,98	52	تسالة	18
1,21	68	1,20	66	1,12	59	أعميرة آراس	19
1,23	69	1,20	66	1,15	61	عين البيضاء أحريش	20
0,75	42	0,62	34	0,49	26	عياضي بارباس	21
3,62	204	3,69	203	3,73	197	الرواشد	22
0,89	50	0,89	49	0,87	46	تيرقنت	23
14,01	789	14,11	777	14,38	760	شلغوم العيد	24
4,01	226	4,05	223	4,18	221	واد العثمانية	25
1,23	69	1,20	66	1,12	59	عين ملوك	26
6,25	352	6,36	350	6,38	337	تاجنانت	27
0,75	41	0,64	35	0,55	29	بن يحي عبد الرحمن	28
0,59	33	0,58	32	0,55	29	أولاد خلوف	29
4,48	252	4,50	248	4,58	242	التلاغمة	30
1,17	66	1,04	57	0,89	47	واد سقان	31
0,87	49	0,87	48	0,87	46	المشيرة	32
100,00	5630	100,00	5507	100,00	5285	المجموع	

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على معطيات مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ولاية ميلة.

المطلب الثالث: توزيع القوى العاملة

لقد نتج عن عليية هيكلية المؤسسات العمومية تفكيك الاستثمارات الكبيرة إلى استثمارات صغيرة تتوزع عموديا وأفقيا، حيث سمحت بإنشاء العديد من الوحدات الاقتصادية التي حلت محل المؤسسات الكبيرة لتغطية الطلب المتزايد على العمل، بتوفيرها لمناصب عمل في فترات قصيرة وبتكاليف منخفضة نظرا لصغر حجم الاستثمارات التي يساعد على سرعة الانجاز والتحكم في التكاليف والتسيير.

الفصل الثالث دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لولاية ميلة في رفع مستوى التشغيل

الفرع الأول: توزيع عدد مناصب العمل حسب قطاع النشاط:

أولاً: توزيع عدد مناصب العمل حسب قطاع الفلاحة والصيد البحري¹

جدول رقم(7) يمثل:توزيع عدد مناصب العمل حسب قطاع الفلاحة والصيد البحري

قطاع النشاط	عدد مناصب العمل					المجموع
	2008	2009	2010	2011	2012	
الفلاحة والصيد البحري	872	996	825	988	1021	4702
النسبة المئوية	10,54	21,18	17,54	21,02	21,71	
النسبة التراكمية	10,54	31,72	49,26	70,28	98,9	

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على معطيات مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

من خلال الجدول نلاحظ تزايد عدد مناصب العمل التي يوفرها هذا القطاع من سنة إلى أخرى حيث بلغ عدد المناصب ب996 منصب عمل وهذا خلال سنة 2009م.

وفي سنة 2010 م نلاحظ تراجع في عدد مناصب العمل التي يوفرها قطاع الفلاحة والصيد البحري نظرا لأن القطاع الفلاحي لا يزال غير محفز وبالتالي تبقى فرص الاستثمار به تنتظر الظروف المواتية لاستغلالها، كما عرف هذا القطاع تزايد معتبر في عدد فرص العمل والذي بلغ 1021 منصب عمل سنة 2012م مقارنة بسنة بسنة 2011م.

ثانياً: توزيع عدد مناصب العمل حسب قطاع الخدمات:

إن الهدف من وراء التوزيع يمكن في التعرف على أهمية الوظائف التي تؤديها العمالة، فهو يعكس الأنشطة السائدة في المجتمع ودرجة التطور التي بلغها.

جدول رقم(8) يمثل:توزيع عدد مناصب العمل حسب قطاع الخدمات

قطاع النشاط	عدد مناصب العمل					المجموع
	2008	2009	2010	2011	2012	
الخدمات	5528	6073	6191	9739	9912	37443
النسبة المئوية	14,76	16,21	16,53	26,01	26,47	
النسبة التراكمية	14,76	30,97	47,5	73,51	99,9	

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على معطيات مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

¹-انظر الملحق رقم(1,2,3,4,5)،ص:95-99.

الفصل الثالث دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لولاية ميلة في رفع مستوى التشغيل

شكل رقم(07): يمثل توزيع عدد مناصب العمل حسب قطاع الخدمات



المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على معطيات مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

من خلال الرسمين البيانيين حول توزيع حجم ونسبة العمالة حسب قطاع الخدمات يمكن استخلاص أن:
* بالنسبة لحجم العمالة نلاحظ أنها في تزايد مستمر من نسبة إلى أخرى حيث بلغت حجم القوى العاملة 5528 عامل سنة 2008م أي ما يعادل نسبة 14.6 من اليد العاملة، كما نلاحظ تزايد معتبر من اليد العاملة سنة 2009م، حيث بلغت الزيادة ب 545 عامل.

* كما يلاحظ زيادة قليلة في عدد مناصب العمل من سنة 2009م إلى غاية سنة 2010م، وهذا راجع لاستيفاء هذا القطاع لليد العاملة

وفي سنة 2011 م يتضح ارتفاع ملحوظ في عدد المناصب إلى غاية سنة 2012م حيث بلغت النسبة 26.47% سنة 2012م.

ثالثا: توزيع عدد مناصب العمل حسب قطاع لصناعة:

جدول رقم(9) يمثل: توزيع عدد مناصب العمل حسب قطاع الصناعة¹

قطاع النشاط	عدد مناصب العمل					المجموع
	2008	2009	2010	2011	2012	
الصناعة	3517	3703	4432	5256	5379	22287
النسبة المئوية	15,78	16,66	19,88	23,58	24,13	
النسبة التراكمية	15,78	32,44	2,32	75,9	100	

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على معطيات مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

نلاحظ أن قطاع الصناعة يوفر عدد لا بأس به من مناصب العمل من سنة 2008م إلى سنة 2009م حيث بلغ 7303 منصب عمل أي بنسبة 16.66% من اليد العاملة.

¹ - أنظر الملحق رقم(1،2،3،4،5)، ص: 95-99.

الفصل الثالث دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لولاية ميله في رفع مستوى التشغيل

كما شهد هذا القطاع ارتفاع مستمر في توفيره لفرص العمل إلى غاية 2012 حيث استطاع إنشاء 5379 منصب عمل أي ما يعادل نسبة 24.13% من اليد العاملة، وهذا راجع إلى الجهود المبذولة من طرف الدولة في ترقية النشاطات الصناعية بانتهاج سياسة التصنيع.

رابعا: توزيع مناصب العمل حسب قطاع البناء والأشغال العمومية:

جدول رقم(10) يمثل: توزيع عدد مناصب العمل حسب قطاع البناء والأشغال العمومية¹

قطاع النشاط	عدد مناصب العمل					المجموع
	2008	2009	2010	2011	2012	
البناء والأشغال العمومية	12992	15753	16510	14261	14652	74168
النسبة المئوية	17,51	21,23	22,26	19,62	19,74	
النسبة التراكمية	17,51	38,74	61	80,62	100	

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على معطيات مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

نلاحظ أن قطاع البناء والأشغال العمومية عرف تزايد معتبر من اليد العاملة بنسبة 17.51% سنة 2008م إلى غاية 201م بنسبة 22.26% وهذا نظرا للاعتماد هذا القطاع على العنصر البشري وبالتالي يجعله قطاع كثيف العمالة، وهذا ما يساعد على امتصاص نسبة معتبرة من البطالة في الولاية.

كما يتضح تراجع ملحوظ في سنة 2011م في عدد مناصب العمل حيث انخفضت النسبة إلى 19.92% وهذا راجع إلى تسريح العمال لأسباب اقتصادية وتصفية الوحدات المفلسة مثل المشاريع الفاشلة.

أما في سنة 2012م نلاحظ ارتفاع عدد مناصب العمل بنسبة معتبرة وهذا يدل على استعادة هذا القطاع الحيوية ونشاطه.

خامسا: توزيع مناصب العمل حسب قطاع خدمات ذات صلة بالصناعة:

جدول رقم(11) يمثل: توزيع عدد مناصب العمل حسب قطاع خدمات ذات صلة بالصناعة²

قطاع النشاط	عدد مناصب العمل					المجموع
	2008	2009	2010	2011	2012	
خدمات ذات صلة بالصناعة	127	112	105	93	93	530
النسبة المئوية	23,96	21,13	19,81	17,54	17,54	
النسبة التراكمية	23,96	45,09	64,9	82,4	99,9	

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على معطيات مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

من خلال الجدول يتضح أن قطاع الخدمات ذات الصلة بالصناعة وتوفر عدد لا بأس به من مناصب العمل حيث قدر بـ 127 منصب عمل سنة 2008م ونجد في هذا القطاع مجموعة من الأنشطة أهمها : المياه والطاقة، خدمات الأشغال

¹ - أنظر الملحق رقم(1،2،3،4،5)، ص:95-99.

² - أنظر الملحق رقم(1،2،3،4،5)، ص:95-99.

الفصل الثالث دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لولاية ميلة في رفع مستوى التشغيل

البتروولية، المحروقات ، وكل هذه الأنشطة تساعد على امتصاص نسبة البطالة، وبالرغم من ذلك إلا أن هذا القطاع شهد تراجع ملحوظ في عدد مناصب العمل من سنة 2008 إلى غاية 2012م وهذا راجع إلى إعادة الهيكلة العضوية لهذا القطاع الذي أدى إلى خفض عدد العمال بمختلف الصيغ كالتقاعد المسبق أو لأسباب اقتصادية.

الفرع الثاني: توزيع عدد مناصب العمل حسب الدوائر:

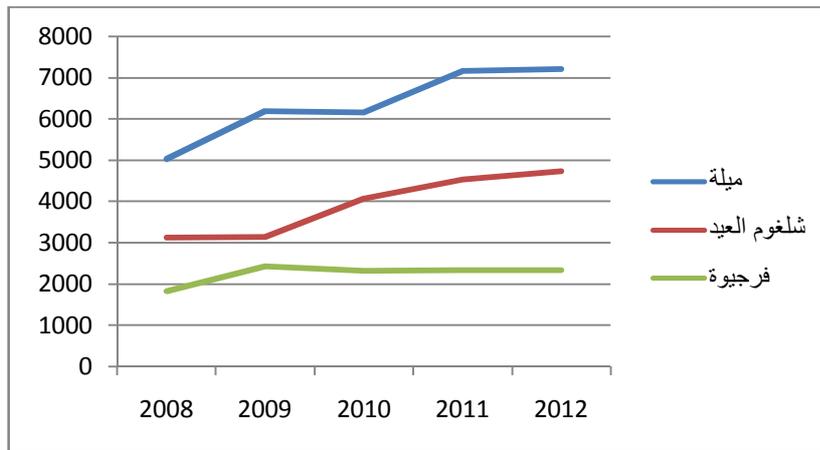
جدول رقم(12) يمثل: توزيع عدد مناصب العمل حسب الدوائر.

الدائرة	عدد مناصب العمل					المجموع
	2008	2009	2010	2011	2012	
ميلة	5022	6186	6157	7154	7208	31727
شلغوم العيد	3132	3152	4072	4537	4738	19631
فرجيوة	1821	2431	2321	2332	2332	11237

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على معطيات مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

يتضح من خلال الجدول أن أغلب المناصب المتوفرة تتركز في دائرة ميلة حيث بلغ إجمال يعدد مناصب العمل 31727 منصب عمل وهذا خلال السنوات من سنة 2008 إلى غاية سنة غاية سنة 2012م ويرجع ذلك إلى الضغط الديمغرافي وتوفر المصالح والهيئات الإدارية في الدائرة وتأتي في المرتبة الثانية دائرة شلغوم العيد والتي نلاحظ توفر عدد لا بأس به من مناصب العمل فيها والذي بلغ 19631 منصب عمل وهذا خلال سنوات الدراسة وهذا ما يساعد على الامتصاص التدريجي للبطالة المتواجدة بالدائرة، وأخيرا نجد في المرتبة الثالثة دائرة فرجيوة والتي نلاحظ أنها توفر 11237 منصب عمل وبالتالي توفير نسبة معتبرة من اليد العاملة في الدائرة.

شكل رقم(08) يمثل: توزيع عدد مناصب العمل حسب الدوائر



المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على معطيات مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

الفصل الثالث دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لولاية ميلة في رفع مستوى التشغيل

من خلال المنتحن نلاحظ أن عدد مناصب العمل التي توفرها دائرة ميلة أكبر من عدد مناصب العمل التي توفرها دائرة شلغوم العيد وأخيرا نجد دائرة فرجيوه التي تظهر تواجد عدد لا بأس به من مناصب العمل وهذا راجع لقلة الهياكل الإدارية والمؤسسات المتواجدة بها.

كما نلاحظ أن عدد مناصب العمل في الارتفاع المستمر في كل الأجهزة المدروسة.

وقد تم دراسة هذه الدوائر دون الدوائر الأخرى نظرا لتوفر الإحصائيات المتعلقة بهذه الدوائر فقط وعدم توفرها في باقي الدوائر الأخرى المتواجدة بالولاية.

من خلال ما سبق نجد أن مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في رفع مستوى التشغيل بالولاية تكون معتبرة نظرا لكونها تشمل فقط العمال المصرح بهم لدى صندوق الضمان الاجتماعي، وخاصة أن مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تجمع على أن عمال هذا القطاع غير المصرح بهم يمثلون عدد لا بأس به، إلا أننا لم نستطيع تحديد نسبتهم نظرا لغياب الإحصائيات المتعلقة بذلك.

المبحث الثاني: مساهمة كل من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار

في توفير مناصب العمل

إن إعداد استراتيجيات واضحة المعالم للرفع من مستوى التشغيل في الجزائر تستوجب بالضرورة اتخاذ عدة تدابير من شأنها رفع مردودية سوق العمل فيها، لهذا لجأت إلى الاهتمام بشكل واضح بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال استحداث مجموعة من الهيئات والأجهزة لعم ومساعدة هذه المؤسسات على تحقيق الاستمرار والنمو وذلك بالنظر إلى انخفاض القدرة التنافسية لها سواء داخليا في مواجهة المؤسسات الكبيرة أو خارجيا في مواجهة العولمة والاندماج المؤسساتي.

وقد كان وراء تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الولاية عدة وكالات وصناديق لتشجيع إنشاء هذا النوع من المؤسسات عن طريق مختلف أنواع الدعم والتحفيز ومن بين هذه الوكالات نجد كل من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار.

المطلب الأول: مساهمة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في توفير مناصب العمل

عملت الدولة انطلاقا من سنة 1993م على تشجيع الاستثمار في الجزائر وعلى هذا الأساس، قامت السلطات العمومية بتدعيم هذا الجهاز، بتحديد الإطار العام والأسس المنضمة له حسب المرسوم التشريعي رقم 12.99 المؤرخ في 05 أكتوبر 1993م المتعلق بترقية الاستثمارات الذي يقدم عدة امتيازات تشجيعية خاصة من الناحية الجبائية بالنسبة لكل مستثمر وبالموازاة مع المرسوم التشريعي، فقد قامت الدولة بعمليات واسعة من الإصلاحات الاقتصادية التي آذنت نتائجها على مستوى الاقتصاد الكلي إلى الاستقرار، وحتى تشجع الدولة للاستثمار قامت بوضع جهاز خاص (الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب) وإعطائه صلاحيات وامتيازات وهذا من خلال المراسيم والقوانين التالية :

- بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 234.96 المؤرخ في 02 جويلية المتعلق بتشغيل الشباب ظهرت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بتحديد المبادئ العامة لسير الجهاز، ومختلف أشكال دعم - قانون المالية التكميلي لسنة 1996م الذي أنشأ الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب وحدد طبيعة النفقات المتعلقة أساسا بتمويل ودعم تشغيل الشباب بالإضافة للضمانات التي تقدم للبنوك والمؤسسات المالية التي تمنح القروض في إطار هذه الجهاز.

الفصل الثالث دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لولاية ميله في رفع مستوى التشغيل

- المرسوم التنفيذي رقم 69.269 والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد القوانين الخاصة بها هذا المرسوم يمنح المهام الخاصة بالتنظيم والتسيير العملي للجهاز.
- المرسوم رقم 297.96 يحدد شروط ومستوى المساعدة المقدمة للشباب أصحاب المشاريع.
- قانون المالية لسنة 1997م الذي يحدد الامتيازات الضريبية الممنوحة للمشاريع التي تم انجازها من طرف المؤسسة.
- وأخيرا المرسوم التنفيذي رقم 200.98 والمتضمن إنشاء صندوق الكفالة المشترك لضمان إخطار القروض الممنوحة للشباب ذوي المشاريع المقترحة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب .

الفرع الأول: تعريف الوكالة: هي هيئة ذات طابع خاص تسمى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ¹ تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، توضع تحت سلطة رئيس الحكومة، كما يتولى الوزير المكلف بالتشغيل المتابعة العملية للمؤسسات المصغرة المنشأة من طرف الشباب ذوي المشاريع.²

الفرع الثاني: مهام الوكالة:³

- يمكن ان تقوم الوكالة الوطنية لدى تشغيل الشباب بالمهام التالية:
- تدعيم وتقديم الاستشارة ومرافقة المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية؛
- تسيير وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما تخصيصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب؛
- تبلغ الشباب ذوي المشاريع بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب وبالامتيازات الأخرى التي يحصلون عليها؛
- متابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع مع القرض على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم عند الحاجة، لدى المؤسسات والهيئات المعنية بإنجاز الاستثمارات؛
- تشجيع كل شكل من الأعمال والتدابير الرامية إلى ترقية أحداث الأنشطة وتوسيعها؛
- نضع تحت تصرف الشباب ذوي المشاريع، كل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والتقني والتشريعي والتنظيمي المتعلقة بممارسة نشاطاتهم؛
- تقديم الاستشارات و يد المساعدة للشباب ذوي المشاريع في مسار التركيب المالي ورصد القروض؛
- تقييم علاقات متواصلة مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع وتطبيق خطة التمويل ومتابعة إنجاز المشاريع واستغلالها؛
- تبرم اتفاقيات مع كل هيئة أو مقولة أو مؤسسة إدارية عمومية يتمثل هدفها في أن تطلب إنجاز برامج لتكوين الشباب ذوي المشاريع لحساب الوكالة.

الفرع الثالث: دراسة الهيكل التنظيمي للوكالة:

يتكون الهيكل التنظيمي للوكالة من ثلاثة مجالس على النحو التالي : (يسيرها مجلس التوجيه ويديرها مدير عام ، وتزود بمجلس المراقبة ، بحيث يقترح المدير العام تنظيم الوكالة ويصادق عليها مجلس التوجيه) .

¹ - ANSEJ : AGENS NATIONAL DE SOTIEN A L'EMPLOI DE JEUNES.

² - المواد 1, 2, 3, 4 من المرسوم التنفيذي رقم 296.96 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1417 الموافق ل 8 سبتمبر 1996م يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي.

³ - المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 288.03 المؤرخ في 9 رجب 1424 الموافق ل 6 سبتمبر 2003 م يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 296.96

أولا-مجلس التوجيه:

يعين الوزير المكلف بالتشغيل أعضاء مجلس التوجيه بقراره بناء على اقتراح من السلطات التي ينتمون إليها ، ولفترة ثلاثة سنوات قابلة للتجديد وينتخب مجلس التوجيه نظرائه لمدة سنة واحدة ويساعده نائب رئيس ينتخب حسب نفس الأشكال ولنفس المدة .

أما بالنسب لاجتماعات هذا المجلس فهي تعقد كل ثلاثة أشهر على الأقل بدعوة من رئيسه أو باقتراح من ثلثي (3/2) أعضائه، أو يطلب من الوزير المكلف بالتشغيل إذا دعت الحاجة إلى ذلك ، وتحدد شروط عمل المستخدمين ومرتباهم باستثناء أعوان المديرية. بموجب اتفاقية جماعية

* مهامه:

يداول ويصادق مجلس التوجيه ويصادق وفقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها على ما يلي :

- برامج نشاط الوكالة؛
- نفقات تسيير الوكالة وتجهيزها؛
- تنطيمهم الوكالة ونظامها الداخلي؛
- إنشاء فروع جهوية أو محلية للوكالة؛
- قبول الهبات والوصايا؛
- اقتناء البيانات واستجارها، ونقل ملكية الحقوق المنقولة أو العقارية وتبادلها؛
- التحصيلات وحسابات النتائج؛
- تعيين محافظ (أو محافظي) الحسابات الذي يحدد مرتباههم.

ثانيا- المدير العام:

يتم تعيين المدير العام للمؤسسة (الوكالة). بموجب مرسوم تنفيضي، بناء على اقتراح الوزير المكلف بالتشغيل وتنتهي مهامه بالأشكال نفسها، وتصنف وظيفته المدير العام للوكالة على الوظيفة العليا للدولة المكلف بمهمة لدى رئيس الجمهورية.

* مهامه: يقوم المدير العام بما يلي: ¹

- يمثل الوكالة إزاء الغير ويمكنه أن يوقع كل العقود الملزمة للوكالة؛
- يضمن سير المصالح ويمارس السلطة السليمة على جميع موظفي الوكالة، ويعين الموظفين حسب الشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به؛
- يقاضي أمام المحكمة ويقوم بكل إجراء تحفظي؛
- يعد البيانات التقديرية للاجرائات والنفقات ويعرضها على مجلس التوجيه ليوافق عليها؛
- يبرم كل صفقة أو عقد أو اتفاق في إطار التنظيم المعمول به؛
- يأمر بصرف نفقات الوكالة؛
- يقدم في كل نهاية سنة مالية تقريرا سنويا على النشاطات، مرفقا بحسابات النتائج ويرفعه إلى الوزير المكلف بالتشغيل بعد موافقة مجلس التوجيه؛
- يعد مشروع النظام الداخلي للوكالة ويعرضه على مجلس التوجيه ليوافق عليه ويحرص على احترام تطبيقه.

¹ - المواد 21-22 من المرسوم التنفيذي رقم 296.96 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1417 الموافق ل8 سبتمبر 1996م يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل

الشباب وتحديد قانونها الأساسي.

الفصل الثالث دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لولاية ميله في رفع مستوى التشغيل

ثالثاً- لجنة المراقبة: تتكون لجنة المراقبة في الوكالة من ثلاثة أعضاء يعينهم مجلس التوجيه، تعين لجنة المراقبة رئيسها

ضمن أعضائها.

* مهامه:

- تكلف لجنة المراقبة بممارسة الرقابة اللاحقة لتطبيق قراراتها، لحساب مجلس التوجيه، وتجتمع بحضور المدير العام في نهاية كل ثلاثة أشهر، وعند الضرورة تجتمع بطلب من المدير العام أو عضوين اثنين من أعضائها، وتقدم للمدير العام كل الملاحظات أو التوصيات المفيدة عن أحسن الكيفيات لتطبيق البرامج والمشاريع التي شرعت فيها الوكالة.
- تدلي برأيها في التقارير الدورية عن المتابعة والتنفيذ والتقييم التي يعدها المدير العام.
- تقدم لمجلس الوكالة نفاهاً وبرنامج نشاطها، وكذا التقرير السنوي عن تسيير المدير العام.
- تقوم بكل مراقبة أو تدقيق للحسابات عن استعمال أموال الوكالة، وتشرف عليها في نهايتها بمبادرة منها أو بناء على قرار مجلس التوجيه.

الفرع الرابع: توزيع عدد مناصب العمل حسب قطاع النشاط:

من خلال هذا الفرع سيتم دراسة كل عدد مناصب العمل في كل قطاع وذلك كما يلي:

أولاً: توزيع عدد مناصب العمل حسب قطاع الخدمات:¹

جدول رقم (13) يمثل: توزيع عدد مناصب العمل حسب قطاع الخدمات.

قطاع النشاط	عدد مناصب العمل					المجموع
	2008	2009	2010	2011	2012	
الخدمات	119	230	340	438	990	2117
النسبة المئوية	5,62	10,86	16,06	20,68	46,76	
النسبة التراكمية	5,62	16,48	32,54	53,22	99,99	

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على معطيات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

من خلال الجدول أن قطاع الخدمات خلال السنوات من 2008 إلى غاية 2012 يلاحظ تزايد مستمر حيث نجد أنه في سنة 2008 قد وفر هذا القطاع 119 منصب عمل.

كما نلاحظ ارتفاع في عدد مناصب العمل التي يوفرها هذا القطاع من سنة إلى أخرى إلى أن وصل سنة 2012 إلى 990 منصب عمل مما يؤكد أن الدولة لا زالت تسيطر على هذا القطاع.

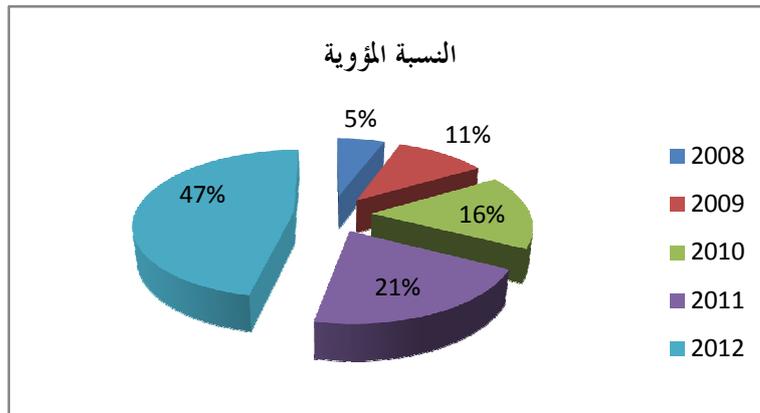
إذ أن التباين في عدد مناصب العمل خلال السنوات المتتالية التي يوفرها هذا القطاع يعود إلى أن هذا القطاع في نمو

وتطور. وللتوضيح أكثر نستخدم المنحى التالي:

¹ - أنظر الملحق رقم (11)، ص: 105.

الفصل الثالث دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لولاية ميلة في رفع مستوى التشغيل

شكل رقم(09) يمثل: توزيع عدد مناصب العمل حسب قطاع الخدمات



المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على معطيات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

من خلال الشكل نلاحظ أن نسبة فرص العمل التي يوفرها قطاع الخدمات منخفضة جدا خلال سنة 2008م حيث وصلت إلى 5% ونلاحظ أن هذه النسبة في ارتفاع مستمر من سنة لأخرى وذلك راجع للتطورات الحاصلة في هذا القطاع حيث نجد أنه في سنة 2012 وصلت النسبة إلى غاية 47%.

ثانيا: توزيع عدد مناصب العمل حسب قطاع النقل:

جدول رقم(14) يمثل: توزيع عدد مناصب العمل حسب قطاع النقل

قطاع النشاط	عدد مناصب العمل					المجموع
	2008	2009	2010	2011	2012	
النقل	25	136	160	403	1731	2455
النسبة المئوية	1,01	5,53	6,51	16,42	70,50	
النسبة التراكمية	1,01	6,54	13,05	29,47	99,99	

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على معطيات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

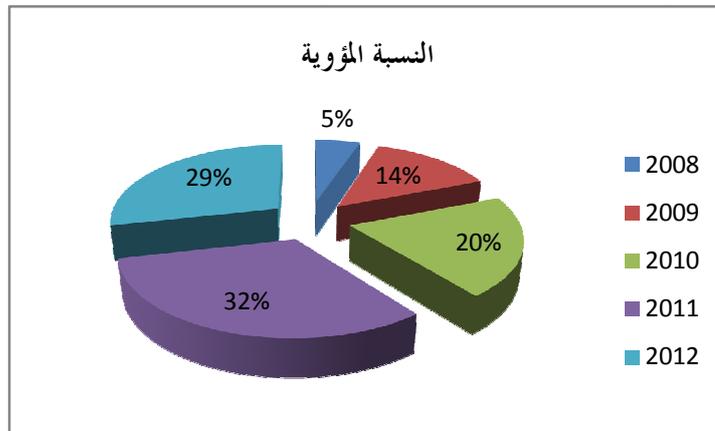
من خلال الجدول نلاحظ أن قطاع النقل يوفر عدد لا بأس به من مناصب العمل حيث نجد 25 منصب عمل خلال سنة 2008م أي نسبة 1.01% من اليد العاملة.

كما نلاحظ ارتفاع عدد مناصب العمل من سنة 2008م إلى غاية سنة 2011م حيث وصلت الزيادة خلال سنة 2011م إلى 403 منصب عمل أي ما يعادل نسبة 16.42% من اليد العاملة، وفي سنة 2012م يتضح ارتفاع عدد مناصب العمل بشكل كبير جدا حيث وصل إلى غاية 1731 منصب عمل أي ما يعادل 70.5% من اليد العاملة وهذا راجع لحيوية هذا القطاع وانتشاره على مستوى الولاية.

الفصل الثالث دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لولاية ميله في رفع مستوى التشغيل

ثالثا: توزيع عدد مناصب العمل حسب قطاع الفلاحة

شكل رقم(10) يمثل:توزيع عدد مناصب العمل حسب قطاع الفلاحة



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على معطيات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

نلاحظ أن قطاع الفلاحة يوفر عدد لا بأس به من مناصب العمل حيث نجد أنه في سنة 2008 قد أنشأ 49 منصب عمل أي ما يعادل نسبة 5.08% من اليد العاملة، كما نلاحظ أن هذه النسبة في تزايد مستمر إلى غاية سنة 2011 فنجد أن هذا القطاع قد وفر 309 منصب عمل أي ما يعادل نسبة 32.01% ويتضح أن هناك تراجع في عدد فرص العمل من سنة 2011 إلى غاية 2012 بـ 33 منصب عمل وهذا ناتج عن تسريح بعض العمال مناصب بعض الأفراد المحالين على التقاعد.

رابعا: توزيع عدد مناصب العمل حسب قطاع الأشغال العمومية¹

جدول رقم(15) يمثل:توزيع عدد مناصب العمل حسب قطاع الأشغال العمومية

قطاع النشاط	عدد مناصب العمل					المجموع
	2008	2009	2010	2011	2012	
الأشغال العمومية	56	164	314	138	149	821
النسبة المئوية	6,82	19,97	38,24	16,80	18,14	
النسبة التراكمية	6,82	26,79	65,03	81,83	99,98	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على معطيات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

من خلال الجدول نلاحظ أن قطاع الأشغال العمومية يوفر عدد متواضع من فرص العمل حيث بلغ 56 منصب عمل خلال سنة 2008م، كما ارتفع عدد فرص العمل إلى غاية 2010 م حيث بلغ 314 منصب عمل أي ما يعادل نسبة 38.24 وهذا راجع لحيوية هذا القطاع وانتشاره على مستوى الولاية وكذا تفضيل الخواص للاستثمار فيه نظرا لقلة درجة المخاطرة والربح المضمون نسبيا.

كما سجلنا تراجع ملحوظ في عدد مناصب العمل بعد سنة 2010م وهذا راجع لفشل هذا القطاع في استحداث مناصب عمل جديدة.

¹ - أنظر الملحق رقم(11)، ص: 105.

الفصل الثالث دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لولاية ميله في رفع مستوى التشغيل

بعدها نلاحظ ارتفاع في عدد فرص العمل حيث وصل إلى 149 منصب عمل وهذا راجع لسياسة الدولة الرامية إلى تدارك التأخر في المشاريع المتعلقة بهذا النشاط لاسيما في مجال لبناء السكن، مما يشجع على قيام مقاولات خاصة في هذا الشأن نظرا لضخامة حجم المشاريع والتي تخص الولاية.

خامسا: توزيع عدد مناصب العمل حسب قطاع المهن الحرة:¹

جدول رقم(16) يمثل: توزيع عدد مناصب العمل حسب قطاع المهن الحرة.

قطاع النشاط	عدد مناصب العمل					المجموع
	2008	2009	2010	2011	2012	
المهن الحرة	54	72	36	35	50	247
النسبة المتوية	21,86	29,15	14,57	14,17	20,24	
النسبة التراكمية	21,86	51,01	65,58	79,75	99,99	

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على معطيات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

من خلال الجدول نلاحظ أن قطاع المهن الحرة قد نشأ عدد لا بأس به من مناصب العمل وهذا خلال سنة 2008م والذي يبلغ 54 منصب عمل أي ما يعادل 21.15% من اليد العاملة، وقد ارتفعت النسبة إلى 29.15% أي بمقدار 72 منصب عمل وهذا خلال سنة 2009 وهذا راجع إلى حيوية هذا النشاط حيث وصلت النسبة إلى 72 منصب عمل.

كما نلاحظ تراجع في عدد مناصب العمل بعد سنة 2009 م إلى غاية 2011 ونعتقد أن السبب يرجع إلى تسريح العمال بسبب المشاكل التي يعانيها هذا القطاع وعدم استيعابه لعدد العمال. وقد عرفت الزيادة في عدد مناصب العمل حيث تطورت النسبة إلى 20.29% وهذا في سنة 2012م ويرجع السبب إلى الإقبال الكبير للمستثمرين على القطاع.

سادسا: توزيع عدد مناصب العمل حسب قطاع الصناعة:

جدول رقم(17) يمثل: توزيع عدد مناصب العمل حسب قطاع الصناعة

قطاع النشاط	عدد مناصب العمل					المجموع
	2008	2009	2010	2011	2012	
الصناعة	72	171	271	200	254	968
النسبة المتوية	7,43	17,66	27,99	20,6	26,24	
النسبة التراكمية	7,43	25,09	53,08	73,74	99,99	

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على معطيات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

من خلال الجدول نلاحظ أن قطاع الصناعة استطاع أن يوفر 72 منصب عمل أي ما يعادل نسبة 7.45% وهذا خلال سنة 2008 كما نلاحظ ارتفاع ملحوظ في عدد مناصب العمل من سنة 2088 إلى غاية سنة 2010 ويقدر هذا الارتفاع بـ 199 منصب عمل.

¹ - أنظر الملحق رقم(11)، ص: 105.

الفصل الثالث دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لولاية ميللة في رفع مستوى التشغيل

أما في سنة 2011 فنلاحظ تراجع في عدد مناصب العمل التي يوفرها هذا القطاع إذ بلغ هذا التراجع ب71 منصب عمل ونعتقد أن هذا التراجع يعود إلى تسريح العمال بسبب عدم قدرة هذا القطاع على استيعاب العمال. فبالرغم من التراجع الملاحظ إلا أنه نلاحظ زيادة معتبرة في عدد مناصب العمل التي يوفرها هذا القطاع حيث بلغ 254 منصب عمل وذلك في سنة 2012. من التحليل السابق نلاحظ أن هذا القطاع أصبح يميل للتوظيف بدرجة أقل خلال سنة 2012 مقارنة مع السنوات الأولى.

سابعا: توزيع عد مناصب العمل حسب قطاع الحرف:¹ جدول رقم(18) يمثل:توزيع عدد مناصب العمل حسب قطاع الحرف

قطاع النشاط	عدد مناصب العمل					المجموع
	2008	2009	2010	2011	2012	
الحرف	51	109	109	64	52	385
النسبة المئوية	13,24	28,31	28,31	16,62	13,50	
النسبة التراكمية	13,24	41,55	69,86	86,48	99,99	

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على معطيات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب. من خلال الجدول يظهر أن مساهمة قطاع الحرف متواضعة نسبيا في استحداث مناصب العمل، حيث نلاحظ أنه من سنة 2009 إلى غاية 2010 لم يستحدث أي منصب عمل جديد، ونعتقد أن السبب راجع لعدم قدرة هذا القطاع على استعمال عمال جدد. كما نلاحظ تراجع مستمر في عدد مناصب العمل التي يوفرها هذا القطاع سنة 2010 إلى غاية 2012 نتيجة تسريح العمال، وهذا يؤكد أن هذا القطاع يعاني ضعف في نشاطه.

المطلب الثاني: مساهمة الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار لولاية ميللة في رفع مستوى التشغيل

الفرع الأول: تعريف الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار

الشباك الوحيد الغير مركزي هو جزء من الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار على المستوى المحلي، والذي أنشئ على مستوى الولاية. وهو يشمل، إلى جانب إطارات الوكالة، ممثلين عن الإدارات التي تتدخل، في وقت أو آخر، في سياق الاستثمار بما في ذلك الإجراءات المتعلقة بما يلي:²

- تأسيس وتسجيل الشركات؛
- الموافقات والتراخيص بما في ذلك إصدار تراخيص البناء؛
- المزايا المتعلقة بالاستثمارات .

على هذا النحو، هو مكلف أيضا باستقبال المستثمرين، بعد تلقيه تصريحاتهم، إقامة وإصدار شهادات الإيداع وقرار منح المزايا، كذلك التكفل بالملفات ذات الصلة بالإدارات الحكومية والهيئات الممثلة داخل الشباك الوحيد، وإيصالها إلى المصالح المختصة وصياغتها النهائية الجيدة.

¹ - المرجع السابق، ص: 105.

² - <http://www.andi.dz/index.php/ar/localisation/29-04-2013.10.13>

موقع الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار

الفصل الثالث دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لولاية ميللة في رفع مستوى التشغيل

وصياغتها النهائية الجيدة.

الفرع الثاني: دور الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار: هو تسهيل وتبسيط الإجراءات القانونية لتأسيس مؤسسة وتنفيذ المشاريع الاستثمارية. لهذا الغرض، ممثلو الإدارات والهيئات المكونة له مكلفين بإصدار مباشرة على مستواهم، كل الوثائق المطلوبة وتقديم الخدمات الإدارية المرتبطة بإنجاز الاستثمار. ويكلفون زيادة على ذلك، بالتدخل لدى المصالح المركزية والمحلية لإدارتهم أو هيئاتهم الأصلية لتذليل الصعوبات المحتملة التي يلاقيها المستثمرون .

من أجل ضمان فعالية عمل الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وجعلها أداة حقيقية للتبسيط والتسهيل تجاه المستثمرين، تم إدخال تعديلات جديدة، لتمكين تنصيبها كمساحة لإنجاز وتطوير المشاريع الاستثمارية.

الخدمات المقدمة من طرف الوكالة ، لم تعد تقتصر على معلومات بسيطة ولكنها تمتد إلى الانتهاء من جميع الإجراءات المطلوبة عن طريق التفويض الفعلي للسلطة.

تضم الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ضمن تشكيلاتها الممثلين المحليين للوكالة نفسها وكذلك ممثلي¹:

أولاً-المركز الوطني للسجل التجاري : يكلف ممثل المركز الوطني للسجل التجاري بما يلي :

- تسجيل وإصدار على الفور التسميات الاجتماعية والأسماء التجارية.
- مرافقة وتوجيه وإعلام المستثمرين فيما يخص التنظيم المتضمن القيد السجل التجاري خاصة:
 - كيفية القيد في السجل التجاري؛
 - البحث عن رموز الأنشطة؛
 - البحث عن الأسبقية فيما يخص التسميات ؛
 - البحث عن الأنشطة المقننة والإدارات المكلفة بإصدار الرخص أو الإعتمادات الضرورية والمتعلقة بالأنشطة؛
 - وضع في متناول المستثمرين، استمارات وكذلك دلائل يعالج موضوعها إجراءات القيد في في السجل التجاري.
- تسليم وصل إيداع ملف القيد في السجل التجاري، مع إصدار وصل الإيداع؛
- تحويل ملفات القيد في السجل التجاري التي تودع صباحا إلى الملحقة المختصة إقليميا بغرض توقيع شهادات السجل التجاري من قبل المأمور المحلي؛
- تسليم شهادات القيد في السجل التجاري قي مدة أقصاها 48 ساعة على الأكثر.

ثانياً-مصالح الضرائب : يكلف ممثل الضرائب بما يلي :

- إعلام المستثمرين عن الترتيبات العملية اللازمة لإعداد مشاريعهم بما في ذلك التصريح بالوجود وتشكيل ملف المكلف؛
- منح استمارة طلب رقم التعريف الجبائي ورقم البطاقة الجبائية؛
- استلام طلب الحصول على رقم التعريف الجبائي والبطاقة الجبائية وضمان صدورهم لدى المديرية المركزية للإعلام والوثائق؛
- الاستلام والتكفل بملفات طلبات الحصول على شهادة الإعفاء لشراء المعدات المؤهلة للاستفادة من المزايا؛
- التنسيق رفقة مدير الشباك الوحيد حول نشاطاته حتى يتسنى لكل الاستثمارات التي بلغت مرحلة نهاية المدة القانونية لإنجازها من أجل الشروع الفوري في مرحلة الاستغلال عن طريق إعداد محضر المعاينة؛

¹ -<http://www.andi.dz/index.php/ar/a-propos/29-04-2013,09:45>.

الفصل الثالث دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لولاية ميلة في رفع مستوى التشغيل

- استلام طلبات إعداد محضر معاينة الدخول في مرحلة الاستغلال، للاستثمار المستفيد من قرار منح مزايا الإنجاز؛
- تبليغ محضر الدخول في مرحلة الاستغلال، للاستثمار المستفيد من قرار منح مزايا الإنجاز، من قبل ممثلو مفتشية الضرائب المختصة إقليميا على موقع الاستثمار؛
- ضمان متابعة رفع التحفظات المسجلة على محضر الدخول في مرحلة الاستغلال، للاستثمار المستفيد من قرار منح مزايا الإنجاز؛
- استلام الكشف السنوي لتقدم الاستثمار المستفيد من مزايا الممنوحة من طرف الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار؛
- استلام نسخ عن كل من قرارات منح المزايا، قرارات التعديل، الإلغاء وكذا نسخ عن قوائم المعدات والخدمات و ضمان توزيعها على مستوى مصالحها .

ثالثا-مصالح أملاك الدولة: يكلف ممثل أملاك الدولة ب:

- إعلام المستثمرين بتوفر الوعاء العقاري وكذا أصول العقارات المتاحة المتوفرة؛
- إعلام المستثمرين حول مستوى الأسعار المطبقة محليا وكذلك تحديثها؛
- متابعة تطور جميع أعمال الامتياز التي تهم المستثمرين الذين يسعون للحصول على مزايا الشباك الوحيد والذين قبلت ملفاتهم من قبل لجنة المساعدة على تحديد الموقع وترقية الاستثمار والضبط العقاري؛
- مساعدة المستثمرين للحصول في أحسن الآجال على عقود امتيازات الأراضي الممنوحة من قبل لجنة المساعدة على تحديد الموقع وترقية الاستثمار والضبط العقاري.

رابعا-مصالح الجمارك: يكلف ممثل الجمارك بما يلي :

- وضع تحت تصرف المتعاملين كل المعلومات المتعلقة بالإجراءات الجمركية؛
- تزويد المتعاملين بالإحصاءات؛
- رشاد بعض الملفات (طلب المستودع الخاص، تصريح الجمركة...)
- إعلام المتعاملين على تطور حالاتهم على مستوى المصالح؛
- تنظيم مواعيد مع المصالح المركزية والخارجية للجمارك.

خامسا-مصالح التعمير: يكلف ممثل مديرية التعمير بما يلي :

- مساعدة المستثمرين في إتمام الترتيبات المرتبطة بالحصول على رخصة البناء والرخص الأخرى المتعلقة بحق البناء؛
- توفير المعلومات المفيدة حول تماثل النشاط المقترح على الموقع ، موضوع الاستثمار المطلوب، بالنسبة لأدوات التخطيط (POS, PDAU)؛
- إبلاغ المستثمرين حول محتوى الملفات المتضمنة طلب مختلف عقود التخطيط المرتبطة بالمشروع الاستثماري المطلوب؛
- متابعة التقدم المحرز في تحقيق ملف طلب عقد التخطيط، على النحو المطلوب من قبل المستثمر على مستوى مديرية التخطيط والبناء؛

- إجراء تحقيقات ميدانية للتأكد من حالة الامتثال لمعدات البناء في المشروع والبنية التحتية ، موضوع عملية الاستثمار؛
- تنفيذ لدى مديرية التخطيط العمراني والبناء، جميع الإجراءات لإصدار وثائق للمستثمر في أقرب الآجال.

سادسا-التهيئة العمرانية والبيئة : يكلف ممثل التهيئة الإقليمية والبيئة :

- إعلام المستثمر عن الخارطة الجهوية لتهيئة الإقليم ودراسة الأثر وأيضا عن المخاطر والأخطار الكبرى. كما يساعد المستثمر للحصول على التراخيص المطلوبة فيما يخص حماية البيئة.

الفصل الثالث دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لولاية ميلة في رفع مستوى التشغيل

سابعا- التشغيل والعمل: يكلف ممثل التشغيل بما يلي:

- الأخذ على عاتقه جميع احتياجات التوظيف المقدمة من قبل المستثمرين : جمع، نشر، ربط ومتابعة فرص العمل والتوظيف، المرتبطة بمصالح الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل؛
- إعلام المستثمرين حول: تدابير المساعدات لترقية العمل، التشريع والتنظيم الخاصين بالعمل (توفير المعلومات والمشورة الفنية لأرباب العمل بشأن أنجع السبل لتنفيذ قوانين العمل المرتبطة مع مصلحة تفتيش العمل : عقود العمل، الأجور، ساعات العمل، القواعد الداخلية، السجلات التنظيمية وهيئات الوقاية ، الخ.)؛
- ضمان العلاقة مع الهيكل المسؤول عن إصدار تصاريح العمل والتنسيق مع مديريات العمل للولاية لمعالجة قضايا تصاريح العمل وفقا لقوانين وأنظمة العمل المعمول بها على وجه الخصوص:
- * الوثائق المقدمة من طلب مسبق للتوصل إلى اتفاق من حيث المبدأ على توظيف الأجانب المقدم من قبل المستثمرين؛
- * ملفات طلب الحصول على تصريح عمل مؤقت لغرض الحصول على تأشيرة عمل؛
- * وثائق إصدار تصاريح العمل والترخيص المؤقت للعمل والتصريحات المتعلقة بالعمال الأجانب الذين لا يخضعون لرخصة العمل.

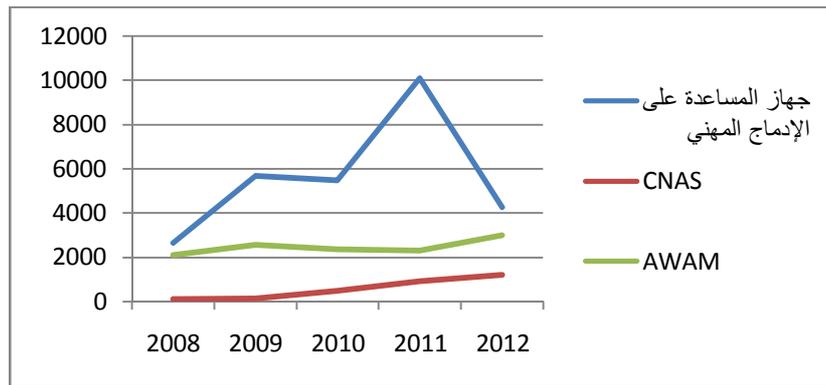
ثامنا- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء: يكلف ممثلو الصندوق

الوطني للتأمينات الاجتماعية وصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء ب:

- إعلام المستثمرين، بالالتزامات القانونية للعمال تجاه الضمان الاجتماعي ؛
- إيداع حساب المستثمر القرارات السنوية للرواتب وللأجور (DAS) ؛
- استلام الملفات المتعلقة بالانتساب؛
- استكمال إجراءات التسجيل لحساب المستثمر؛
- إعطاء بطاقة ورقم التسجيل للمستثمر في غضون فترة لا تتجاوز 72 ساعة.

الفرع الثالث: توزيع القوى العاملة حسب أجهزة التشغيل لولاية ميلة:¹

شكل رقم (11): توزيع عدد مناصب العمل المصرح بها حسب أجهزة التشغيل لولاية ميلة.



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على معطيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار.

¹ - أنظر الملحق رقم (12)، ص: 106

الفصل الثالث دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لولاية ميللة في رفع مستوى التشغيل

من خلال المنحنى نلاحظ أن عدد مناصب العمل التي يوفرها جهاز المساعدة على الإدماج المهني في تزايد مستمر من سنة 2008 إلى غاية سنة 2009م، كما نلاحظ تراجع تدريجي في عدد مناصب العمل وهذا خلال سنة 2010 م حيث قدر ب 192 منصب عمل.

ويتضح أن هناك تزايد كبير في سنة 2011 م حيث وصل عدد مناصب العمل إلى 10096 منصب عمل إلا أنه في سنة 2012 م نلاحظ انخفاض في عدد فرص العمل التي يوفرها هذا الجهاز وهذا التراجع سببه قلة المؤسسات المنشأة. من جهة أخرى نلاحظ أن عدد فرص العمل التي يقدمها جهاز الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في تزايد مستمر من سنة 2008 م إلى غاية سنة 2012م وهذا ما يؤكد تحكّم الدولة في هذا الجهاز واتساع نشاطه وبالتالي فهو يسعى إلى استقطاب يد عاملة كثيفة وذلك لامتصاص نسبة معينة من البطالة.

أما بالنسبة للوكالة الولائية للتشغيل الشباب فنلاحظ أنها توفر 2087 منصب عمل من سنة 2008 م إلى غاية 2011م حيث قدر الانخفاض ب302 منصب عمل، أما في سنة 2012 فنلاحظ ارتفاع مناصب العمل وبالتالي استعادة هذا الجهاز لنشاطه وحيويته.

الفرع الخامس: توزيع المشاريع الاستثمارية ومناصب العمل المصرح بها حسب قطاع النشاط لولاية ميللة سنة 2012م¹
من خلال هذا الفرع سنحاول التعرف على كيفية توزيع العمالة بين القطاعات خلال سنة 2012 لمعرفة مدى مساهمة كل قطاع في عملية التنمية، وكذا معدل نمو العمالة من سنة إلى أخرى.

حيث استطاعت المشاريع الاستثمارية المسجلة لدى الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار لولاية ميللة من تشغيل 7292 عاطل عن العمل، والذين يتوزعون حسب فروع النشاط.

جدول رقم (19): توزيع المشاريع الاستثمارية ومناصب العمل المصرح بها حسب قطاع النشاط لولاية ميللة لسنة 2012.

قطاع النشاط	عدد المشاريع	مناصب الشغل
الفلاحة	5	90
الأشغال العمومية	255	3129
الصناعة	78	1818
الصحة	6	46
النقل	550	1728
الخدمات	54	481
المجموع	948	7292

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على معطيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار.

من خلال الجدول نلاحظ أن جل العمالة موجودة في القطاعات الأكثر استقطاب للمستثمرين، حيث يستحوذ قطاع الأشغال العمومية على الحصة الأكبر بنحو يقارب 3129 عامل، ويليه قطاع الصناعة في المرتبة الثانية باحتمال إنشائه لأكثر من 1818 منصب عمل، ونجد في المرتبة الثالثة أن قطاع النقل يوفر قرابة 1728 منصب عمل بالرغم من تقديمه ل 550 مشروع، كما نجد أن قطاع الخدمات يوفر 481 منصب عمل وأخيرا نجد القطاع الفلاحي الذي يساهم بتوفير 5 مناصب عمل نظرا لقلة المشاريع المنجزة في هذا القطاع.

¹ - أنظر الملحق رقم(13)، ص:107.

الفصل الثالث دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لولاية ميله في رفع مستوى التشغيل

إن الترتيب يعود إلى كثرة النشاطات المتعلقة بالأشغال العمومية والصناعة والتي لا تحتاج إلى تقنيات معقدة أو تكنولوجيا متطورة بل ليد عاملة كثيفة ذات مؤهلات متواضعة.

كما يرجع هذا التباين في استقطاب العمال إلى طبيعة الأنشطة الاقتصادية لكل قطاع والتي يتطلب منها موارد مالية بدرجة أكبر من أجل الحصول على المعدات والتجهيزات اللازمة لبدء النشاط كقطاع الفلاحة وقطاع الصحة عكس بعض القطاعات التي تعتمد على العنصر البشري أكثر منه على التكنولوجيا المستخدمة وعلى الموارد المالية، مما يجعلها قطاعات كثيفة العمال كقطاع الأشغال العمومية.

من خلال ما سبق نجد أن التباين في استقطاب العمالة في مختلف الأنشطة والقطاعات خلال سنوات الدراسة يوحي بأن لكل قطاع له خصوصياته ومؤهلاته، حيث نجد أن القطاع الذي يستقطب أيدي عاملة كثيفة هو القطاع الذي يعتمد على مؤهلات متواضعة وليس على آلات متطورة والتي عادة ما تحل محل الإنسان في أداء بعض المهام.

إذن فالقطاعات الأكثر قدرة على استحداث مناصب عمل وجب دعمها وتشجيع الاستثمار فيها من طرف الدولة. إذا أجرينا مقارنة فيما يخص عدد مناصب العمل حسب قطاع النشاط التي يمكن أن توفرها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والتي تعتبر مؤسسات صغرى والوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار والتي تعتبر مؤسسات صغيرة ومتوسطة خلال سنة 2012 م نجد أن:

*قطاع البناء والأشغال العمومية يؤدي إلى استحداث 149 منصب عمل في المؤسسات الصغرى، وإلى استحداث 3129 منصب عمل أي بأكثر من 21 ضعف.

*أما قطاع الخدمات فإن ه يولد 990 منصب عمل في المؤسسات الصغرى وإلى استحداث 1728 منصب عمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أي بأكثر من ضعف

*كما أن قطاع الصناعة استطاع أن يولد 254 منصب عمل في المؤسسات الصغرى، وإلى استحداث 1818 منصب عمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أي بأكثر من 7 أصناف.

مناقشة الفرضيات:

من خلال كل ما سبق نجد أن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لازالت تواجه عدة مشاكل تتعلق أساسا بصعوبات إدارية وعراقيل وهذا ما يثبت صحة الفرضية الأولى.

ومع ازدياد اهتمام السلطات العمومية بهذا القطاع وخاصة عند إنشاء وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة سنة 1994م، ثم القانون التوجيهي لترقية الاستثمار فكل هذا الدعم ساعد على تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، مما ينفي صحة الفرضية الثانية.

ونظرا لغياب المعطيات المتعلقة بظاهرة البطالة لدى الوكالة الولائية للتشغيل بولاية ميله، فقد تعذر اختبار الفرضية الثالثة.

من خلال الإحصائيات المتحصل عليها قد أثبتت مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في استحداث مناصب عمل تتمثل في ارتفاع عنصر العمالة، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الرابعة

خلاصة:

إن تواجد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية ميله تسمح لها باستحداث مناصب عمل جديدة خلال فترة الدراسة (2008م-2012م)، وقد تعرفنا في هذا الفصل على خصائص توزيع القوى العاملة حسب قطاع النشاط في كل من وكالة دعم تشغيل الشباب والوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، حيث لاحظنا أن كل من قطاع البناء والأشغال العمومية وقطاع الخدمات على استقطاب أكبر نسبة من عمالة هذه المؤسسات باعتباره لا يحتاج إلى تقنيات معقدة وتكنولوجيا متطورة، مؤهلات عالية بل إلى أيدي كثيفة ذات مؤهلات متواضعة وهذا ما يتوفر في أغلبية الشباب البطال. ولقد أثبتت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية ميله مساهمتها الكبيرة في التوظيف ضمن مختلف وكالات وصناديق الدعم للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بالإضافة إلى مساهمة الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار لولاية ميله في استحداث مناصب عمل جديدة في مختلف قطاعات النشاط وعليه يجب تشجيع مثل هذا النوع من المؤسسات بكثافة إذا أردنا التقليل من نسبة البطالة والرفع من مستوى التشغيل.

تلعب المؤسسات الصغيرة و المتوسطة دورا أساسا في الرفع من مستوى التشغيل، إلا أن هذا الدور يختلف حجمه و أهميته من نظام إلى آخر و ذلك لاختلاف الأهداف التي تسعى إليها هذه المؤسسة لتحقيقها، لذلك تتجه الكثير من الدول ومنها الجزائر إلى الاهتمام بهذه المؤسسات باعتبارها النموذج الأمثل للرفع من مستوى التشغيل، وقد أصبحت هذه المؤسسات أداة فعالة و مكتملة في الاقتصاد الوطني، إذ لها القدرة على التكيف مع المحيط و ذلك لتميزها بخاصية المرونة و التجديد الدائم للصناعة و الخدمات، كما أنها تتيح فرصة العمل لكافة أفراد المجتمع.

و من خلال الدراسة النظرية و التطبيقية لهذا الموضوع ثم التوصل إلى النتائج و الاقتراحات التالية:

أولا النتائج:

- لقد حاولنا من خلال هذا البحث الإجابة على الإشكالية القائمة و المتعلقة بالتشغيل في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خلال الفترة الممتدة من سنة 2008م إلى غاية 2012م و يمكن حصر أهم النتائج المتوصل إليها في هذا البحث، في النقاط التالية:
- لقد مرت المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر بعدة مراحل، فبعدما كانت مهمشة في ظل تبني الخيار الاشتراكي، بدأ هذا لقطاع يشهد إعادة الاعتبار نسبيا حيث توج بإنشاء وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة سنة 1994م، ثم القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و مختلف الوكالات المدعمة لها، و هذا يدل على الاهتمام المتزايد للسلطات العمومية بهذا القطاع؛
 - تواجه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة عدة مشاكل تتعلق أساسا بوجود صعوبات إدارية و عراقيل مالية، مما يعيق الكثير من الشباب الحيوي في الاندماج و المساهمة الفعالة في النشاط الاقتصادي؛
 - تعتبر المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من أكثر أشكال المؤسسات نموا و تطورا و هي بالتالي الأكثر استيعابا للعمالة، مما قد يشير إلى دور أكثر فعالية بها في امتصاص البطالة على مستوى الولاية؛
 - حدوث تطور كبير في مناصب العمل المستحدثة في نهاية سنة 2012م مقارنة مع سنة 2008م، لكن رغم هذا التزايد لعدد عمال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة فإنه لم يكن بوتيرة متسارعة خاصة في السنوات الأخيرة؛
 - أن الغاب التام للمعطيات المتعلقة بظاهرة البطالة في ولاية ميلة لدى الوكالة الولائية للتشغيل، تقدر علينا حساب معدل البطالة الحقيقي لولاية ميلة و بالتالي لا يمكن معرفة هل المؤشرات الموضوعية لقياس البطالة موضوعية أم غير موضوعية؛
 - من خلال الإحصائيات التي تم الحصول عليها فقد أثبتت خلال فترة الدراسة (من سنة 2008م على غاية سنة 2012م) مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في استحداث مناصب عمل تتمثل في ارتفاع نصر كثافة عنصر العمل، إلا أن عملية التوظيف بما تواجه بعض الصعوبات التي تقيد فرص العمل التي يمكن أن توفرها هذه المؤسسات.

ثانياً: الاقتراحات:

تقودنا نتائج البحث إلى تقديم بعض الاقتراحات نوجزها فيما يلي:

- تشجيع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على دعم القطاعات ذات الجدوى في مجال استحداث مناصب العمل، حتى تصبح ذات مساهمة فعالة في الحد من ظاهرة البطالة؛
- التشجيع على إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بمختلف أنحاء الولاية مع الأخذ بعين الاعتبار خصوصيات النشاط الاقتصادي الذي تتميز به كل دائرة في الولاية؛
- العمل على تحقيق الهدف الاقتصادي و الاجتماعي المزدوج للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و ذلك من خلال مساهمتها في تطوير الاقتصاد و امتصاص البطالة.

ثالثاً: أفاق البحث:

على ضوء النتائج التي توصلنا إليها في هذا البحث، ظهرت مواضيع جديدة نعتقد أنها مناسبة للبحث و النقاش للدراسات المستقبلية إنشاء الله تتمثل في:

- * إستراتيجية تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كحل للحد من البطالة.
 - * دور الأجهزة الحكومية في دعم الاستثمارات المحلية و تقليص حجم البطالة.
- و أملنا في الأخير أن يكون هذا البحث انطلاقة نحو الأفضل وان نكون قد وفقنا في اختيار الموضوع و معالجته.

ملحق رقم 01: توزيع عدد الأجراء حسب النشاطات المهنية لسنة 2008

v- توزيع الأجراء

1- توزيع عدد الأجراء حسب النشاطات المهنية

العدد	طبيعة النشاط	عدد الأجراء	النسبة %
1	الفلاحة و الصيد البحري	872	3,78
2	المياه و الطاقة	93	0,40
3	المحروقات	0	0,00
4	خدمات الأشغال البترولية	34	0,15
5	المناجم و المحاجر	821	3,56
6	الحديد والصلب	274	1,19
7	مواد البناء	1180	5,12
8	البناء والأشغال العمومية	12992	56,33
9	الكيمياء، البلاستيك، المطاط	14	0,06
10	صناعة غذائية	801	3,47
11	صناعة النسيج	35	0,15
12	صناعة الجلد	0	0,00
13	صناعة الخشب والفلين وتحويل الورق	395	1,71
14	صناعات مختلفة	24	0,10
15	النقل و المواصلات	646	2,80
16	التجارة	2090	9,06
17	الفندقة و الاطعام	275	1,19
18	خدمات للمؤسسات	1115	4,83
19	خدمات للعائلات	682	2,96
20	مؤسسات مالية	43	0,19
21	أعمال عقارية	422	1,83
22	خدمات للمرافق الجماعية	255	1,11
	المجموع	23063	100,00

ملحق رقم 02: توزيع عدد الأجراء حسب النشاطات المهنية لسنة 2009

III- توزيع الأجراء

1- توزيع عدد الأجراء حسب النشاطات المهنية

العدد	طبيعة النشاط	عدد الأجراء	النسبة %
1	الفلاحة و الصيد البحري	996	3,74
2	المياه و الطاقة	75	0,28
3	المحروقات	0	0,00
4	خدمات الأشغال البترولية	37	0,14
5	المناجم و المحاجر	694	2,61
6	الحديد والصلب	279	1,05
7	مواد البناء	1569	5,89
8	البناء والأشغال العمومية	15753	59,14
9	الكيمياء، البلاستيك، المطاط	23	0,09
10	صناعة غذائية	696	2,61
11	صناعة النسيج	60	0,23
12	صناعة الجلد	1	0,00
13	صناعة الخشب والفلين وتحويل الورق	308	1,16
14	صناعات مختلفة	73	0,27
15	النقل و المواصلات	959	3,60
16	التجارة	2079	7,80
17	الفندقة و الاطعام	225	0,84
18	خدمات للمؤسسات	1215	4,56
19	خدمات للعائلات	301	1,13
20	مؤسسات مالية	43	0,16
21	أعمال عقارية	254	0,95
22	خدمات للمرافق الجماعية	997	3,74
	المجموع	26637	100,00

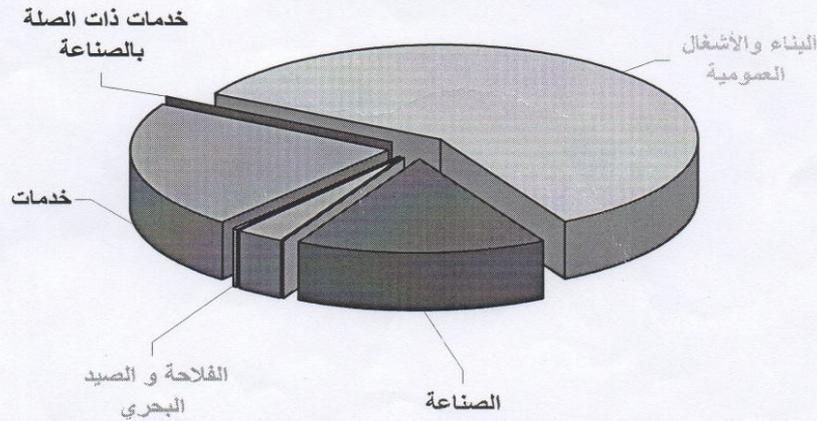
ملحق رقم 03: توزيع عدد الأجراء حسب النشاطات المهنية لسنة 2010

III- توزيع الأجراء

1- توزيع الأجراء حسب مجموع فروع النشاط

الفروع	النسبة %	عدد المؤسسات	مجموع فروع النشاط
النقل و المواصلات التجارة الفندقة و الاطعام خدمات للمؤسسات خدمات للعائلات مؤسسات مالية أعمال عقارية خدمات للمرافق الجماعية	22,06	6191	خدمات
البناء والأشغال العمومية	58,83	16510	البناء والأشغال العمومية
المناجم و المحاجر الحديد والصلب مواد البناء الكيمياء، البلاستيك، المطاط صناعة غذائية صناعة النسيج صناعة الجلد صناعة الخشب والفلين وتحويل الورق صناعات مختلفة	15,79	4432	الصناعة
الفلحة و الصيد البحري	2,94	825	الفلحة و الصيد البحري
المياه و الطاقة المحروقات خدمات الأشغال البترولية	0,37	105	خدمات ذات الصلة بالصناعة
	100	28063	المجموع

توزيع الأجراء حسب مجموع فروع النشاط



ملحق رقم 04: توزيع عدد الأجراء حسب النشاطات المهنية لسنة 2011

1- تعداد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة		
الجدول 09: توزيع مناصب الشغل حسب قطاع النشاط		
النسبة %	2011	مجموع فروع النشاط
		<u>الفلاحة</u>
3,26	988	الفلاحة و الصيد البحري
3,26	988	المجموع الجزئي 1
		<u>المحروقات، الطاقة المتناجم و المحاجر</u>
0,17	52	المياه و الطاقة
0,00	1	المحروقات
0,13	40	خدمات الأشغال البترولية
3,44	1045	المتناجم و المحاجر
3,75	1138	المجموع الجزئي 2
		<u>البناء و الأشغال العمومية</u>
47,01	14261	البناء و الأشغال العمومية
47,01	14261	المجموع الجزئي 3
		<u>الصناعة و الأعمال الصغرى</u>
2,13	647	الحديد و الصلب
4,91	1489	مواد البناء
1,34	405	الكيمياء، البلاستيك، المطاط
3,44	1044	صناعة غذائية
0,27	81	صناعة النسيج
0,00	0	صناعة الجلد
1,76	535	صناعة الخشب و الفلين و تحويل الورق
0,03	10	صناعات مختلفة
13,88	4211	المجموع الجزئي 4
		<u>الصناعة التحويلية</u>
2,49	755	النقل و المواصلات
9,07	2752	التجارة
1,42	432	الفندقة و الاطعام
5,75	1743	خدمات للمؤسسات
2,03	616	خدمات للعائلات
1,46	443	مؤسسات مالية
1,29	392	أعمال عقارية
8,59	2606	خدمات للمرافق الجماعية
32,10	9739	المجموع الجزئي 5
100,00	30337	المجموع الكلي

ملحق رقم 05: توزيع عدد الأجراء حسب النشاطات المهنية لسنة 2012

1- تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

الجدول 09: توزيع مناصب الشغل حسب قطاع النشاط

النسبة %	2012	مجموع فروع النشاط
		<u>الزراعة</u>
3,29	1021	الزراعة و الصيد البحري
3,29	1021	المجموع الجزئي 1
		<u>المحروقات، الطاقة المناجم و المحاجر</u>
0,17	52	المياه و الطاقة
0,00	1	المحروقات
0,13	40	خدمات الأشغال البترولية
3,36	1045	المناجم و المحاجر
3,66	1138	المجموع الجزئي 2
		<u>البناء و الأشغال العمومية</u>
47,18	14652	البناء والأشغال العمومية
47,18	14652	المجموع الجزئي 3
		<u>الصناعة التحويلية</u>
2,08	647	الحديد والصلب
4,89	1519	مواد البناء
1,30	405	الكيمياء، البلاستيك، المطاط
3,65	1134	صناعة غذائية
0,26	81	صناعة النسيج
0,00	0	صناعة الجلد
1,73	538	صناعة الخشب والفلين وتحويل الورق
0,03	10	صناعات مختلفة
13,95	4334	المجموع الجزئي 4
		<u>الخدمات</u>
2,66	826	النقل و المواصلات
8,98	2790	التجارة
1,42	441	الفندقة و الاطعام
5,70	1769	خدمات للمؤسسات
2,03	629	خدمات للعائلات
1,43	443	مؤسسات مالية
1,26	392	أعمال عقارية
8,44	2622	خدمات للمرافق الجماعية
31,92	9912	المجموع الجزئي 5
100,00	31057	المجموع الكلي

ملحق رقم 06: توزيع عدد الأجراء حسب بلديات الولاية و دوائرها لسنة 2008

3- توزيع عدد الأجراء حسب بلديات الولاية

النسبة %	عدد الأجراء	البلديات	الرقم
21,78	5022	ميلة	1
1,45	335	عين التين	2
0,97	224	سيدي خليفة	3
4,96	1143	القرارم قوقة	4
0,59	136	حمالة	5
1,19	274	سيدي مروان	6
0,59	137	الشيقرة	7
3,36	774	واد النجاء	8
1,93	446	أحمد راشدي	9
1,39	320	زغاية	10
7,90	1821	فرجيوة	11
1,01	232	يحي بني قشة	12
1,27	294	بوحاتم	13
0,27	62	دراحي بوصلاح	14
1,51	348	تسدان حدادة	15
0,66	153	مينار زارزة	16
2,76	636	ترعي باينان	17
1,49	344	تسالة	18
2,26	522	أعميرة آراس	19
1,27	292	عين البيضاء أحريش	20
0,43	99	عياضي بارباس	21
5,55	1281	الرواشد	22
1,07	246	تبيرقنت	23
13,58	3132	شلفوم العيد	24
5,46	1259	واد العثمانية	25
3,13	721	عين ملوك	26
4,58	1056	تاجنانت	27
0,67	155	بن يحي عبد الرحمن	28
0,50	115	أولاد خلوف	29
3,75	865	التلاغمة	30
2,24	516	واد سقان	31
0,45	103	المشيرة	32
100,00	23063	المجموع	

المصدر: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي (CNAS)

ترتيب البلديات الثلاثة الأولى تنازليا من حيث عدد الأجراء

النسبة %	عدد الأجراء	الدوائر	الترتيب
21,78	5022	ميلة	1
13,58	3132	شلفوم العيد	2
7,90	1821	فرجيوة	3

ملحق رقم 07: توزيع عدد الأجراء حسب بلديات الولاية و دوائرها لسنة 2009

3- توزيع عدد الأجراء حسب بلديات الولاية

النسبة %	عدد الأجراء	البلديات	الرقم
23,22	6186	ميلة	1
0,80	213	عين التين	2
0,43	115	سيدي خليفة	3
4,58	1221	القرارم قوقة	4
0,69	184	حمالة	5
1,55	414	سيدي مروان	6
0,64	170	الشيقة	7
2,41	642	واد النجاء	8
2,96	788	أحمد راشدي	9
1,42	378	زغاية	10
9,13	2431	فرجيوة	11
1,20	320	يحي بني قشة	12
1,28	340	بوحاتم	13
0,42	113	دراحي بوصلاح	14
1,58	421	تسدان حدادة	15
0,76	203	مينار زارزة	16
2,58	688	ترعي باينان	17
1,57	419	تسالة	18
1,88	502	أعميرة آراس	19
1,25	333	عين البيضاء أحريش	20
0,59	157	عياضي بارباس	21
5,24	1395	الرواشد	22
0,92	244	تبيرقنت	23
11,83	3152	شلفوم العيد	24
5,22	1390	واد العثمانية	25
4,25	1133	عين ملوك	26
3,88	1033	تاجنانت	27
0,41	110	بن يحي عبد الرحمن	28
0,41	110	أولاد خلوف	29
3,30	878	التلاغمة	30
3,05	812	واد سقان	31
0,53	142	المشيرة	32
100,00	26637	المجموع	

المصدر: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي (CNAS)

ترتيب البلديات الثلاثة الأولى تنازليا من حيث عدد الأجراء

النسبة %	عدد الأجراء	الدوائر	الترتيب
23,22	6186	ميلة	1
11,83	3152	شلفوم العيد	2
9,13	2431	فرجيوة	3

ملحق رقم 08: توزيع عدد الأجراء حسب بلديات الولاية و دواترها لسنة 2010

3- توزيع عدد الأجراء حسب بلديات الولاية

النسبة %	عدد الأجراء	البلديات	الرقم
21,94	6157	ميلة	1
0,94	263	عين التين	2
0,45	125	سيدي خليفة	3
4,70	1319	القرارم قوقة	4
0,67	187	حمالة	5
1,40	393	سيدي مروان	6
0,41	114	الشيقرة	7
2,55	717	واد النجاء	8
2,64	740	أحمد راشدي	9
1,63	457	زغاية	10
8,27	2321	فرجيوة	11
1,26	354	يحي بني قشة	12
1,48	416	بوحاتم	13
0,38	108	دراحي بوصولح	14
1,51	423	تسدان حدادة	15
0,81	226	مينار زارزة	16
2,51	705	ترعي باينان	17
1,48	416	تسالة	18
1,99	558	أعميرة آراس	19
1,27	355	عين البيضاء أحريش	20
0,61	172	عياضي بارباس	21
4,74	1330	الرواشد	22
0,99	279	تبيرقنت	23
14,51	4072	شلفوم العيد	24
5,05	1418	واد العثمانية	25
3,58	1004	عين ملوك	26
5,29	1484	تاجنانت	27
0,25	69	بن يحي عبد الرحمن	28
0,26	72	أولاد خلوف	29
4,19	1177	التلاغمة	30
1,85	519	واد سقان	31
0,40	113	المشيرة	32
100,00	28063	المجموع	

المصدر: الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي (CNAS)

النسبة %	عدد الأجراء	الدوائر	الترتيب
21,94	6157	ميلة	1
14,51	4072	شلفوم العيد	2
8,27	2321	فرجيوة	3

ملحق رقم 09: توزيع عدد الأجراء حسب بلديات الولاية و دوائرها لسنة 2011

2- تموقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

الجدول 17: توزيع الأجراء حسب بلديات الولاية

العدد	البلديات	عدد الأجراء	النسبة %
1	ميلة	7154	23,58
2	عين التين	262	0,86
3	سيدي خليفة	181	0,60
4	القرارم قوقة	1349	4,45
5	حمالة	188	0,62
6	سيدي مروان	462	1,52
7	الشيقة	120	0,40
8	واد النجاء	794	2,62
9	أحمد راشدي	776	2,56
10	زغاية	511	1,68
11	فرجيوة	2332	7,69
12	يحي بني قشة	361	1,19
13	بوحاتم	418	1,38
14	دراحي بوضلاح	112	0,37
15	تسدان حدادة	421	1,39
16	ميتار زارزة	225	0,74
17	ترعي باينان	834	2,75
18	تساللة	351	1,16
19	أعميرة آراس	583	1,92
20	عين البيضاء أحرش	208	0,69
21	عياضي بارباس	194	0,64
22	الرواشد	1370	4,52
23	تبيرقنت	358	1,18
24	شلفوم العيد	4537	14,96
25	واد العثمانية	1410	4,65
26	عين ملوك	1037	3,42
27	تاجنانت	1501	4,95
28	بن يحي عبد الرحمن	72	0,24
29	أولاد خلوف	95	0,31
30	التلازمة	1456	4,80
31	واد سقان	547	1,80
32	المشيرة	118	0,39
	المجموع	30337	100,00

الجدول 18: تترتيب البلديات الثلاثة الأولى تنازليا

الترتيب	الدوائر	عدد الأجراء	النسبة %
1	ميلة	7154	23,58
2	شلفوم العيد	4537	14,96
3	فرجيوة	2332	7,69
	المجموع	14023	46,224

ملحق رقم 10: توزيع عدد الأجراء حسب بلديات الولاية و دوائرها لسنة 2012

2- تموقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

الجدول 17: توزيع الأجراء حسب بلديات الولاية

العدد	البلديات	عدد الأجراء	النسبة %
1	ميلة	7208	23,21
2	عين التين	271	0,87
3	سيدي خليفة	194	0,62
4	القرارم قوقة	1362	4,39
5	حمالة	202	0,65
6	سيدي مروان	479	1,54
7	الشيقرارة	120	0,39
8	واد النجاء	834	2,69
9	أحمد راشدي	811	2,61
10	زغاية	528	1,70
11	فرجيوة	2332	7,51
12	يحي بني قشمة	361	1,16
13	بوحاتم	488	1,57
14	دراحي بوصلح	119	0,38
15	تسدان حدادة	426	1,37
16	مينار زارزة	230	0,74
17	ترعي باينان	849	2,73
18	تسالة	351	1,13
19	أعميرة آراس	592	1,91
20	عين البيضاء أحريش	219	0,71
21	عياضي بارباس	214	0,69
22	الرواشد	1376	4,43
23	تبيرقنت	361	1,16
24	شلفوم العيد	4738	15,26
25	واد العثمانية	1462	4,71
26	عين ملوك	1066	3,43
27	تاجنانت	1516	4,88
28	بن يحي عبد الرحمن	89	0,29
29	أولاد خلوف	101	0,33
30	التلازمة	1471	4,74
31	واد سقان	566	1,82
32	المشيرة	121	0,39
	المجموع	31057	100,00

الجدول 18: تترتيب البلديات الثلاثة الأولى تنازليا

الترتيب	البلديات	عدد الأجراء	النسبة %
1	ميلة	7208	23,21
2	شلفوم العيد	4738	15,26
3	فرجيوة	2332	7,51
	المجموع	14278	47,065

ملحق رقم 11: توزيع عدد الأجراء حسب قطاعات النشاط للسنوات 2008-2012

M/E FINANCES ANNEE 2008

Secteur D'activité	Nbr projet	Nbr emploi
Service	48	119
Transport	14	25
Agriculture	18	49
BTPH	13	56
Profession libérale	22	54
Industrie	25	72
Artisanat	20	51
TOTAL	160	426

M/E FINANCES ANNEE 2010

Secteur D'activité	Nbr projet	Nbr emploi
Service	139	340
Transport	83	160
Agriculture	81	197
BTPH	83	314
Profession libérale	16	36
Industrie	82	271
Artisanat	44	109
TOTAL	528	1427

M/E FINANCES ANNEE 2012

Secteur D'activité	Nbr projet	Nbr emploi
Service	603	990
Transport	1150	1731
Agriculture	133	276
BTPH	66	149
Profession libérale	28	50
Industrie	111	254
Artisanat	24	52
TOTAL	2115	3502

M/E FINANCES ANNEE 2009

Secteur D'activité	Nbr projet	Nbr emploi
Service	104	230
Transport	77	136
Agriculture	55	133
BTPH	44	164
Profession libérale	31	72
Industrie	51	171
Artisanat	43	109
TOTAL	405	1015

M/E FINANCES ANNEE 2011

Secteur D'activité	Nbr projet	Nbr emploi
Service	229	438
Transport	215	403
Agriculture	128	309
BTPH	57	138
Profession libérale	17	35
Industrie	71	200
Artisanat	23	64
TOTAL	740	1587

2008 au 2012

Secteur D'activité	Nbr projet	Nbr emploi
Service	1123	2117
Transport	1539	2455
Agriculture	415	964
BTPH	263	821
Profession libérale	114	247
Industrie	340	968
Artisanat	154	385
TOTAL	3948	7957

ملحق رقم 12: حصيلة التشغيل للسنوات 2008-2012

حصيلة التشغيل للسنوات 2008-2009-2010-2011-2012

على مستوى ولائية ميلة

أجهزة التشغيل	2008		2009		2010		2011		2012	
	مناصب العمل المشغلة									
	إناث	ذكور								
جهاز المساعدة على الإدماج المهني	CID	711	706	2266	1560	716	1955	5042	1990	1990
	CIP	125	271	450	721	648	458	1917	1103	1103
	CFI	1813	2685	00	2685	1101	1101	2532	553	553
	CTA					402	200	605	615	615
الوكالة الوطنية لادعم تشغيل الشباب ANSEJ		211	968	50	1018	1345	82	1589	397	397
الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC		103	117	13	130	451	16	909	1206	1206
الوكالة الولاية للتشغيل AWEM		156	2447	123	2570	2215	143	2278	2995	2995
المجموع العام		719	7194	2196	9390	6486	3246	14872	9334	9334
		5050	9732	9732	9390	9732	9732	14872	9334	9334

ملحق رقم 13: توزيع عدد مناصب العمل حسب قطاع النشاط لولاية ميلة 2012



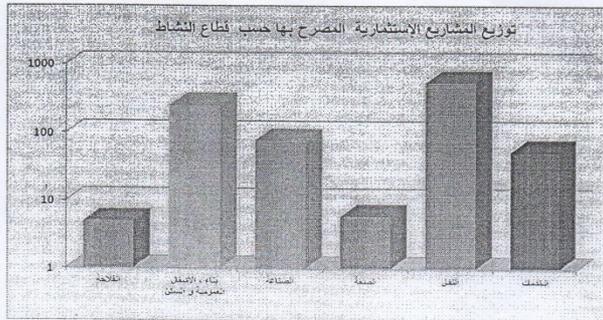
سد بني هارون

www.AMST.152

توزيع المشاريع الاستثمارية المصرح بها حسب قطاع النشاط
ولاية ميلة
2012-2002

المبلغ: مليون دينار جزائري

قطاع النشاط	عدد المشاريع	القيمة	مناصب الشغل
الفلاحة	5	505	90
بناء ، الأشغال العمومية و السكن	255	16 276	3 129
الصناعة	78	8 700	1 818
الصحة	6	200	46
النقل	550	8 741	1 728
الخدمات	54	2 277	481
المجموع	948	36 698	7 292



القطاعات المهمة:

عدد المشاريع المصرح بها:

1. النقل
2. البناء والأشغال العمومية
3. الصناعة

I. المراجع باللغة العربية

1. الكتب

- 1- أسامة بشير الدباغ: البطالة والتضخم، الأهلية للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2007.
- 2- الغالي طاهر محسن منصور: إدارة وإستراتيجية منظمات الأعمال المتوسطة والصغيرة، دار وائل للنشر والتوزيع عمان-الأردن، 2009.
- 3- بربش السعيد: الاقتصاد الكلي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة-الجزائر، 2007.
- 4- بلعزور بن علي: محاضرات في النظريات والسياسات النقدية، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون-الجزائر، الطبعة الثانية، 2008.
- 5- بن عصمان محفوظ: مدخل في الاقتصاد الحديث دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة-الجزائر، 2003.
- 6- توفيق عبد الرحيم يوسف حسن: إدارة الأعمال التجارية الصغيرة، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2002.
- 7- حربي محمد موسى عريقات: مبادئ الاقتصاد: التحليل الكلي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2006.
- 8- حسام داود مصطفى سلمان: مبادئ الاقتصاد الكلي، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان الأردن، 2000.
- 9- حنا نصر الله: إدارة الموارد البشرية، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2009.
- 10- حسين بن سالم الزبيدي: التضخم والكساد، الوارق للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2011.
- 11- حسين عبد القوي: البطالة المشكلة والعلاج، مركز الإعلام الأمني، البحرين، بدون سنة النشر.
- 12- رونالد إيرنيج روبرث سميت، تعريب فريد بشير طاهر: اقتصاديات العمل، دار المريخ للنشر، المملكة العربية السعودية، 1994.
- 13- زاهد محمد ديري: إدارة الموارد البشرية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2011.
- 14- زياد محمد عبدون: مبادئ علم الاقتصاد، دراسة البلدية ناشرون وموزعون، عمان-الأردن، 2010.
- 15- زينب صالح الأشوح: الاطراد والبيئة ومداداة البطالة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2003.
- 16- سكيينة بن محمود: مدخل لعلم الاقتصاد، دار المحمدية العامة، الجزائر، 2009.
- 17- سوزي عدلي ناشد: الاقتصاد السياسي: النظريات الاقتصادية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2009.
- 18- ضياء مجيد: النظرية الاقتصادية: التحليل الاقتصادي الكلي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2007.
- 19- ضياء مجيد المسوي: النظرية الاقتصادية: التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، الطبعة الرابعة، 2009.
- 20- ضياء مجيد المسوي: سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2007.
- 21- طاهر فاضل البياتي خالد توفيق الشميري: مدخل إلى علم الاقتصاد، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009.
- 22- عبد الحليم كراجه وآخرون: الإدارة والتحليل المالي دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، الطبعة الثانية، 2006.
- 23- عبد الرحمن يسرى: النظرية الاقتصادية والكلية الجزئية، الدار الجامعية للكتاب، الإسكندرية، 2004.
- 24- عبد الرحمن يسرى أحمد: النظرية الاقتصادية الكلية والجزئية، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية، الطبعة الثانية، 2004.
- 25- عدنان تاية النعيمي وآخرون: الإدارة المالية: النظرية والتطبيق، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان-الأردن، الطبعة الرابعة، 2011.

- 26- علي عباس: الإدارة المالية، إثراء للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، 2008.
- 27- عمر صخري: التحليل الاقتصادي الكلي ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، الطبعة السادسة، 2008.
- 28- فليح حسن خلف: الاقتصاد الكلي عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، جدار للكتاب العالمي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007.
- 29- ماهر حسن الخروق أيهاب مقابلة: المشروعات الصغيرة والمتوسطة أهميتها ومعوقاتها، مركز المنشآت الصغيرة والمتوسطة، عمان- الأردن، 2006.
- 30- محمد المبروك أبو زيد: التحليل المالي: شركات وأسواق مالية، دار المريخ للنشر، الرياض- المملكة العربية السعودية، الطبعة الثانية، 2009.
- 31- محمد حسين الوادي، كاظم جاسم العيساوي: الاقتصاد الكلي وتحليل نظري وتطبيقي، دار المسيرة والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2007.
- 32- محمد طاقة وآخرون: أساسيات علم الاقتصاد، (الجزئي والكلي)، إثراء للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، الطبعة الثانية، 2009.
- 33- محمد علاء الدين عبد القادر: البطالة أساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي والأمن القومي في ظل الجاث، العولمة، تحديات الإصلاح الاقتصادي، منشأة المعارف جلال فرى وشركاؤه، الإسكندرية- مصر، 2003.
- 34- محمد علي إبراهيم العامري: الإدارة المالية المتقدمة، إثراء النشر والتوزيع، عمان- الأردن، 2010.
- 35- محمود الوادي إبراهيم خريس وآخرون: الأساس في علم الاقتصاد، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007.
- 36- محمود حسين الوادي، أحمد عارف عساف: الاقتصاد الكلي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009.
- 37- مدحت القريشي: اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007.
- 38- مدني بن شهرة: الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2009.
- 39- مفلح محمد عقل: مقدمة في الإدارة المالية والتحليل المالي، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، 2010.
- 40- منير شاكر محمد اسماعيل إسماعيل عبد الناصر نور: التحليل المالي: مدخل صناعة القرار، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، الطبعة الثالثة، 2008.
- 41- ناصر دادي عدون عبد الرحمن العايب: البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برنامج العدول الهيكلي للاقتصاد : حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- 42- نبيل جواد: إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت- لبنان، 2007.
- 43- نزار سعد الدين عيسى إبراهيم سليمان قطف: الاقتصاد الكلي: مبادئ وتطبيقات، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007.
- 44- نعمة الله نجيب إبراهيم: نظرية اقتصاد العمل، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2002.
- 45- هاله محمد لبيب عنبه: إدارة المشروعات الصغيرة في الوطن العربي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جمهورية مصر العربية، 2002.

46- وليد ناجي الاتجاهات الحديثة في التحليل المالي، إثناء للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، 2009.

2. الرسائل و الأطروحات:

47- العايب ياسين: إشكالية تمويل المؤسسات الاقتصادية: دراسة حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة منتوري قسنطينة، 2011.

48- برني ميلود: دور وظيفة التسويق في تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة محمد يحضر بسكرة، 2008.

49- بوصافي كمال : حدود البطالة الظرفية والبطالة البنوية في الجزائر خلال المرحلة الانتقالية، أطروحة مقدمة للحصول على شهادة دكتوراه الدولة في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2006.

50- جمال بوتلجة: دور التسويق الدولي في بقاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية جامعة منتوري قسنطينة، 2012.

51- حمامي رشي: أثر تغير معدل الفائدة على أداء المؤسسات الاقتصادية: دراسة حالة المؤسسات في الجزائر رسالة ماجستير في التسيير الدولي للمؤسسات، كلية العلوم الاقتصاد وعلوم التسيير والإنتاج تلمسان، أبو بكر القايد، 2012.

51- زوينة محمد صالح: أثر التغيرات الاقتصادية على ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر رسالة ماجستير في علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2007.

52- سلطاني محمد رشدي: السير الاستراتيجي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر، واقعه، أهميته وشروط تطبيقه: حالة الصناعات الصغيرة والمتوسطة بولاية بسكرة، رسالة ماجستير في العلوم التجارية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، 2006.

53- سليم عقون: قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة، شهادة الماجستير في علوم لتسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس-سطيف، 2009-2010.

54- صندرة صايبي: دور المرافقة في دعم إنشاء المؤسسات الصغيرة: دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب فرع قسنطينة، رسالة ماجستير في علوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة، 2005.

55- طالي خالد: دور القرض الإيجاري في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة الجزائر رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة، 2011.

56- عماري جمعي: إستراتيجية التصدير في المؤسسات الغيرة والمتوسطة الجزائرية أطروحة دكتوراه في العلوم التسيير، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2011.

57- غبولي أحمد: تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة منتوري قسنطينة، 2011.

58- غدير سليمة: تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2007.

59- فراحي بلحاج: تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في عملية التنمية الاقتصادية بالجزائر، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2011.

- 60- قنيدرة سمية: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة، رسالة ماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة، 2010.
- 61- لحاج علي حليلة: إشكالية تمويل المؤسسات الصغيرة، رسالة ماجستير في علوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة، 2009.
- 62- لوكاير مالحة: دور البنوك في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، رسالة ماجستير في القانون كلية الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012.
- 63- مليكة بيجات: إشكالية البطالة والتضخم في الجزائر خلال الفترة 1970-2005، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2006.
- 64- يوسف قريشي: سياسات تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2005.
- ### 3. المنتقيات والمؤتمرات:
- 65- إسماعيل بوخاوة عبد القادر عطوي: التجربة الجزائرية التنموية في الجزائر وإستراتيجية تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الدورة الدولية التدريبية حول تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية، سطيف يومي 25-28 ماي 2003.
- 66- السعيد بريشي: مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر - بسكرة، عدد 12، نوفمبر 2007.
- 67- براهيم حياة، جعيجع نبيلة: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تخفيض معدلات لبطالة بالجزائر، ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحوكمة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة،
- 68- بن عيشي بشير غانم عبد الله: أفاق تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لمواجهة التنافسية، ورقة تحت مقدمة إلى الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة الشلف يومي 17-18 أبريل 2006.
- 69- بوسهيمن أحمد ظافر زهير عادل فاطمة الزهراء: إستراتيجية العناقيد الصناعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة كوسيلة لتحقيق تنميتها، ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى الوطني حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كرهان جديد للتنمية في الجزائر، جامعة 20 أوت سكيكدة، يومي 13-14 أبريل 2008.
- 70- بوعشة مبارك: المشروعات الصغيرة والمتوسطة كرهان جديد للتنمية في الجزائر في الجزائر، ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى الوطني الرابع حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كرهان جديد للتنمية في الجزائر، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، يومي 26-27 أبريل 2008.
- 71- بوعنينة وهيبه ساعد قرش زهرة: الإبداع وانعكاساته على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى الوطني الرابع حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كرهان جديد للتنمية في الجزائر، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، يومي 26-27 أبريل 2008.
- 72- جمال بلخياط جميلة: متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة، ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة حسبية بن بوعلبي بالشلف، الجزائر، يومي 17-18 أبريل 2004.

- 73- جمال بن السعدي، زاوش رضا: البطالة في الجزائر: التعريف، الأسباب، الآثار الاقتصادية، ورقة بحث مقدمة إلى المنتدى الدولي حول إستراتيجية الحوكمة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، يومي 15-16 نوفمبر 2011.
- 74- حريري بوشعور فلاق صليحة: مسببات ظهور البطالة وآثارها الاقتصادية، ورقة مقدمة إلى المنتدى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، يومي 15-16 نوفمبر 2011.
- 75- حسين رحيم: تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، الدورة التدريبية الدولية حول تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية، جامعة الأغواط يومي 25-28 ماي 2003.
- 76- حضري دليلة جداني ميمي: الدور التنموي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ورقة بحث مقدمة إلى المنتدى الوطني الرابع حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كرهان جديد للتنمية في الجزائر، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، يومي 26-27 أبريل 2008.
- 77- حوني رايح حساني رقية: آفاق تمويل وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطويرها في الاقتصاديات المغاربية، جامعة محمد بخضر، أيام 25-28 ماي 2003.
- 78- رمزي زكي: الاقتصاد السياسي للبطالة: تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، مجلة عالم المعرفة، العدد 226، الكويت أكتوبر 1998.
- 79- زعيب شهر زاد عيساوي ليلي: المؤسسات المتوسطة والصغيرة في الجزائر واقع وآفاق، ورقة بحث مقدمة إلى المنتدى حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية، جامعة عمار تليجي الأغواط، يومي 8-9 أبريل 2002.
- 80- عبد الرحمن بن عنتر عبد الله بلوناس: مشكلات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأساليب تطوير قدرتها التنافسية، الدورة التدريبية حول تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية، الأغواط، يومي 8-9 أبريل 2002.
- 81- علوي عمار: دور هيئات دعم المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في معالجة البطالة دراسة تقييمية بولاية سطيف" ورقة بحث مقدمة إلى المنتدى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة الشلف يومي 17 و 18 أبريل 2004.
- 82- عماد الدين المصباح: العوامل المؤثرة في البطالة في الجمهورية العربية السعودية: دراسة تطبيقية باستخدام منهجية التكامل المشترك، ورقة بحث مقدمة إلى المؤتمر الدولي حول أزمة البطالة في الدول العربية، القاهرة، جمهورية مصر العربية، يومي 17-18 مارس 2008.
- 83- قراوي أحمد الصغير ندير عبد الرزاق: إعادة منهج التفكير لدى مالكي المشروعات الصغيرة والمتوسطة، ورقة بحث مقدمة إلى المنتدى الدولي حول حركية تسير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة محمد خيضر بسكرة، يومي 12-13 أبريل 2004.
- 84- كتوش عاشور قورين حاج قويدر: دور الاعتماد المستندي في تمويل التجارة الخارجية، ورقة بحث مقدمة إلى المنتدى الدولي حول سياسات التمويل وأثرها على الاقتصاديات والمؤسسات النامية، جامعة حسبية بن بوعلي، الشلف 21-22 نوفمبر 2006.
- 85- لبحيري نصيرة لمياء بو عروج: إشكالية تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ورقة بحث مقدمة إلى المنتدى الوطني حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كرهان جديد للتنمية في الجزائر، جامعة 20 أوت سكيكدة، يومي 13-14 أبريل 2008.

86- لخضاري صالح بوحجادة إلياس: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تعزيز النشاط الاقتصادي، ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى الوطني الرابع حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كرهان جديد للتنمية في الجزائر يومي 28-29 أبريل 2002، جامعة سكيكدة، 2008 .

87- محمد فارس: دور المنشآت الصغيرة والمتوسطة في تخفيف أزمة البطالة، ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى العربي للتشغيل، بيروت، أيام 19-21 أكتوبر، 2009.

88- موسوس معنية بلعنومية: ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة حالة الجزائر ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، حسيبة بن بوعلمي، جامعة الشلف، يومي 17-18 أبريل 2006.

89- موسى منصور، ميلود زكري، فعالية سياسة اعتماد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كخيار استراتيجي لحل مشكلة البطالة في العالم العربي: دراسة حالة الجزائر، ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة"، جامعة المسيلة، يومي 15-16 نوفمبر 2011.

90- هايل عبد المولى طشطوش: البطالة-المسببات والآثار، ورقة مقدمة إلى الملتقى الدولي حول "إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة"، جامعة المسيلة، يومي 15-16 نوفمبر 2011.

92-وصاف سعدي: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتنمية الصادرات مع الإشارة لحالة الجزائر، ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى الوطني الأول حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية جامعة عمار ثليجي- الاغواط - 8-9 افريل 2002.

4. المراسيم والقوانين:

93-المواد 1,3,4,2 من المرسوم التنفيذي رقم 296.96 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1417 الموافق ل 8 سبتمبر 1996م يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب و تحديد قانونها الأساسي.

94-المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 288.03 المؤرخ في 9 رجب 1424 الموافق ل 6 سبتمبر 2003 م يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 296.96.

95- المواد 21-22 من المرسوم التنفيذي رقم 296.96 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1417 الموافق ل 8 سبتمبر 1996م يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و تحديد قانونها الأساسي.

II. المراجع باللغة الأجنبية

1 .livre :

96- Ben yahyia Farid ,mecheri Ilham : "l économie algérienne :enjeux et condition à son adhésion à L OMC" ,dar elhouda ,Ain M'Lila- Algérie,2012.

2-المواقع الالكترونية:

97-<http://www.andi.dz/index.php/ar/localisation/29-04-2013> .

98-<http://www.andi.dz/index.php/ar/a-propos/29-04-2013>.

99-[http : // ar-wikipedia –org / wiki/ 7mars2013](http://ar-wikipedia-org/wiki/7mars2013).

Summary of the study:

After several studies demonstrated the contribution of small and medium sized enterprises in raising the level of employment, the study came to know their contribution to alleviate unemployment, and for this purpose the following problem was formulated:

The extent to which small and medium-sized enterprises contributes to alleviate unemployment in Algeria?

To answer this problem posted four hypotheses as a preliminary answer:

1. still small and medium-sized enterprises in Algeria with many problems that impede their growth.
2. did not contribute to the mechanisms established by the State in support of small and medium-sized enterprises in Algeria.
3. indicators are designed to measure unemployment not objective.
4. actually contributed to the small and medium-sized enterprises through phase (2008-2012) upgrade.

The subject of the study were addressed through three seasons, two of which the theory, and the third is a case study, as follows:

Discussed in the first chapter of what small and medium-sized enterprises within the three detectives first episode includes the concept of small and medium-sized enterprises either section II entitled methods of support and promotion of small and medium-sized enterprises and section III addressed the reality of small and medium-sized enterprises in Algeria.

The second chapter in which we have some concepts concerning employment and unemployment in the economic thought the first episode includes work in economic thought either section II contains unemployment in economic thought either section III contains the most important theories of interpretation for the labour market and unemployment.

And we have in chapter III to the extent of the contribution of small and medium enterprises in the operating level patches for Mila where we divided this chapter into two sections dealing in the first episode of the reality of small and medium sized enterprises in its tendency through the development and distribution via different municipalities and by economic sector, either in section II was to address the role of the State branches of the National Agency for the support of youth and national agency for investment development in providing new employment opportunities, the inclination was to draw Set of results.

At last prove lemma 1 and 4 and the second hypothesis, denied this on the basis of the results of the study that SMEs contribute more than other institutions in raising the level of play of Mila.

Key words: SMEs, employment, unemployment

الفصل الأول: ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تمهيد

المبحث الأول: مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

المبحث الثاني: أساليب دعم وترقية المؤسسات.

المبحث الثالث: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في

الجزائر.

خلاصة

الفصل الثاني: العمل والبطالة

تمهيد

المبحث الأول: أساسيات حول العمل

المبحث الثاني: النظريات المفسرة للبطالة

المبحث الثالث: النظرة الاقتصادية للبطالة

خلاصة

الفصل الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية

ميلة في توفير مناصب الشغل

تمهيد

المبحث الأول: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية ميلة.

المبحث الثاني: مساهمة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

والوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار لولاية ميلة في توفير مناصب

الشغل.

خلاصة

المقدمة

الخاتمة

الملاحق

قائمة المراجع

الملخص

فهرس المحتويات

ملخص الدراسة:

بعدما أثبتت العديد من الدراسات مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الرفع من مستوى التشغيل، جاءت هذه الدراسة كمحاولة لمعرفة مدى مساهمتها في التخفيف من حدة البطالة، ولأجل هذا الهدف تمت صياغة الإشكالية التالية:

إلى أي مدى تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيف من ظاهرة البطالة في الجزائر؟

ولإجابة على هذه الإشكالية تم وضع أربعة فرضيات كإجابة أولية، وهي:

1. لا تزال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر تتميز بالعديد من المشاكل التي تعرقل نموها.
2. لم تساهم الآليات الموضوعية من طرف الدولة في دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.
3. تعتبر المؤشرات الموضوعية لقياس نسبة البطالة غير موضوعية.
4. فعلا ساهمت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال المرحلة (2008-2012)م في رفع مستوى التشغيل.

وتمت معالجة موضوع الدراسة من خلال ثلاثة فصول اثنان منها نظرية، والثالث يمثل دراسة حالة، وهي كما يلي:

تناولنا في **الفصل الأول** لماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك ضمن ثلاث مباحث يتضمن المبحث الأول في مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أما المبحث الثاني بعنوان أساليب دعم وترقية لمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمبحث الثالث تناولنا فيه لواقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

أما **الفصل الثاني** فقد تناولنا فيه لبعض المفاهيم المتعلقة بالعمل والبطالة في الفكر الاقتصادي حيث يتضمن المبحث الأول العمل في الفكر الاقتصادي أما المبحث الثاني فيتضمن البطالة في الفكر الاقتصادي أما المبحث الثالث فيتضمن لأهم النظريات المفسرة لسوق العمل والبطالة.

وقد تناولنا في **الفصل الثالث** مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في رفع مستوى التشغيل لولاية ميلة حيث قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين نتناول في المبحث الأول لواقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في ولاية ميلة من خلال التعرف على تطورها و توزيعها عبر مختلف البلديات و حسب القطاعات الاقتصادية، أما في المبحث الثاني فتم التطرق إلى دور الفروع الولائية لكل من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار في توفير فرص عمل جديدة بولاية ميلة. وقد تم استخلاص مجموعة من النتائج.

وفي الأخير تم إثبات صحة الفرضية الأولى والرابعة ونفي صحة الفرضية الثانية، وهذا بناءً على نتائج الدراسة التي مفادها أن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تساهم بأكثر من المؤسسات الأخرى في الرفع من مستوى التشغيل لولاية ميلة.

الكلمات المفتاحية: المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، التشغيل ، البطالة