وزارة التعليـم العـالي والبـحث العـلمي
المركـز الجـامعي لميلــة
معهد العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم : العلوم الإقتصادية والتجارية
ميدان : علوم اقتصادية، التجارة و علوم التسيير
الشعبة: علوم اقتصادية
التخصص : بنوك

المرجع : 2013 / 2014

مذكرة بعنــوان:

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في نجاح سياسة التشغيل بالجزائر
دراسة حالة : الجزائر

مذكــرة مكملة لنيل شهادة الليسانس في العلوم الإقتصادية (ل.م.د)
تخصص " بنوك "

إعداد الطلبة:
- بويدون بشرى
- لواعر صبرينة
- بن موسى محسن

إشراف الأستاذ (ة):
ريغي هشام

السنة الجامعية: 2014/2013

شکر و تقدیر

بسم الله الرحمان الرحيم

" قالوا سبحانك لا علم لنا إلا ما

علمتنا إنك أنت العليم الحكيم "

الآية 32 من سورة البقرة.

الشكر:

أولا نحمد الله عز وجل ونشكره

على نعمه العديدة التي لا تقدر ولا تحصى

والذي سدد لنا خطانا وآنار لنا الطريق

لإكمال هذا الإنجاز المتواضع.

نتقدم بالشكر الجزيل للأستاذ المشرف

" ريغي هشام "

على جهوده المبذولة طيلة فترة إنجاز هذا البحث.

الإهداءات

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

»وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون«

صدق الله العظيم

الصلاة و السلام على سيد البشرية محمد و على آله وصحبه أجمعين

إلى من جرع الكأس فارغاً ليسقيني قطرة حب، إلى من كلّت أنامله ليقدم لنا لحظة سعادة

إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم أبـي العزيز

إلى من أرضعتني الحب والحنان، إلى رمز الحب وبلسم الشفاء،

إلى القلب الناصع أمـي الحبيبة

إلى إخوتي وأخواتي

إلى جميع أصدقائي الأعزاء

محسن

الاهداء

الي العزيز.....

يا من احمل اسمك بكل فخر.....يا من جرع الكاس فارغا ليسقيني قطرة حب

إلى من كلت انامله لقدم لنا لحظة سعيدة .....إلى من حصد الاشواك ليمهد لي طريق العلم

أطال في عمره و حفظه.

الي الغالية.....

إلى نبع الحنان و هبة الرحمان .....إلى كل من في الوجود بعد الله و رسوله

إلىسندي وقوتي و ملاذي بعد .....إلى من أرضعتني الحب و الحنان

إلى رمز الحب و بلسم الشفاء .....إلى القلب الناصع البياض

إلى من عرفت معها معنى الحياة .....أطال الله في عمرها و حفظها.

الي اخوتي...

إلى سندي في هده الدنيا و لا أحصي لهم فضلا ....إلى القلوب الطاهرة الرقيقة و النفوس البريئة

إلى رياحين حياتي ....سمير....ابراهيم .....امين .....حمزة .....محمد.....

إلى جدتي الغالية على قلوبنا .....رعاها الله و حفضها.

إلى من عرفت كيف اجدهم و علموني ان لا اضيعهم....

مريم ...ايمان....

الاهداء

الى من كان دعاؤهما مصباحا **انار** لي دروب الحياة و رضائها

عني قوة زادتني عزيمة .الى الوالدة الكريمة حفظها الله .

الى من كان سببا في وجودي والدي الكريم الى من اشدو ازري و قوو

ساعدي فقر الدنيا بمالهم و فقر الاخرة بنصائحهم.

اخوتي ...شهرزاد ...**لبنى**...نور الهدى....**مراد**.....رانية....

اية .....ايمن...

الى اللدين وقفوا الى جانبي و ترقبوا بشغف و شوق كبيرين

اتمام هدا العمل.....خطيبي العزيز محمود .....و الى ابناء العم جميعا

اللهم ادا اعطيتنا فلا تاخد منا تواضعا .....

اللهم ادا اعطيتنا تواضعا فلا تاخد.....

اعتزازنا بكرامتنا.....

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الموضوع **الصفحة**

الشكر و الإهداء.

فهرس المحتويات.

قائمة الأشكال.

قائمة الجداول.

الفصل الأول: ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وواقعها في الجزائر.

تمهيد:..... 21

المبحث الأول: مفهوم المؤسسات المصغرة والمتوسطة ومراحل تطورها بالجزائر: 22

المطلب الأول: تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والإطار القانوني لها في الجزائر:..... 22

المطلب الثاني: مراحل تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر: 24

المبحث الثاني: أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمشاكل التي تواجهها:..... 28

المطلب الأول: أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر:..... 28

المطلب الثاني: المعوقات التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: 32

المطلب الثالث: الهيئات الداعمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر: 36

المبحث الثالث: الخصائص والتصنيفات للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر: 37

المطلب الأول: خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر: 37

الفرع الأول: في مجال الإدارة والتنظيم: 37

الفرع الثاني: في مجال مهارات ووظائف المديرين: 38

الفرع الثالث: في مجال اتخاذ القرارات:..... 39

الفرع الرابع: في مجال العمل والتمويل والتسويق:..... 40

الفرع الخامس: مجالات أخرى: 40

المطلب الثاني: تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:..... 41

الفرع الأول: تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الشكل القانوني:..... 43

الفرع الثاني: تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أساس نوعها: 45
الفرع الثالث: تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أساس العمل: 46
الفرع الرابع: تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب طبيعة المنتجات: 47
الفرع الخامس: تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أساس طبيعة الملكية: 48
خلاصة الفصل الأول: 50

الفصل الثاني: واقع البطالة والتشغيل بالجزائر.

تمهيد: 52
المبحث الأول: مفاهيم حول البطالة والتشغيل. 53
المطلب الأول: ماهية البطالة. 53
الفرع الأول: كيف تنشأ البطالة ومفهومها: 53
الفرع الثاني: النظريات الحديثة المفسرة للبطالة: 54
الفرع الثالث: قياس البطالة وبعض مشاكل إحصائها: 57
الفرع الرابع: أسباب البطالة: 63
الفرع الخامس: أنواع البطالة: 65
المطلب الثاني: ماهية التشغيل في سياسة التشغيل. 67
الفرع الأول: مفهوم التشغيل: 67
الفرع الثاني: مفاهيم حول سياسة التشغيل: 69
المبحث الثاني: تحليل واقع البطالة بالجزائر: 74
المطلب الأول: أسباب البطالة بالجزائر. 74
الفرع الأول: العوامل الخارجة عن سيطرة الحكومة: 74
الفرع الثاني: العوامل الداخلة في نطاق سيطرة الحكومة: 75
المطلب الثاني: تحليل واقع البطالة بالجزائر (2004-2013). 78
المطلب الثاني: تحليل واقع البطالة بالجزائر (2004-2013). 81
خلاصة الفصل الثاني: 83

الفصل الثالث: الدور الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في نجاح سياسة التشغيل بالجزائر.

تمهيد: 85

المبحث الأول: سياسة التشغيل بالجزائر وهيئات مكافحة البطالة: 86

المطلب الأول: سياسة التشغيل في الجزائر: 86

الفرع الأول: ترقية الشغل عن طريق المبادرات المقاولاتية: 86

الفرع الثاني: دعم الشغل المأجور: 86

المطلب الثاني: هيئات مكافحة البطالة في الجزائر: 87

الفرع الأول: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة: 87

الفرع الثاني: القرض المصغر: 89

الفرع الثالث: وكالة تطوير الاستثمار ANDI: 91

الفرع الرابع: الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب: 91

الفرع الخامس: رنامج المنحة الجزافية للتضامن: 93

الفرع الخامس: وكالة التنمية الاجتماعية: 94

المبحث الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في نجاح سياسة التشغيل: 96

المطلب الأول: أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل: 96

المطلب الثاني: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر وفي ترقية التشغيل ومكافحة البطالة: 97

الفرع الأول: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في استحداث مناصب الشغل: 98

الفرع الثاني: تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأثره على تطور حجم عمالاتها: 98

خلاصة الفصل الثالث: 102

الخاتمة العامة: 104

قائمة المراجع: 107

فهرس الجداول

الرقم	الموضوع	الصفحة
1:	تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....	23
2:	تصنيف المؤسسات حسب حجمها.....	25
3:	مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القيمة المضافة	28
4:	تطور الناتج الداخلي الخام خارج المحروقات 2000 إلى 2006.....	29
5:	مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التجارة الخارجية والتأثير على الميزان التجاري.....	29
6:	مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تطور عدد مناصب الشغل.....	30
7:	المقارنة بين المؤسسة الخاصة والعامة	49
8:	حساب معدل البطالة.....	59
9:	تعديل معدل البطالة.....	62
10:	تطور المجاميع الرئيسية و المؤشرات المتعلقة بسوق العمل.1.....	79
11:	تطور المجاميع الرئيسية والمؤشرات المتعلقة بسوق العمل.2.....	80
12 :	حصيلة توزيع السلف الغير معوضة في إطار القرض المصغر 2006.....	90
13:	مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في استحداث مناصب الشغل	100
14:	مساهمة هيئات التشغيل في توفير مناصب الشغل	100
15:	تطور العمالة حسب عدد المؤسسات.....	101

فهرس الأشكال

الرقم **الموضوع** **الصفحة**

1: تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....42

2: كيفية تقسيم السكان في سن العمل.....57

3: توزيع النسب المستفيدة حسب النوع من دعم الوكالة الوطنية لدعم الشباب.....92

4: هياكل وآليات مكافحة البطالة ودعم التشغيل في الجزائر.....95

المقدمة العامة

المقدمة العامة.

في ضوء ما تشهده الساحة الاقتصادية العالمية من تغيرات على أكثر من صعيد احتلت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا رياديا في عملية التنمية الاقتصادية وأولت كثيرا من الدول اهتماما بها، حيث عملت على توفير ظروف نجاحها وعملها وجعلتها من الأولويات ضمن برامج التنمية.

وعلى غرار هذه الدول أدركت الجزائر أهمية ومكانة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في اقتصادها، ولهذا بادرت باتخاذ مجموعة من الإصلاحات والتحولات حتى تكفل لها بيئة عمل مواتية، وتوجيهها قدما نحو بلوغ الأهداف التنموية.

ومن بين أهم الأسباب التي أعطت للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة هذه الدرجة من الأهمية هي الانعكاسات والتغيرات التي يمكن أن تحدثها هذه المؤسسات للحد من ظاهرة البطالة أو التقليل منها، من خلال رفع مستوى العمالة مما يستدعي تحقيق سياسة التشغيل بالجزائر والقضاء على البطالة.

إشكالية البحث:

من أجل معالجة الموضوع سنحاول الإجابة على الإشكالية الرئيسية المتضمنة في السؤال الجوهري.

- ما هو دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إنجاح سياسة التشغيل ومحاربة البطالة بالجزائر؟

ولتسهيل حل الإشكالية نقوم بتجزئتها إلى أسئلة جزئية كما يلي:

- ما هي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وواقعها في الجزائر؟
- ما هو واقع البطالة بالجزائر وما هي الأساليب المتبعة من أجل مكافحتها؟
- ما هو الدور الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في نجاح سياسة التشغيل؟

فرضيات البحث:

من أجل تسهيل معالجة الموضوع نقوم بالاعتماد على الفرضيات التالية:

- إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتميز بعدة خصائص وتشكل في حزمتها عدة أنواع وأهداف تسعى إلى تحقيقها.
- أما فيما يخص واقعها في الجزائر فقد استطاعت أن تجد مكانة متميزة في الاقتصاد.

المقدمة العامة.

- تشكل البطالة مشكلة كبيرة و خطيرة لهدا اولتها الحكومات الجزائرية المتعاقبة اولوية من خلال سياسات التشغيل.
- تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا هاما في نجاح سياسة التشغيل عن طريق خلق مناصب الشغل.

أهمية الدراسة ودوافع اختياره:

لقد كان ختيارنا لهذا الموضوع نابعا من انشغالنا الكبير حول إمكانية نجاح سياسة التشغيل عن طريق الاستعانة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

كما أن هياكل البطالة والتشغيل يعتبر مسألة جوهرية يبقى مطروحا في الجزائر.

أهداف الدراسة:

إن الأهداف المستوحاة من هذه الدراسة تتمثل فيما يلي:

- معرفة وضعية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتشخيص دوافعها بالجزائر.
- تشخيص وتحليل واقع البطالة بالجزائر.
- معرفة الدور الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر وإمكانية نجاح سياسة التشغيل.

المنهج المعتمد:

اعتمدنا في هذا البحث على المنهج الوصفي باستخدام تحليل الاستقراء والذي يتناسب والدراسة عند التطرق للمفاهيم الأساسية المرتبطة بكل من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والبطالة والتشغيل، بحيث عرضت فيه وصفا تحليليا لواقع القوى العاملة الجزائرية المستغلة وغير مستغلة وتوزيعاتها المختلفة.

صعوبات البحث:

لقد صادفنا من خلال هذا البحث جملة من الصعوبات منها:

- تباين الإحصائيات والبيانات واختلافها من مصدر إلى آخر.
- عدم توفر نتائج دقيقة خاصة المعلومات المتعلقة بالبطالة والتشغيل.
- عدم توفر المصادر اللازمة والمراجع من أجل الحصول على مختلف المعلومات.

المقدمة العامة.

هيكل البحث:

حاولنا من خلال بحثنا هذا بالمحافظة على التسلسل المنطقي والتدرج في طرح الأفكار قدر الإمكان لذا قمنا بتقسيم هذا البحث إلى ثلاث فصول.

الفصل الأول: ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وواقعها بالجزائر.

الفصل الثاني: تحليل واقع البطالة بالجزائر وأساليب مكافحتها.

الفصل الثالث: الدور الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في نجاح سياسة التشغيل بالجزائر.

الفصل الأول:

ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وواقعها في الجزائر.

تمهيد:

المبحث الأول: مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومراحل تطورها في الجزائر.

المبحث الثاني: خصائص وتصنيفات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و المعوقات التي تواجهها.

المبحث الثالث: أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمعوقات التي تواجهها في الاقتصاد الجزائري.

خاتمة الفصل

تمهيد:

تعتبر المؤسسات الاقتصادية بصفة عامة المحرك الأساسي للتنمية الاقتصادية والاجتماعية في جميع الدول.

ومن بين هذه المؤسسات التي برزت بشكل جلي من خلال الدور الحيوي والأساسي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تمثل إحدى أهم المرتكزات الإستراتيجية للنمو في الاقتصاديات الحديثة، في وقتنا الحالي.

وسنحاول من خلال هذا الفصل إلقاء الضوء على هذا القطاع الحيوي من خلال عرضنا للتعاريف المتعددة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر ودراسة مراحل تطورها، كما سنوضح الأهمية البالغة لهذا القطاع في الاقتصاد الجزائري وسعي الجزائر إلى معالجة العوائق التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مسارها الاقتصادي. وبالإضافة إلى أننا سنتحدث عن أهم التصنيفات والخصائص التي تنفرد بها هذه المؤسسات.

بغرض دراسة هذه النقاط قسمنا هذا البحث إلى ثلاث مباحث.

المبحث الأول: مفهوم المؤسسات المصغرة والمتوسطة ومراحل تطورها بالجزائر.

المبحث الثاني: أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمعوقات التي تواجهها.

المبحث الثالث: خصائص وتصنيفات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

المبحث الأول: مفهوم المؤسسات المصغرة والمتوسطة ومراحل تطورها بالجزائر:

لقد مر التطور التاريخي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ظل الإطار القانوني التعريفي بالجزائر بعدة مراحل ومن هنا قد تم وضع تعريف لها.

المطلب الأول: تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والإطار القانوني لها في الجزائر:

تعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمقتضى الأمر رقم 01-18 المؤرخ في 27 رمضان عام 1422 الموافق لـ 12 ديسمبر لسنة 2001 يتضمن القانون التوجهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

وعليه يمكن وضع تعاريف متعددة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

التعريف الأول:

حسب المادة السابعة من القانون السابق ذكره "تعرف المؤسسات المصغرة بأنها تشغل من عامل (01) إلى تسعة (09) عمال وتحقق رقم أعمال أقل من عشرين (20) مليون دينار أو يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية عشرة (10) ملايين دينار".

التعريف الثاني:

حسب المادة الرابعة من القانون السابق "تعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مهما كانت طبيعتها القانونية بأنها مؤسسة إنتاج السلع أو الخدمات.

1- تشغل ما بين 01 إلى 250 شخص.
2- لا يتجاوز رقم أعمالها 02 مليار دينار.
3- تستوفي معايير الاستقلالية.

التعريف الثالث:

حسب المادة الخامسة من القانون السابق "تعرف المؤسسة المتوسطة بأنها مؤسسة تشغل 50 إلى 250 شخصا، يكون رقم أعمالها ما بين مائتين (200) مليون و ملياري (02) دينار أو يكون مجموع حصيلتها السنوية ما بين مائة (100) وخمسمائة (500) مليون دينار.[1]

التعريف الرابع:

كما تعرف المادة 6 المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بأنها مؤسسة تشغل ما بين 10 إلى 49 شخصا لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 200 مليون دينار أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية 100 مليون دينار.

من خلال التعاريف السابقة يمكن تقديم تعريف شامل للمؤسسات الغيرة والمتوسطة.[2]

هي تلك المؤسسات التي تشغل ما بين 1 إلى 250 عامل بحيث لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 2 مليار دينار وذلك من خلال إنتاج السلع و الخدمات.

والجدول التالي يوضح المعايير التي اعتمدت عليها الجزائر في تعريفها:

الجدول رقم (01): يوضح تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

المعيار / حجم المؤسسة	عدد العاملين (عامل)	رقم الأعمال السنوي	مجموع الحصيلة السنوية	الاستقلالية
مؤسسة مصغرة	من 1 إلى 9	أقل من 20	أقل من 10	ضرورة توفر شرط الاستقلالية في المؤسسة
مؤسسة صغيرة	من 10 إلى 49	أقل من 200	أقل من 100	
مؤسسة متوسطة	من 50 إلى 250	من 200 إلى 2000	من 100 إلى 500	

المصدر: آيت بارة شفيعة، دور القيادة في اتخاذ القرارات في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، السنة الجامعية 2009-2010، ص 157.

من خلال الجدول يتبين أن الجزائر قد تبنت تعريف الاتحاد الأوروبي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة فلا بد أن تتميز كل دولة بتعريف محدد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك من خلال:

[1]- القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة – المادة السابعة – المادة الرابعة – المادة الخامسة رقم 01-18 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001.

[2]- **نفس المرجع السابق** المادة السادسة.

- تحديد الإطار الذي يشمل هذه المؤسسات وبالتالي سهولة تحديد أعضائه من أجل زيادة كفاءة الامتيازات المقدمة له.
- تسهيل التنسيق بين هذه المؤسسات والجهات الداعمة لها.
- إمكانية مقارنة حجم ونتائج هذه المؤسسة مع المؤسسات الأخرى.

المطلب الثاني: مراحل تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر:

لقد ظهرت عالمية المؤسسات الصغيرة في الجزائر بعد الاستقلال، ولم تتطور إلا بصفة بطيئة دون أن تتمكن من الحصول على هيكل أو بنية فوقية ملائمة، ولا خبرة تاريخية مكتسبة، وعموما لقد تميز ظهور هذه المؤسسات مند الاستقلال بـ بثلاث مراحل منها ما يلي:[1]

المرحلة (1): المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ما بين سنتي 1963-1982:

– لقد كانت حوالي 89 من منظومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مملوكة للمستوطنين الفرنسيين قبل الاستقلال.

– وبعد الاستقلال مباشرة، ونتيجة للهجرة الجماعية للفرنسيين، أصبحت تلك المؤسسات متوقفة عن النشاط الاقتصادي، والأمر الذي جعل الدولة تلجأ إلى إصدار قانون الاقتصاد الذاتي.

– وقدمت مديرية الإحصائيات التابعة لوزارة المالية سنة 1964 جدول لتصنيف المؤسسات حسب حجمها من خلال ما يلي:[2]

[1]– شعيب أنشي: **واقع وأفاق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر في ظل الشراكة الأورو جزائرية**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، السنة الجامعية 2007-2008، ص: 69.

[2]– **مرجع سبق ذكره** (شعيب أنشي)، ص: 70.

الجدول (02):

عدد العمال	عدد المؤسسات
من 01 إلى 10 عمال	411
من 10 إلى 19 عامل	298
من 20 إلى 49 عامل	300
من 50 إلى 99 عامل	195
من 100 إلى 499 عامل	253
من 500 عامل فأكثر	148
المجموع	**1605**

المصدر: شعيب أنشي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، واقع وأفاق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر في ظل الشراكة الأوروجزائرية.

– وفي ظل تبني النظام الاشتراكي، وإعطاء القطاع العام الدور الأساسي على حساب القطاع الخاص، والاعتماد على سياسة الصناعة المصنعة، وما يرتبط بها من مؤسسات أخرى.

فقد شهدت هذه المرحلة ضعفا كبيرا في لمنظومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التابعة للقطاع العام، ومحدودية المؤسسات المملوكة للقطاع الخاص.[1]

– ويعود فشل هذه المرحلة للأسباب التي حدت من السير الحسن والسريع لوتيرة إنجاز هذه المشاريع ومشاكل نقص التمويل والخبرة الفنية، والتكوين اللازم، بالإضافة إلى افتقادها للوسائل والإمكانيات الضرورية لإنجاز هذه المشاريع، كمكاتب الدراسات وشركات الأشغال العمومية ... إلخ.[2]

المرحلة (2): المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بين سنتي 1982–1988:

منذ بداية الثمانينيات بدأت اقتصاديات جديدة تحاول إحداث إصلاحات الهيكلة في الاقتصاد الوطني، من أجل التخفيض من حدة الأزمات التنافسية، ولقد كان المخطط الخماسي (1980–1984) و (1985–1989) يعتمد مرحلة الإصلاحات في ظل استمرار الاحتكار الاشتراكي، وإعادة الاعتبار نسبتا للقطاع الخاص، والتراجع عن سياسات الصناعة المصنعة لحساب الصناعات الخفيفة والمتوسطة، فأصدرت العديد من القوانين التي أثرت على منظومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سواء العامة أو الخاصة، وهناك عدة قوانين، كالقوانين

[1]– شعيب أنشي، **نفس المرجع السابق**، ص 70.

[2]– شعيب أنشي، **نفس المرجع السابق**، ص 72.

المتعلقة بالاستثمار (القانون المؤرخ في 01-08-1982) والذي قدم بعض الإجراءات التي تستفيد منها بعض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة منها ما يلي:[1]

1- حق التحويل الضروري لشراء التجهيزات، وفي بعض الحالات المواد الأولية.

2- الاستفادة ولو بشكل محدود، من الرخص الإجمالية للاستيراد، بدون توسيع في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة، من خلال ما يلي:

- إجراءات اعتماد إلزامية لكل استثمار.
- لا يتعدى التمويل الذي تقدمه البنوك نسبة 30% من قيمة الاستثمارات المعتمدة.
- لا ينبغي تجاوز مشاريع الاستثمار 30 مليون دينار جزائري لإنشاء مؤسسات ذات مسؤولية محدودة و10 ملايين دينار جزائري لإنشاء المؤسسات الفردية أو شركات التضامن.
- بعد صدور قانون الاستثمار سنة 1982، وإنشاء ديون لتوجيه ومتابعة الاستثمارات الخاصة ، ولأول مرة منذ الاستقلال يحظى القطاع الخاص بتأدية دور تجسيد أهداف التنمية الوطنية، ولكن هذه التدابير تركت آثار محدودة في مجال إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خاصة الجديدة.
- أما فيما يخص الاستثمار المنتج، فقد انصب هذا الاستثمار على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة وأساسا في فروع الأنشطة التقليدية التي تعوض واردات سلع الاستهلاك النهائية.
- ورغم هذه الإجراءات التي اتخذت سنة 1982، والموجهة للاستثمار في قطاعات أهملتها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في السابق لتحويل المعادن والصناعات الميكانيكية والكهربائية، وقد عرفت المقاولة من الباطن تطورا ضعيفا على الرغم من أنها[2] تعتبر كأحد مجالات النشاط المفضلة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وقد سجلت الفترة ما بين 1963-1988 انفصال بين القطاعات العمومية والخاصة، مما جعلها عاجزة على ربط الشراكة في مجال المقاولة.

[1]- شعيب أنشي، **نفس المرجع السابق**، ص: 72.

[2]- شعيب أنشي، **نفس المرجع السابق**، ص: 72.

المرحلة (3): المؤسسات الصغيرة والمتوسطة انطلاقا من سنة 1988:

لقد تطورت العلاقة بين الجزائر والمؤسسات المالية والنقدية الدولية، وذلك نتيجة لزيادة حاجة الجزائر للمساعدات الائتمانية، واعتبارا من سنة 1989، قامت الجزائر بتطبيق بعض الإصلاحات وصدرت العديد من القوانين التي تعد بداية للتوجه نحو اقتصاد يكون أكثر انفتاحا، وتجلى من خلالها العديد من القوانين التي تهيئ الإطار العام لخوصصة المؤسسات العامة، وتحفيز القطاع الخاص، وتقليص التسيير الإداري للاقتصاد الوطني، ولهذا الغرض، كرس القانون المتعلق بالنقد والقرض سنة 1990 المادة رقم 183 على مبدأ حرية الاستثمار الأجنبي، مما يشجع هذا القانون على كل أشكال الشراكة مع الدول، وبرز تدريجيا المبدأ القائم على الحرية والمساواة في المعاملة، لتحقيق التنمية وتحرير التجارة الخارجية.

وقد أدت هذه الإصلاحات إلى تكريس الاستثمار الوطني والأجنبي، من خلال المصادقة على المرسوم التشريعي في 05 أكتوبر 1933، والمتعلق بترقية الاستثمار (قانون الاستثمار)، ولقد صدر هذا القانون لتدعيم وتعزيز إدارة تحرير الاقتصاد، وتتضمن عدة جوانب من بينها:

- الحق في الاستثمار بحرية المساواة بين المتعاملين أمام القانون.
- إنشاء وكالة لترقية ودعم الاستثمارات ومشاريعها.
- إلغاء الاعتماد المسبق والمعروف بالمؤسسات الإدارية للاستثمار، واستبداله بتصريح والحرص على تفادي الإيرادات البطيئة وتعزيز الضمانات.[1]

ولقد أصدرت السلطات العمومية سنة 2001 الأمر الخاص بتطوير الاستثمار والقانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وذلك من أجل تقديم بعض التصحيحات الضرورية، من أجل المشاكل المرتبطة بالتباطؤ البيروقراطي وتسيير العقار الصناعي، التي أدت إلى عدم فعالية الجهاز الجديد.

كما أن القانون الخاص بترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حدد وربط إجراءات التسيير الإداري التي يمكن تطبيقها خلال مرحلة إنشاء المؤسسة، كما تضمن عروضه المختلفة للمؤسسات المصغرة والمتوسطة وسياسة الدولة لدعم ومساعدة هذا القطاع وكذا التدابير المتعلقة بتطوير نظام الإعلام والتشاور للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.[2]

---

[1]– **نفس المرجع السابق**، ص 73.

[2]– شعيب أنشي، **نفس المرجع السابق**، ص 74.

المبحث الثاني: أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمشاكل التي تواجهها:

المطلب الأول: أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر:

لقد تزايدت أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري نتيجة الإجراءات التنظيمية والتحفيزية التي حظي بها القطاع منذ الثمانينيات وسنحاول من خلال هذا المطلب معرفة الأهمية التي تلعبها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية ويظهر ذلك من خلال ما يلي:

1- المساهمة في توليد الثروة: تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توليد الثروة وذلك من خلال المساهمة في كل من القيمة المضافة والناتج الداخلي الخام.

1-1- **المساهمة في إنتاج القيمة المضافة:** عرفت هذه القيمة تطورا منذ السبعينيات حيث بلغت سنة 1974 بـ 18 مليار دج لترتفع إلى 1000 مليار دج في 1998 وفي السنوات الأخيرة عرفت هذه القيمة تطورا ملحوظا حسب ما يوضحه الجدول التالي:[1]

الجدول رقم (3): يوضح مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القيمة المضافة خلال الفترة 2001-2006.

الوحدة المستخدمة: مليار دج

السنة	2001	2002	2003	2004	2005	2006	%
القيمة المضافة	1745.5	1872.1	2096.97	2383.72	2607.1	3007.55	72.3

المصدر: من إعداد الطلبة نقلا عن مذكرة وسيلة بلهادي لنيل شهادة الماجستير ص15.

[1]- وسيلة بلهادي: **دراسة وتحليل آليات ومتطلبات تكييف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع متغيرات البيئة**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير كلية العلوم الاقتصادية، جامعة سطيف، السنة الجامعية 2010-2011، ص: 16.

1-2- **المساهمة في الناتج الداخلي الخام:** يمكن توضيح هذه المساهمة من خلال الجدول الموالي:

الجدول رقم (4): يوضح تطور الناتج الداخلي الخام خارج المحروقات 2000 إلى 2006:

	2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006	
PIB / طبيعة القطاع	القيمة	%	القيمة	%	القيمة	%	القيمة	%	القيمة	%	القيمة	%	القيمة	%
عام	457.28	25.2	481.5	23.6	505	23.12	550.6	22.9	598.65	21.8	651.0	21.59	704.05	20.44
خاص	1356.8	74.9	1560.2	76.4	1679.1	76.9	1884.2	77.4	2146.75	78.2	2364.5	78.41	2740.06	79.56
المجموع	1844.6	100	2041.7	100	2184.1	100	2434.8	100	2745.4	100	3015.5	100	3444.11	100

المصدر: وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية، نشرية المعلومات الاقتصادية الأعداد 2005/08 ص 37، 2006/10 ص 12 و37.

من خلال الجدول نلاحظ أن مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الإنتاج الداخلي الخام هي في تطور مستمر فقد انتقلت من 1814.6 دج سنة 2000 إلى 3444.11 مليار دج سنة 2006، كما نلاحظ أن القطاع الخاص هو الذي يمثل النسبة الأكبر من حيث مساهمة الناتج الداخلي الخام حيث قدرت معظم هذه النسبة بـ 79.56 سنة 2006 وهذا لكون معظم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي مؤسسات خاصة ....[1]

2- المساهمة في التجارة الخارجية: تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التجارة الخارجية وذلك من خلال تأثيرها على الميزان التجاري والذي يوضحه الجدول التالي:[2]

الجدول رقم (5): مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التجارة الخارجية:

	2007	2008	%
الاستيراد	13.009	17.914	37.7
التصدير	27.984	40.537	44.86
الميزان التجاري	14.975	22.623	51.07

المصدر: وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية، نشر المعلومات الاقتصادية ع2008/13 ص 47.

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة الواردات قد ارتفعت من 2007 إلى 2008 بنسبة 37.7% وكذلك ارتفعت الصادرات بنسبة 44.86% بما أن نسبة الصادرات أكبر من نسبة الواردات فقد أثر ذلك على فائض الميزان التجاري إيجابا حيث ارتفع بنسبة 57.01% لسنة 2008 مقارنة بالسداسي الأول من سنة 2007 وهذه

[1]- آيت بارة شفيعة، **نفس المرجع السابق**، ص: 16.

[2]- آيت بارة شفيعة، **نفس المرجع السابق**، ص: 18.

الأرقام تدل على أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التجارة الخارجية سواء من حيث مساهمتها في الصادرات أو من حيث مساهمتها في الواردات.

3- المساهمة في توفير مناصب الشغل:

بالإضافة إلى الأدوار التي تلعبها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هناك دور اجتماعي يتمثل أساس في توفير مناصب شغل والتقليل من البطالة فقد عجزت الدولة من التقليل من نسبة البطالة من خلال البرامج التي اعتمدتها حيث كانت نتائج تلك البرامج تعطي حلولا مؤقتة لا أكثر ولم تساهم بشكل فعلي في التقليل من البطالة وإذا كانت معدلات البطالة قد انخفضت فإنه يعود غالبا إلى دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توظيفها حسب ما تؤكده الإحصائيات المبنية في الجدول التالي:[1]

الجدول رقم (6): يوضح تطور عدد مناصب الشغل بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

طبيعة الم-ص-م	2005	2006	%	2007	%	2008	%	2009	%
الأجراء	642.987	708.136	10.13	771.037	8.88	811.898	5.3	366.310	6.70
أرباب العمل	245.842	269.806	9.75	293.946	8.95	309.578	5.32	408.155	31.84
عمومية	76.283	61.661	-19.17	57.146	-7.32	53.169	-6.96	51.149	-83.3
صناعة تقليدية	192.744	213.044	10.53	233.270	9.49	244.298	4.73	324.170	32.69
المجموع	1157.856	1252.707	8.19	1355.399	8.2	1418.943	4.69	1649.784	16.27

المصدر: وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية، نشرية المعلومات الاقتصادية، الأعداد 2006/10 ص: 5، 2007/12 ص: 13 /2008 ص و 2009/15 ص: 8.

نلاحظ أن مناصب الشغل في تطور مستمر من سنة لأخرى مع ملاحظة أن أكبر نسبة تستحوذ عليها المؤسسات الخاصة لكثرة عددها بالنسبة للعدد الإجمالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تليها الصناعات التقليدية أما المؤسسات العمومية فنلاحظ أن عدد المناصب فيها في تراجع وذلك بسبب تعرضها للخوصصة وتسريح العمال.

[1]- **نفس المرجع السابق**، ص: 18.

4- المساهمة في ترقية النشاط المحلي:

تنشط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مختلف المجالات مثل الخدمات، البناء والأشغال العمومية، الفلاحة والصيد البحري، وغيرها مع العلم أن قطاع البناء والأشغال العمومية هو النشاط المهيمن على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة وقد ارتفع عدد المؤسسات التي تنشط في هذا المجال من السداسي الأول لسنة 2008 إلى السداسي الأول لسنة 2009 بينما احتل القطاع التجاري والتوزيع المرتبة الثانية بنسبة 17.34% من إجمالي القطاعات أما باقي القطاعات كالخدمات ذات الصلة بالصناعة (الأشغال البترولية، المياه، الطاقة والمحروقات) فعادة ما تقوم بها المؤسسات (الصغيرة) العمومية ذلك أن الدولة مهيمنة نوعا ما على قطاع المحروقات فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تهيمن على قطاع أو الفروع التي يغلب عليها الطابع الخدماتي أو الصناعات الحرفية البسيطة بمعنى أنها تنشط بشكل عام في المنتجات الموجهة مباشرة للمستهلك ويعود ذلك لأسباب تاريخية فقد كانت الدولة مهيمنة على القطاع الصناعي وجل استثماراتها كانت موجهة له، وهذا ويلقى القطاع الخاص صعوبات كثيرة في الاستثمار تتمثل خاصة ثقل النظام الجبائي وانحياز النظام المصرفي لتمويل الأنشطة التجارية على حساب النشاط الصناعي باعتباره كثير المخاطر ناهيك عن الاستثمارات والإمكانيات الضخمة التي يتطلبها هذا النشاط ولا تقوى عليها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهو ما يفسر تركيز هذه الأخيرة في أنشطة صناعية محدودة كالصناعات الغذائية والنسيجية والجلود من خلال الأنشطة التي تمارسها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فإنها تساهم في تغطية جزء كبير من الطلب المحلي.[1]

بالإضافة إلى أهميتها في المجالات السابقة فإن لها أهمية في :

- ترقية روح المبادرة الفردية والجماعية باستخدام أنشطة اقتصادية سلعية وخدماتية لم تكن موجودة من قبل وكذا إحياء أنشطة اقتصادية ثم التخلي عنها كالصناعات التقليدية.

- استعادة حلقات الإنتاج غير المربحة التي تخلصت منها المؤسسات الكبيرة من أجل إعادة تركيز طاقاتها على النشاط الأصلي فقد أعطيت إعادة هيكلة 12 شركة وطنية في الصناعات الخفيفة و47 مؤسسة وطنية أعطيت هيكلة شركتين في الطاقة والصناعات البتر وكيماوية 16 مؤسسة وطنية.

[1]- **نفس المرجع السابق**، ص: 17.

– يمكن أن تشكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أداة فعالة لتوطين الأنشطة في المناطق النائية مما يجعلها أداة فعالة هامة لترقية وتثمين الثروة المحلية وإحدى وسائل الاندماج والتكامل بين المناطق كما أنها تشكل إحدى وسائل الإدماج للقطاع العائلي غير المنظم.[1]

المطلب الثاني: المعوقات التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

تعاني المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من العديد من المعوقات والصعوبات التي تحد من قدرتها على التوسع والنمو وحق البقاء والاستمرار، يمكن تصنيف هذه المعوقات إلى معوقات خارجية ترتبط بالقيود والتهديدات التي تفرضها البيئة الخارجية ومعوقات داخلية تتعلق بنقاط ضعف هذه المؤسسات.

1– معوقات البيئة الخارجية: تتعلق هذه المعوقات بظروف السوق وبالأوضاع الاقتصادية والسياسية والاجتماعية للدول التي تتواجد فيها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لذلك تمتاز بعدم القدرة على التحكم فيها وتغييرها من طرف إدارة هذه المؤسسات ومن أبرزها ما يلي:

أ– المعوقات المتعلقة بالسياسات الاقتصادية والحكومية: ترتبط هذه المعوقات بالظروف الاقتصادية وبالسياسات والإجراءات الحكومية ومن أهمها:

–التأثر السلبي بحالة الاقتصاد: تتأثر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بحالة الاقتصاد ففي حالة الكساد لا تستطيع امتصاص تأثيرها كالمؤسسات الكبيرة حيث يمكن أن يهدد الكساد المستمر لسنتين أو أكثر وجودها كما تعتبر الأقل قدرة من المؤسسات الكبيرة على اقتناص الفرص التي تولدها حالة الازدهار وهذا بسبب عدم امتلاكها لوسائل الرصد والتنبؤ والموارد والإمكانيات التي تساعدها على اقتناص الفرص أي أن هذه المؤسسات تخسر كثيرا وبسرعة في ظروف الكساد في حين لا تستفيد بسرعة في ظروف الرخاء.[2]

– التحيز في التشريعات والسياسات الحكومية وضعف القدرة على التأثير فيها: غالبا ما تكون التشريعات والسياسات الحكومية متحيزة لصالح المؤسسات الكبيرة فمعظم القوانين القائمة تأخذه بعين الاعتبار مصالح هذه المؤسسات وتهمل مصالح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ويعود السبب إلى أن هذه الأخيرة لا تمتلك ثقافة مالية ومتابعة المشاريع والقوانين المراد إصدارها وإدراك تأثيرها السلبي لمؤسسات كبيرة لا تمتلك

[1]– **نفس المرجع السابق**، ص: 19.

[2]– آيت بارة شفيعة: **دور القيادة في اتخاذ القرارات في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، في العلوم الاقتصادية، جامعة سطيف، السنة الجامعية، 2009–2010، ص: 167.

الموارد والإمكانيات التي تمكنها من ممارسة الضغط السياسي للتأثير على التشريعات المحتملة لجعلها تلائم حاجياتها.

- **ارتفاع معدلات الضرائب والرسوم الجمركية:** تكون آثار الضرائب والأعباء المالية الأخرى كالرسوم الجمركية، التأمينات الاجتماعية ..إلخ أكبر على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة منه على المؤسسات الكبيرة وبخاصة عندما تكون معدلاتها مرتفعة لأن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تقوم على التمويل الذاتي والاقتطاعات الكبيرة التي تفرضها القوانين يؤدي إلى التقليل من الموارد الذاتية لهذه المؤسسات مما يحد من قدرتها على التوسيع وتجديد هياكلها الإنتاجية.

- **الإفراط في الإجراءات الإدارية والبيروقراطية:** تعاني العديد من المؤسسات صغيرة والمتوسطة من صعوبات الإجراءات الإدارية والتنفيذية للحصول على تراخيص لممارسة نشاطها زيادة على ذلك التباطؤ الإداري المرتبط أساسا بمشكلة العقليات السائدة في الجزائر فإن سرعة حركية إنتاج النصوص والقوانين والتشريعات لم تواكبها حركة مماثلة على مستوى الأجهزة التنفيذية.

- **معوقات متعلقة بالحصول على المواد الأولية:**

- ✓ ارتفاع أسعار هذه المواد وعدم توفرها في الأسواق المحلية بشكل مستمر.
- ✓ عدم توفر أجهزة ومؤسسات تتولى عملية استيراد هذه المواد.
- ✓ احتكار تلك المواد من قبل الموردين المحليين.
- ✓ السياسات الجمركية.

- **المعوقات المتعلقة بالتمويل:** يعتبر مشكل الائتمان والتمويل من أهم المعوقات التي تعترضها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يرجع إلى عدة عوامل أهمها:

- ✓ البحث عن الاستقلال المالي: فمالكي هذه المؤسسات يربطون مفهوم الاستقلالية في الموارد المالية بالاستقلالية في اتخاذ القرارات إذ أن التعبئة المالية أمامهم[1] حاجز أمام اتخاذ حرية القرار.
- ✓ إحجام البنوك عن توفير التمويل الملائم أو اللازم لهذه المؤسسات وذلك لـ:

- ارتفاع درجة المخاطر المصرفية المرتبطة بإقراض هذه المؤسسات.
- ارتفاع التكلفة الإدارية المرتبطة بتنفيذ هذه القروض.

[1]- **نفس المرجع السابق**، ص- ص: 167-168.

- عدم قدرة هذه المؤسسات على توفير الضمانات اللازمة للحصول على التمويل.
- تحيز البنوك للمؤسسات الكبيرة حيث يوجد بينها روابط ومصالح مشتركة وعادة ما تأخذ هذه الروابط شكلا للإدارة أو الملكية أو الصفقات المشتركة.

2- معوقات البيئة الداخلية: ترتبط المعوقات أساسا بطبيعة التنظيم الداخلي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والخصائص المميزة لها وتتصف هذه المعوقات على عكس معوقات البيئة الخارجية بإمكانية التحكم فيها والسيطرة عليها ومعالجتها من طرف إدارة هذه المؤسسة ومن أبرزها ما يلي:

- **الإدارة غير محترفة للمالك:** تعتبر الإدارة أساس لنجاح أي مؤسسة صغيرة أو متوسطة أو كبيرة فيحتاج المدير إلى مهارات متنوعة فمثلا المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ولاعتبارات اقتصادية تتعلق بمحدودية النشاط فإن غالبا ما يتولى إدارتها مالكها ومن هنا تأتي معظم التحديات الجسمية التي تواجهها هذه المؤسسات وقد تؤدي إلى الفشل.

  ويمكن أن تظهر هذه المشكلة أكثر مع نمو حجم نشاط المؤسسة ففي هذه المرحلة تظهر الحاجة إلى الإدارة المحترفة وكيفية تحويل اهتمامات المدير من القيام بالأنشطة الفنية إلى ممارسة الأنشطة الإدارية أي مشكلة تحويل عملهم من القيام بمهام يحبونها إلى مهام جديدة لا يمتلكون خبرة ومعارف حولها.

  فكلما كبر حجم المؤسسة كلما ظهرت الحاجة إلى الإدارة المحترفة بتوافر لدى القائمين عليها مختلف المهارات القيادية.[1]
- **نقص الخبرة:** الخبرة هي الحد الفاصل بين النجاح والفشل في العمل ونقص الخبرات عند مالك وبالتالي يكون السبب في فشلها ففي المؤسسات الكبيرة يتم الاعتماد على الخبرات المتعددة يتم تعيينها في مجالات العمل المختلفة وهذا ما تفتقده المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث أن مالكي هذه المؤسسات يعتمدون بشكل كبير على خبراتهم الذاتية للقيام بكافة الوظائف المتعددة للمؤسسة.
- **السرعة في اتخاذ القرارات وعدم تفويضها:** إن المؤسسات الصغيرة تتخذ القرارات بشكل متسرع دون القيام بدراسة كافية للمشكلة محل القرار بالإضافة إلى أنهم يرخصون فكرة التخلي عن أي جزء من سلطتهم عندما تبدأ المؤسسة بالنمو والتوسع ويحاولون دائما إبقاء سلطة اتخاذ القرار في أيديهم وهذا راجع إلى عدم إدراكهم لأهمية تفويض السلطة والقرارات التي تمكنهم من الاستفادة من بقية العاملين بالمؤسسة.

[1]- **نفس المرجع السابق**، ص: 169.

- **إهمال عملية التخطيط الاستراتيجي:** العديد من مديري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يهملون عملية التخطيط الاستراتيجي لاعتقاداتهم بعدم ضروريتها متجاهلين بذلك قدرة الفكر الاستراتيجي على تحقيق الميزة التنافسية.
- **مشكلة الاعتماد على اليد العاملة غير المؤهلة:** تفتقد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى اليد العاملة المؤهلة ويرجع ذلك إلى عدة أسباب:

✓ عدم ملائمة نظام التعليم والتدريب لمتطلبات التنمية في هذا القطاع.

✓ تفضل العمالة الماهرة العمل في المؤسسات الكبيرة حيث الأجور الأعلى والمزايا الأفضل والفرص الأكبر للترقية.

✓ ارتفاع التكلفة المؤهلة.

وكل ذلك ينعكس سلبا على إنتاجية وجودة السلع والخدمات المقدمة.[1]

- **النمو غير المسيطر عليه:** يعتبر النمو مسألة طبيعية لأي مؤسسة لأنه ينبغي أن يكون مخططا ومبرمجا ومسيطرا عليه وأن يمول عن طريق الأرباح المحتجزة أو من خلال المساهمة الخاصة للمالكين دون اللجوء إلى القروض كما تتطلب إحدى تغيرات في الهيكل التنظيمي وتطوير مهارات المديرين وغيرها.
- **عدم القدرة على مسايرة التطور التكنولوجي:** تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في هذا المجال مصاعب في الحصول على رأسمالها المادي مثله مثل البشري بسبب محدودية مواردها المالية وتدني كفاءة العاملين بها وهو ما يجعلها غير قادرة حيازة المقدرة التكنولوجية ومسايرة اليقظة التكنولوجية التي أصبحت تشكل عنصرا مهما لضمان مكانة تنافسية هامة.
- **مشكلة التسويق:** تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العديد من الصعوبات التسويقية أهمها:

✓ مشكلة نقص المهارات التسويقية لدى رجال البيع والتسويق.

✓ مشكلة المنافسة بين المنتجات المستوردة ونظيرتها من المنتوجات الوطنية.

✓ مشكلة انخفاض حجم الطلب على منتجات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

✓ مشكلة ضعف الجودة بسبب عدم التخصص والنقص في الجهود الترويجية والذي غالبا ما يعزى إلى قلة الإمكانيات المادية وغياب الوعي التسويقي.[2]

---

[1]– **نفس المرجع السابق**، ص: 170.

[2]– **نفس المرجع السابق**، ص: 171.

المطلب الثالث: الهيئات الداعمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر:[1]

رغم المشاكل والمعوقات التي تتعرض لها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر إلا أن الدولة تحاول جاهدة دعم المؤسسات بكل الطرق الاقتصادية الممكنة وذلك من خلال عدة وكالات أو صناديق أو برامج متنوعة وتتمثل في:

- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI
- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ
- الوكالة الوطنية للتطوير الاجتماعي ADS
- الصندوق الوطني للتأمين من البطالة CNAC
- صندوق ضمان قروض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة FGAR
- صندوق ترقية التنافسية الصناعية لتأهيل المؤسسات الصغيرة
- برنامج التأهيل MEDA
- صندوق التأمين عن البطالة.
- القرض المصغر.
- صندوق التكوين والتدريب المهني.
- صندوق البحث العلمي والتطوير التكنولوجي.
- صندوق ترقية الصادرات.

وهذا ما سنتطرق إليه بالتفصيل في الفصل الثاني.

فنظرا لأهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر فإنه كذلك من الضروري على الدولة أن تقوم بالإجراءات التالية حتى تثمن الهيئات الداعمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك من خلال:[2]

- تطوير الجهاز المصرفي في الجزائر وتنويع اختصاصاته.
- خلق آليات جديدة تمكن البنوك من الحصول على الثقة والضمان لتشجيع تمويل هذه المشروعات.

---

[1]- آيت عيسى عيسى: **سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر**، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 3، السنة الجامعية 2010، ص: 288.

[2]- **نفس المرجع السابق**، ص- ص: 289- 290.

- ضرورة مساعدة الدولة لهذه المؤسسات بتخفيض الرسوم والضرائب والإعفاء منها في بعض الأحيان، لتشجيع توجيه هذه المؤسسات نحو قطاعات معينة كالصناعات الحرفية.
- خلق توعية أكثر عن طريق كل وسائل الإعلام للتعريف بوجود صناديق وطنية لضمان المخاطر.
- يجب على الدولة أن تخصص أموال أكثر لهذا القطاع، بحيث تكون حصة تدعيم هذه المؤسسات أكثر في برنامج النمو الاقتصادي.
- ضرورة خلق دورات تكوينية لتمكين أصحاب المشاريع للاستفادة من تقنيات التسيير، والتعرف على خطوات إنجاح مثل هذه المشاريع.
- ضرورة خلق نظام معلوماتي يمكن من استقلال المعطيات في الوقت المناسب، لاحتلال مركز تنافسي يضمن بقاءها أو تطورها.

المبحث الثالث: الخصائص والتصنيفات للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر:

المطلب الأول: خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر:

تشكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أحد روافد التنمية الاقتصادية والاجتماعية في اقتصاديات دول العالم، وهي لا تقل أهمية عن المؤسسات الكبيرة لكونها لا تمثل الغالبية العظمى من المشاريع في كل من الدول النامية والمتقدمة.[1]

وهذا ما أكدته الدراسات من قبل معظم الباحثين الذين اهتموا بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وانطلقوا من فكرة مؤداها أن هذا النوع من المؤسسات متميز أي بمعنى أنها تنفرد من الخصائص التي تجعلها متميزة عن غيرها من المؤسسات ومن أهمها:

الفرع الأول: في مجال الإدارة والتنظيم:

أولا: تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بأن معظمها لا يحتاج لرأس المال كبير من أجل إنشائها، وبالتالي هذا يعتبر حافزا لمن لديهم الرغبة في إقامة مثل هذه المؤسسات وتملكهم لها، سواء كان شخص واحد أو أسرة أو أصدقاء، وعادة ما يكون هؤلاء الملاك المسؤولين المباشرين عن إدارة المؤسسة بأنفسهم واتخاذ القرارات المتعلقة بها.

[1]– شعيب أنشي: **واقع وأفاق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر في ظل الشراكة الأوروجزائرية**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، ص: 14.

ثانيا: مرونة وسهولة الإدارة: إن إدارة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة تقوم من شخص واحد (الذي يعتبر المالك) أو مجموعة من الأشخاص، مما يكسبها المرونة والسرعة في اتخاذ القرارات، ويطلق على هذه الإدارة اسم "الإدارة الفردية" كما يطلق عليها اسم الإدارة الشخصية أو الإدارة الجوارية، بحيث تعتمد هذه المؤسسات على طرق بسيطة وغير معقدة.[1]

ثالثا: التوجه الإنساني للإدارة يغلب:

يعتبر الطابع غير الرسمي هو الطابع الغالب على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك من خلال العلاقات التي تربط مالك المؤسسة بالعاملين، وهذا راجع لقلة العاملين بها، وصغر حجم المؤسسة، والتقارب المكاني وبساطة الهيكل التنظيمي.

وتؤدي اللارسمية إلى تحقيق التعاون بين الإدارة والعاملين من خلال ممارسة الأنشطة المختلفة.[2]

رابعا: بساطة الهيكل التنظيمي: على عكس المؤسسات الكبيرة التي تتميز بنمط البيروقراطية والذي يتطلب مستويات تنظيم متعددة، فإن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتصف بالتوجه البيروقراطي المحدود، إذ أن صغر حجم هذه المؤسسات يقلل من مستويات الإدارة ويسمح للعاملين الاقتراب من مركز اتخاذ القرار وبالتالي إمكانية المشاركة في عملية اتخاذ القرار وتحديد أهداف المؤسسة.

الفرع الثاني: في مجال مهارات ووظائف المديرين:

تتصف مهارات مديري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالعمومية والشمولية والسبب يعود إلى تعدد المهام التي يقومون بها فهم يمارسون كافة الوظائف التي يقوم بها المدير العام لأي مؤسسة كبيرة، ويقومون بكافة الأنشطة المتعلقة بمؤسساتهم.

وحتى يتمكن مدير هذه المؤسسات من القيام بجمع هذه الوظائف يجب أن تتوفر لديهم مهارات متنوعة كالابتكار والإبداع وأخذ المخاطرة في تقديم منتجات وخدمات جديدة.[3]

---

[1]– آيت بارة شفيعة، **مرجع سبق ذكره**، ص: 158.

[2]– آيت بارة شفيعة، **مرجع سبق ذكره**، ص: 158.

[3]– آيت بارة شفيعة، **مرجع سبق ذكره**، ص: 159.

الفرع الثالث: في مجال اتخاذ القرارات:

أولا: مركزية اتخاذ القرارات:

إن مركزية اتخاذ القرار تعتبر أهم خاصية تتميز بها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والتي تكون في غالب الأحيان على مالك المؤسسة.

ثانيا: المرونة والسرعة في اتخاذ القرار:

إن سمت مركزية اتخاذ القرار تكسب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مرونة القدرة على التكيف مع ظروف العمل المتغيرة وتبني سياسات جديدة وهذا بسبب عدم وجود لوائح جامدة تحكم عملية اتخاذ القرار، وأن الأمر يرجع إلى كفاءة صاحب المؤسسة وخبرته في تقديره للمواقف، على عكس المؤسسات الكبيرة التي تكثر فيها مراكز اتخاذ القرارات ورسمية العلاقات الوظيفية وتسلسلها في خطوط مرسومة، مما يجعل عملية اتخاذ القرارات الإدارية تأخذ وقتا طويلا نسبيا.[1]

ثالثا: النمط الإداري:

إن النمط الإداري السائد في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة غالبا ما يكون محصورا بين النمط المشارك، في سنوات الأربعينيات والخمسينيات كان النمط السائد في هذه المؤسسات هو النمط الأوتوقراطي، أما في الوقت الحالي فمديري هذه المؤسسات يميلون أكثر إلى استشارة وإشراك العاملين في عملية اتخاذ القرارات.

رابعا: تفويض القرارات:

إن عملية تفويض اتخاذ القرارات من طرف المدير تكون مرتبطة بنمو حجم المؤسسة، فقد مرت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بعدة مراحل أهمها:

المرحلة (1): المؤسسات المبتدئة: تتركز هذه المرحلة على أن سلطة اتخاذ القرارات (الإستراتيجية، الإدارية والتشغيلية) تعود في الغالب لصاحب المؤسسة.

المرحلة (2): المؤسسات في بداية النمو: إن عدد العاملين بالمؤسسة يزداد في هذه المرحلة، حيث أنها تقوم بفتح فروع لها في أسواق جديدة، وبتفويض القرارات المتعلقة بالعمليات التشغيلية، ولكنها تظل محتفظة بسلطة اتخاذ القرارات الإستراتيجية.

[1]– آيت بارة شفيعة، **مرجع سبق ذكره**، ص: 161.

المرحلة (3) مؤسسات متقدمة النمو: إن وصول المؤسسة لهذه المرحلة تؤدي إلى تغيرات جوهرية في العملية الإدارية، لأن حجم العمليات يفرض على الإدارة تفويض المزيد من السلطة في اتخاذ القرارات، بدلا من الاعتماد على مفهوم الإدارة الشخصية، في هذه المرحلة قد يفرض على مالك المؤسسة أن يتنحى جانبا ويترك الأمر للإداريين المحترفين، وهذه المرحلة قد تتعثر بسبب عوامل منها: عدم التخطيط الجيد للنمو والتوسع.

الفرع الرابع: في مجال العمل والتمويل والتسويق:

أولا: في مجال العمل:

أغلب المجالات التي تنشط فيها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتميز بكثافة عنصر العمل واستخدام أدوات إنتاجية بسيطة، وتتماشى مع هذا النمط من الإنتاج مع طبيعة ظروف معظم الدول النامية والتي تتميز بوفرة اليد العاملة وتواضع مؤهلاتها وندرة رأس المال.[1]

ثانيا: في مجال التمويل:

تعتمد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تمويلها بالدرجة الأولى على الأموال الخاصة من خلال مدخرات مالكي المؤسسة، وهذا بالإضافة إلى إمكانية الاقتراض من البنوك التجارية أو المؤسسات المالية المتخصصة في حالة الحاجة إلى ذلك.

ثالثا: تتسم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمحدودية الأسواق التي تتعامل معها مما يسمح لمديرها بمعرفة كل عملائهم وبناء علاقات شخصية معهم، ويمكنهم هذا من معرفة احتياجاتهم ودراسة اتجاهاتهم وتطويرها باستمرار، كما يمكنهم تقديم خدمات متميزة ذات طابع شخصي لعملائهم، مما يؤدي إلى زيادة الرضا من قبل العملاء، وبالتالي تحقيق الهدف من أجل البقاء والاستمرار.

[1]– آيت بارة شفيعة، **مرجع سبق ذكره**، ص: 162.

الفرع الخامس: مجالات أخرى:

تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بخطة إستراتيجية قصيرة على عكس المؤسسات الكبرى، وغالبا ما تكون إستراتيجيتها ضمنية وليست مجسدة في شكل خطط وسياسات، والسبب راجع إلى اهتمام مديري هذه المؤسسات بالمدى القصير، مما ينعكس ذلك على سلوكياتهم الإستراتيجية والتي تظهر عادة في شكل ردود أفعال.

ثانيا: بساطة نظام المعلومات ونظام الاتصال:

يتميز نظام المعلومات بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالبساطة من خلال نشر هذه المعلومات عن طريق العلاقات الشخصية غير الرسمية، كما يعتبر نظام الاتصال مثل نظام المعلومات يتميز بالبساطة من خلال اعتماده على الاتصالات الشفهية والمباشرة.

ثالثا: المرونة والقدرة على التكيف:

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أكثر قدرة لمواجهة الصعوبات في أوقات الأزمات الاقتصادية وفترات الركود وذلك من خلال مقدرتها على التكيف مع مختلف التغيرات، كتركيبة القوة العاملة وسياسات الإنتاج والتسويق والتمويل ونوعية التكنولوجيا المستخدمة.[1]

رابعا: اختلاف أنماط الملكية:

يغلب على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نمط الملكية الفردية أو العائلية أو شركات الأشخاص، لأن هذه الأنماط تتناسب مع المدخرات الصغيرة التي يمتلكها أصحاب هذه المؤسسات.

خامسا: كثرة العدد:

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعتبر الأكثر عددا في أي بلد كان سواء كان متقدما أو متخلفا، ويعود سبب ذلك إلى دورها ومساهمتها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتمثل هذه المؤسسات ما يقارب نسبة 95% من مجموع المؤسسات في معظم دول العالم.[2]

[1]– آيت بارة شفيعة، **مرجع سبق ذكره**، ص: 163.

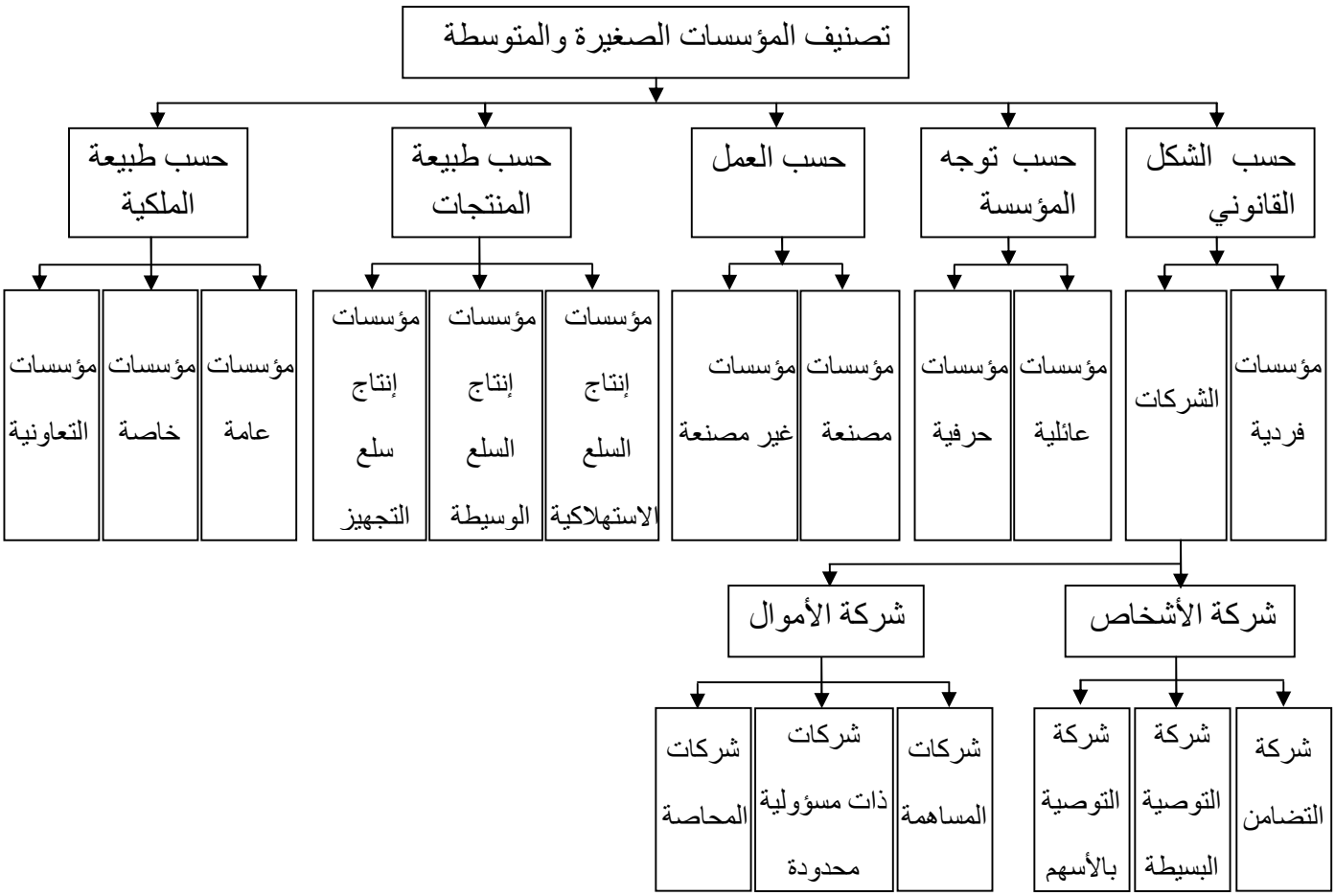
[2]– آيت بارة شفيعة، **مرجع سبق ذكره**، ص: 163.

المطلب الثاني: تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

لقد تعددت أشكال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحياة الاقتصادية والتي تختلف في أنماط ومجالات أنشطتها الاقتصادية وكذا العمال، والإمكانيات المادية لها.

ولكثرة اختلافاتها يمكن تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لعدة أشكال مختلفة من خلال توضيحها في الشكل التالي:

الشكل (1): تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:



الشكل (1): تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
المصدر: شعيب أمني، مصدر سابق، ص 20.

الفرع الأول: تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الشكل القانوني:

للمؤسسات شكل قانوني يتفق مع طبيعة النظام القانوني السائد، وهو الهوية الرسمية التي تمنحها الدولة للمؤسسات عند تكونها والتي تحدد الحقوق والالتزامات لتلك المؤسسات وتنظم العلاقات مع كافة الأطراف التي تتعامل معها وبالتالي تحكم سير نشاطها.

1- المؤسسات الفردية:

المؤسسات الفردية هي التي يقوم بها شخص واحد وهو الذي تتوفر فيه صفات المدير والمنظم فهو المسؤول عن تكوين رأسمالها واتخاذ إجراءات تكوينها ويتحمل مسؤولية تشغيلها كما يتحصل على الأرباح ويتحمل الخسائر التي تترتب عن ممارسته للنشاط ومسؤولياته تكون غير محدودة.[1]

2- الشركات:

تعرف الشركة بأنها عبارة عن مؤسسة تعود ملكيتها إلى شخصين أو أكثر ويلتزم كل منهم بتقديم حصة من مال أو عمل، لاقتسام ما قد ينشأ عن هذه المؤسسة من أرباح وخسائر، وتنقسم الشركة إلى قسمين هما:

شركة الأشخاص وشركة الأموال.[2]

2-1- شركة الأشخاص:

هي عبارة عن تعاقد شخصين أو أكثر على أن لا يتجاوز عدد الشركاء فيها عن 20 وتقوم باقتسام ما ينشأ عن ربح أو خسارة وتنقسم إلى 3:

2-1-1- شركة التضامن:

هو تعاقد شريكان أو أكثر على تكوين مؤسسة صغيرة تمارس أنشطة معينة بغرض تحقيق أهداف محدودة. ويكون الشركاء فيها مسؤولين مسؤولية تضامنية عن ديون الشركة علما أن عنوانها يتألف من أسماء جميع الشركاء المكونين لها، أو لقب كل واحد منهم، أو اسم واحد أو أكثر منهم.[3]

2-1-2- شركة التوصية البسيطة:

[1]- شعيب أنشي، **نفس المرجع السابق**، ص: 21.

[2]- شعيب أنشي، **نفس المرجع السابق**، ص: 22.

[3]- شعيب أنشي، **نفس المرجع السابق**، ص: 23.

وهذا النوع من المؤسسات يتكون بنفس الطريقة السابقة حيث يشترط اتفاق شريكين على الأقل لتكوين مؤسسة، وتحدد حصة الشريك بنسبة مساهمته في رأسمال الشركة، وتحدد حقه في الإدارة، تتميز هذه المؤسسات بوجود نوعين من الشركاء: شريك متضامن لا يختلف في شيء من الشريك المتضامن في شركة التضامن السابق ذكرها، وشريك موصي مسؤوليته محدودة وغير تضامنية، ولا يشارك في إدارة المشروع.[1]

2-1-3- شركة التوصية بالأسهم:

على الرغم من أن هذه الشركة تعد من شركة الأموال، إلا أنها تطويرا لشركة التوصية البسيطة، من حيث أنها تضم فئتين من الشركاء: متضامنين وشركاء موصين غير أن الشركاء الموصين يمتلكون أسهما بقيمة مساهمتهم في رأسمال الشركة ويحق لهم التصرف بها بالبيع أو التنازل دون الرجوع إلى الشركاء المتضامنين لأخذ موافقتهم.[2]

2-2- شركة الأموال:

وتعتبر الشكل الأكثر تطورا في الشركات ذات الملكية الخاصة، لأنها لا تقوم على تجميع رؤوس الأموال الضخمة من عدد كبير من الأشخاص والخبرات اللازمة دون تدخل وهيمنة شخصية من قبل المساهمين، وتنقسم إلى 3 أنواع:

2-2-1- شركات المساهمة:

من أكبر شركات الأموال، يقسم رأسمالها إلى أجزاء متساوية من حيث القيمة والحقوق والواجبات، وتسمى أسهما، وتطرح في السوق من أجل البيع، الذي يسمى بالاكتتاب العام، وهي عادة الأسهم العادية، وقد تصدر أسهما ممتازة، وتكون لها الأولوية في الأرباح وتسديد القيمة[3] على الأسهم غير العادية.

---

[1]- شعيب أنشي، **نفس المرجع السابق**، ص: 24.

[2]- شعيب أنشي، **نفس المرجع السابق**، ص: 25.

[3]- شعيب أنشي، **نفس المرجع السابق**، ص: 26.

2-2-2- شركة ذات المسؤولية المحدودة:

وهي نوع من شركات الأموال وتطويرا لشركة الأشخاص، وتتميز بأن عدد المساهمين لا يزيد عن 50 مساهم، ويكون رأس المال موزع على حصص بين الشركاء محصورة بينهم بحيث لا يمكن انتقال هذه الحصص إلى غير الشركاء إلا بشروط محددة.[1]

كما لا يسمح بزيادة رأسمالها أو طرح الأسهم للاكتتاب العام، أو بيع السندات، أو أعمال البنوك والتأمين، أو الادخار، أو الاستثمار بالأموال لحساب الغير.

2-2-3- شركة المحاصة:

تعتمد في إنشائها على اتفاق كتابي أو شفوي بين إثنين أو أكثر من الشركاء، للقيام بنشاط اقتصادي، خلال فترة زمنية، لتحقيق ربح معين، ويتم اقتسامه فيما بين الشركاء حسب اتفاقهم ومع نهاية النشاط الاقتصادي الذي أقيمت من أجله تنتهي شركة المحاصة.

الفرع الثاني: تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أساس نوعها:[2]

ويمكن تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى صنفين هما:

1- المؤسسات العائلية:

تعتبر هذه المؤسسات أصغر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بحيث أن مقرها هو المنزل، وتقوم بعملياتها الإنتاجية والتي تتسم بتكاليف منخفضة وذلك لاعتمادها على جهد ومهارة أفراد العائلة في أغلب الأحيان.

وتنتج منتجات تقليدية للسوق وتكون بكميات محدودة لاعتمادها على العمل اليدوي البسيط وتمويلها محدود.

[1]- شعيب أنشي، **نفس المرجع السابق**، ص: 27.

[2]- شعيب أنشي، **نفس المرجع السابق**، ص: 28.

2- المؤسسات الحرفية:

تعتبر هذه المؤسسات حرفية كونها تستخدم العمل العائلي وعمل الأطفال، وتنتج منتوجات تقليدية أو لفائدة مصنع ترتبط به في شكل تعاقد تجاري.

المؤسسة الحرفية تعتمد عادة وبصفة خاصة على البلدان النامية، وعلى فن إنتاجي متخلف، ويحتاج عمالها إلى تدريب خاص ومهارات معينة من أجل ممارسة الحركة، ويشترط على العمال في هذه الورش أن يزاولوا هذه الحرف.[1]

الفرع الثالث: تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أساس العمل:

ونجد ضمن هذا التصنيف نوعين هما:

1- المؤسسات غير المصنعة:

تجمع هذه المؤسسات بين النظام الإنتاجي العائلي والنظام الحرفي، وتتميز ببساطة تنظيم العمل والعمليات الإنتاجية واستخدام أساليب وتجهيزات تقليدية في العمل والتسيير والتسويق.[2]

ويعتبر الإنتاج العائلي الموجه للاستهلاك الذاتي أقدم شكل من حيث تنظيم العمل، ومع ذلك يبقى يحتفظ بأهميته في الاقتصاد.

أما فيما يخص الإنتاج الحرفي الذي يقوم على نشاطه فرد أو بالاشتراك مع عدد من المساعدين يبقى دائما نشاطا يدويا يضع بموجبه سلعا ومنتوجات حسب احتياجات الزبائن.

2- المؤسسات المصنعة:

يجمع هذا الصنف كلا من المصانع الصغيرة والمتوسطة والمصانع الكبيرة وهو يتميز عن صنف المؤسسات غير المصنعة من خلال: تقييم العمل، تعقيد، تعقيد العمليات الإنتاجية، واستخدام الأساليب الحديثة في التسيير، وأيضا من حيث طبيعة السلع المنتجة واتساع أموالها.[3]

---

[1]- شعيب أنشي، **نفس المرجع السابق**، ص: 29.

[2]- شعيب أنشي، **نفس المرجع السابق**، ص: 30.

[3]- شعيب أنشي، **نفس المرجع السابق**، ص: 31.

الفرع الرابع: تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب طبيعة المنتجات:

تصنف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أساس طبيعة المنتوجات إلى ما يلي:

1- مؤسسات إنتاج السلع الاستهلاكية:

هذه المؤسسات تعمل في نشاط السلع الاستهلاكية والمتمثلة في المنتوجات الغذائية، تحويل المنتجات الجلود والأحذية والنسيج، الورق ومنتوجات الخشب.[1]

2- مؤسسات إنتاج السلع الوسيطة:

ونجد أن هذه المؤسسات ترتكز أعمالها على مجالات الصناعات الوسيطة والتحويلية المتمثلة في تحويل المعادن، المؤسسات الميكانيكية والكهربائية والصناعة الكيماوية والبلاستيك، صناعة مواد البناء، المحاجر والمناجم، وتعتبر من أهم الصناعات التي تمارسها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول المتطورة.

ويعود التركيز على مثل هذه المؤسسات باعتبار شدة الطلب المحلي على منتجاتها، خاصة فيما يتعلق بمواد البناء.

3- مؤسسات إنتاج سلع التجهيز:

إن أهم ما يميز صناعة سلع التجهيز عن المؤسسات السابقة، هو:

احتياجاتها إلى الآلات والتجهيزات التي تتمتع بتكنولوجيا عالية للإنتاج وكثافة رأس المال، الذي لا ينطبق وخصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لهذا نرى أن مجال تدخل هذه المؤسسات يكون ضيقا، بحيث أنه يشمل على بعض الفروع البسيطة فقط، كالإنتاج وتركيب المعدات البسيطة ويكون ذلك خاصة في البلدان المصنعة.

[1]- شعيب أنشي، **نفس المرجع السابق**، ص 32.

الفرع الخامس: تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أساس طبيعة الملكية:

يمكن تصنيف هذه المؤسسات حسب هذا التصنيف إلى مؤسسات خاصة ومؤسسات تعاونية ومؤسسات عامة.[1]

1- المؤسسات العامة:

يقصد بالمؤسسة العامة هو ذلك النوع من المؤسسات التي تملكها وتديرها السلطة العامة (مركزية أو محلية) سواء منفردة أو مشاركة.

ومن هنا فإن المؤسسات تهدف في المحل الأول من الاعتبارات إلى تحقيق المصلحة العامة، فهي من خلال ذلك تهدف أساس إلى تحقيق أكبر ربح ممكن.

2- المؤسسات الخاصة:

يقصد بالمؤسسات الخاصة هي تلك المؤسسة التي تقوم في المقام الأول على اعتبار فكرة الملكية الخاصة.

وهذه المؤسسة يمكن أن تكون شركات مساهمة، شركات ذات مسؤولية محدودة أو شركات التضامن وتهدف أساس إلى تحقيق النفع الخاص والذي يتمثل في تحقيق الربح.[2]

3- التعاونيات:

المؤسسات التعاونية يمكن أن تكون مؤسسات إنتاجية أو مؤسسات استهلاكية، أو مؤسسات للإسكان، أو حتى لتنظيم استخدام جهود العمال والمتضمن الدفاع عن مصالحهم، وتهدف إلى تأمين احتياجات الأعضاء من السلع والخدمات الضرورية بأقل تكلفة ممكنة.

وسنعرض من خلال هذا الجدول المقارنة بين المؤسسة الخاصة والعامة والتعاونية.[3]

[1]- شعيب أنشي، **نفس المرجع السابق**، ص: 33.

[2]- شعيب أنشي، **نفس المرجع السابق**، ص: 34.

[3]- شعيب أنشي، **نفس المرجع السابق**، ص: 35.

الجدول رقم (7):

مواضيع / المقارنة النواحي	المؤسسة الخاصة	المؤسسة العامة	المؤسسة التعاونية
الملكية	فردية أو خاصة	عامة أو جماعية	اجتماعية مبنية على العضوية
الهدف	العمل على تحقيق الربح	خدمة أهداف المجتمع	خدمة الأعضاء
الرقابة	مؤسسة على حقوق التملك	بواسطة مندوبي الدولة	عن طريق التسيير الديمقراطي
الموقف اتجاه السوق	الميل للمنافسة	الميل للاحتكار	الإتحاد للتنسيق

المصدر: شعيب أنشي، **مصدر سابق**، ص: 35.

خلاصة الفصل الأول:

يعتبر موضوع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر موضوعا واسعا لا يمكن حصره بسهولة حيث يختلف مدلولها ومراحل تطورها باختلاف طبيعة النشاط الاقتصادي والقطاعات الاقتصادية في الجزائر.

إلا أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تواجهها عدة مشكلات وهذه المشاكل تتمثل في التمويل والتسويق بالإضافة إلى نقص المعلومات والافتقار إلى الخبرات التنظيمية.

ورغم ما يقف أمامها من مشكلات، يعتبر قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أهم القطاعات التي تدفع بعجلة التنمية إلى الأمام، وهذا راجع لما له من أهمية خاصة في تحقيق التكامل الصناعي وتعزيز الصادرات الوطنية لمنتجات محلية، إضافة إلى المساهمة في توفير مناصب الشغل.

كما تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بعدة خصائص في مجالات متنوعة والتي تكون متعلقة بمجالات الإدارة والتنظيم ومجالات أخرى وتعمل هذه الخصائص على تطوير ودعم هذه المجالات وقد خصصت بعدة تصنيفات من أهمها حسب الشكل القانوني حسب توجه المؤسسة، حسب طبيعة الملكية... إلخ.

ومن خلال ما سبق يمكن القول أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قد جعلت لنفسها مكانة هامة في دعم وتطوير اقتصاديات الدول المتقدمة والدول النامية بصفة عامة كما قمنا بعرضها في هذا الفصل وذلك بالتركيز على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر بصفة خاصة.

الفصل الثاني:

واقع البطالة والتشغيل بالجزائر

تمهيد:

المبحث الأول: ت الاول: مفاهم حول البطالة و التشغيل .

المبحث الثاني: لثاني: تحليل واقع البطالة بالجزائر.

خاتمة الفصل

تمهيد:

إن التشغيل والبطالة والأزمات الاقتصادية، كلها ظواهر مرتبطة بتطور النظم الاقتصادية والاجتماعية وأجهزتها الإنتاجية وعلاقتها الاجتماعية.

إن مسالة البطالة والتشغيل تولدت من عدم قدرة النظام الاقتصادي والاجتماعي القائم على تأمين العمل بصفة دائمة لمجموع السكان القادرين على العمل.

و تكتسي مسألة التشغيل والبطالة أهمية بالغة وتصبح محل انشغال السلطات العمومية وكذلك العديد من الباحثين والمفكرين ومختلف المدارس الاقتصادية.

كما ان واقع البطالة في الجزائر يعد ظاهرة اقتصادية و اجتماعية ناتجة عن تعطل موارد بشرية عن العمل و هي قادرة عليه .

ولإلقاء الضوء على ما سبق ذكره قمنا بتقسيم خطة الفصل الثاني إلى مبحثين كما يلي:

المبحث الأول: مفاهيم حول البطالة والتشغيل .

المبحث الثاني:تحليل واقع البطالة بالجزائر.

المبحث الأول: مفاهيم حول البطالة والتشغيل.

المطلب الأول: ماهية البطالة.

الفرع الأول: كيف تنشأ البطالة ومفهومها:

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

أولا: كيف تنشأ البطالة:

تنشأ البطالة عادة من عدم التوازن بين عرض العمل والطلب عليه، حيث أن عرض العمل يميل على العموم إلى الثبات تقريبا على المدى القصير، والطلب على العميل يميل إلى التغيير، لذلك فغن البطالة لا بد أن تظهر أي أن سوء التعادل بين عرض العمل والطلب عليه.

كما أن عدم التكافؤ بينهما بسرعة يقضي إلى نشوء البطالة، أو بتعبير آخر تنشأ البطالة عن سوء التكافؤ بين عناصر الإنتاج وما ينجم عنه ما يسمى بمشكلة البطالة.

ثانيا مفهوم البطالة:

يمكن تعريف البطالة على أنها:

- الفرق بين كمية العمل المعروضة (بموجب مستويات الأجور الجارية وظروف العمل السائدة، وكمية العمل المأجورة).[1]

أما في تعريف آخر فإنها:

- تعطل الأشخاص الراغبين في العمل والقادرين عليه.

مما يجذر ذكره في هذا الصدد أن قسما من الأفراد لا يرغبون في الاشتغال في الأعمال التي تتوفر فيها صفة الانتظام.

[1]– الدكتور محمد الزيود وآخرون: **أساسيات علم الاقتصاد (الجزئي والكلي)**، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن الطبعة الثانية، ص: 307.

بل يميلون إلى الأعمال التي تتخللها فترات من البطالة، بينما هناك آخرون يسعون وراء الاستخدام الذي يتسم بالاستقرار والانتظام.[1]

ومما سبق يمكن تعريف البطالة بصورة عامة وشاملة على أنها التعطل لجزء من قوة العمل في المجتمع والتي تكون قادرة على العمل ويمكن قياس معدل البطالة بـ:

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد العاطلين عن العمل}}{\text{إجمالي القوة العاملة}} \times 100$$

وتظهر البطالة عادة في أوقات الكساد والانحسار الاقتصادي وتقل في أوقات الرواج والازدهار الاقتصادي.

<u>الفرع الثاني: النظريات الحديثة المفسرة للبطالة:</u>

ظهرت عدة نظريات حديثة تقوم بالتطوير والتعديل وتكون أكثر قدرة على تفسير الظواهر الحديثة.

1- نظرية رأس المال البشري:

من مؤسسيها Beher, Shult خلال الستينات وبالتحديد في 1964، إذ يفسر إختيار الوظيفة على أساس الفوائد التي يجنيها العامل من وراءها قصد تحسي إنتاجيته والاستفادة من أكبر دخل ممكن، وبالتالي سيضحي الأفراد بالوقت الضروري للتكوين من أجل رفع قدراتهم، باعتبار أن سوق العمل يبحث عن اليد العاملة المؤهلة، وبالتالي فإن الاهتمام يرتكز على الوظيفة وليس على ما يشرفون عليها.[2]

2- نظرية تجزئة سوق العمل:

ترتكز هذه النظرية التي ظهرت على يد D. B Doeruberg, M. Piore في دراسة ميدانية لسوق العمل الأمريكية تتعرض لنوع من التجزئة على أساس العرق والنوع والسن والمستوى التعليمي، وتهدف هذه النظرية إلى تفسير ارتفاع البطالة، والكشف عن أسباب ارتفاعها في قطاعات معينة ووجود ندرة في عنصر العمل في قطاعات أخرى، حيث تميز النظرية بين خمسة أنواع من سوق العمل وهي:[3]

أ- **السوق الداخلية:** تتضمن الموارد البشرية داخل المؤسسة في ظل علاقة وثيقة بالأجور.

---

[1]- **نفس المرجع**، ص: 308.

[2]- الدكتور ناصر دادي عدون، الدكتور عبد الرحمان العايب: **البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي (حالة الجزائر)**، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ص: 32.

[3]- نفس المرجع السابق، ص – ص: 32-33.

ب-السوق الخارجي: يتم فيها البحث عن اليد العاملة من خارج محيط المؤسسة لعدم توفر الشروط الضرورية في المنصب المطلوب، مع عدم إمكانية الترقية.

ت-السوق الأولية: تظم الوظائف الأكثر أجرا والأكثر ثباتا واستقرارا، والتي توفر أحسن الشروط بما في ذلك امتياز الترقية، وفي الجزائر فإن قطاع المحروقات لليد العاملة الدائمة يوفر هذه السوق، إذا كان يؤمن وظائف دائمة وبأجور مرتفعة مقارنة بالقطاعات الأخرى. لكن أصبح يميل في السنوات الأخيرة إلى نهج التوظيف غير الدائم.

ث-السوق الثانوية: تظم الوظائف الأقل أجرا واستقرارا، وفي الغالب تشمل المرأة وعنصر الشباب وكبار السن والعمالة المنخفضة المهارة، أي أن هذه السوق تميز بين العمال من حيث الفئات العمرية، ومن حيث الجنس. وتتضمن المؤسسات الإنتاجية الصغيرة، والتي تستخدم أساليب إنتاجية كثيفة العمل، وتتأثر بالتقلبات الاقتصادية، مما يعني أن المستغلين لها يكونوا أكثر عرضة للبطالة.

ج-السوق الرئيسية: تتضمن المؤسسات كبيرة الحجم، التي تستخدم الفنون الإنتاجية كثيفة رأس المال والعمالة الماهرة. ونظرا لسيطرة هذه المؤسسات على أسواق السلع والخدمات، فإنها تتمتع بدرجة عالية من استقرار الطلب على منتجاتها، وبالتالي ينعكس ذلك على العمالة بشكل إيجابي.

3-نظرية البحث عن العمل: (Job search Theory)

ترجع هذه النظرية معدلات البطالة إلى رغبة الأفراد في ترك وظائفهم الحالية من أجل البحث وجمع المعلومات عن أفضل فرص العمل الملائمة لقدراتهم وهيكل الأجور المقترن بها، وتنطلق هذه النظريات من فريضتين أساسيتين:[1]

- أن الباحث عن العمل على علم تام بالتوزيع الاحتمالي للأجور المختلفة.
- وجود حد أدنى للأجور، بمعنى أن العامل سوف يقبل أي أجر أعلى منه ويرفض أي أجرا أقل منه.

حاولت هذه النظرية الكشف عن أسباب زيادة البطالة بين فئات معينة من قوى العمل، خصوصا الشباب الوافدين الجدد لسوق العمل، نتيجة لعدم درايتهم بأحوال السوق، كما أن الانتقال من وظيفة لأخرى من شأنه أن يرفع من معدل البطالة أثناء فترة التنقل بين الوظائف المختلفة، وبالتالي تخلص النظرية إلى أن البطالة السائدة في الاقتصاد هي بطالة اختيارية.

---

[1]- ناصر دادي عدون: **مرجع سبق ذكره**، ص: 33.

4- نظرية البطالة الهيكلية: (Structurolist Theory)

ظهرت هذه النظرية لتفسير معدلات البطالة المرتفعة في السبعينات وزيادة التطور التقني الذي طرأ على الصناعة، فقد تعرضت بعض الفئات من العمال لظاهرة التعطل بسبب عدم قدرتها على التوافق مع النظريات الحديثة في الفنون الإنتاجية، في حين ظهر فائض في فرص العمل بين أعمال ومهن أخرى، وفسرت النظرية عدم التوافق بين فرص العمل المتاحة والمتعطلين، بمجموعة من الأسباب أهمها:

- عدم القدرة على الانتقال بمرونة من مكان لآخر.
- الاعتبارات الشخصية في تفضيل العمال على بعضهم.
- عدم توفير فرص تدريب مناسبة للعمال حتى يتمكنوا من القيام بأعمال جديدة.[1]

5- نظرية أجرة الكفاءة: (Efficieng Woge Theory)

تقوم هذه النظرية على أن الرجال الأعمال يدفعون أجورا أعلى من الأجور التوازنية في سوق العمل لتشجيع العمل وزيادة الإنتاجية، ويترتب على هذا الارتفاع وجود فائض في عرض العمل، ومن ثم ظهور البطالة وفقا لهذه النظرية فإن رفع الأجور يترتب عليه ارتفاع في الإنتاجية، وبمعنى آخر فإن تكلفة خفض الأجور هي انخفاض في إنتاجية العمال، وينتج عن ذلك سعي المؤسسات إلى إبقاء الأجور عند مستوى ثابت حتى لا تتأثر الإنتاجية.

6- نظرية اختلاف التوازن : (Desequilibrum Theory)

ظهرت على يد الاقتصادي الفرنسي E Malinvand، كمحاولة لتفسير معدلات البطالة المرتفعة في الدول الصناعية خلال فترة السبعينات من القرن الماضي، ويرتكز تحليله للبطالة على سوقين اثنين هما سوق السلع وسوق العمل وتبني هذه النظرية فرص 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، كما تسعى لدراسة العلاقة بين سوق العمل وسوق السلع، إذ يمكن أن ينتج عنه نوعان من البطالة هما:

---

[1]- ناصر دادي عدون: **مرجع سبق ذكره**، ص: 34.

أ- **النوع الأول:** يتميز بوجود فائض في عرض العمل عن الطلب عليه، ويترتب على ذلك عدم قيام أصحاب العمل أو رجال الأعمال بتشغيل عمالة إضافية لوجود فائض في الإنتاجية وهو ما يتطابق مع التحليل الكينزي.

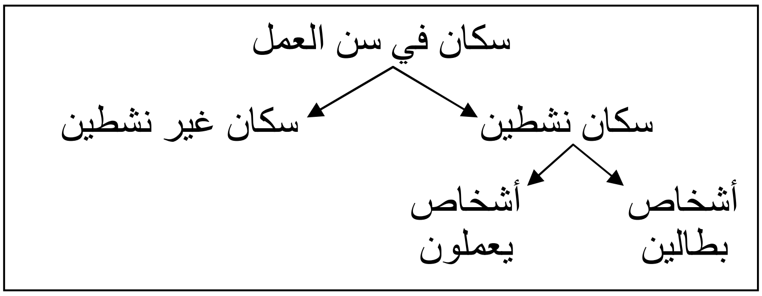
ب-**النوع الثاني:** في هذه الحالة تقترن البطالة في سوق العمل بوجود نقص في المعروض السلعي عن الطلب عليها، وتكون أسباب البطالة في ارتفاع معدل الأجور الحقيقية للعمال، مما يدفع المستخدمين إلى عدم زيادة كل من عرض السلع ومستوى التشغيل بسبب انخفاض ربحية الاستثمارات وهو ما يتطابق والتحليل الكلاسيكي.[1]

الفرع الثالث: قياس البطالة وبعض مشاكل إحصائها:

أولا: قياس البطالة:

لقياس البطالة يمكن أن تنطلق من الشكل رقم (2) التالي:

الشكل رقم : يوضح كيفية تقسيم السكان في سن العمل.



المصدر : ريغي هشام: **العولمة والبطالة**، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة العربي بن مهيدي، 2008-2009،ص: 93.

ومن خلال هذا الشكل يظهر بوضوح أنه ليس كل من يبلغ سن العمل يتم عده ضمن فئة القوة العاملة (السكان النشطين). فهذه الأخيرة تضم الأشخاص الذين لديهم عمل (السكان النشطين المستغلين) والذين ليس لديهم عمل ولكن يبحثون عنه (البطالين). وبالتالي فإن الأشخاص من قبيل الأطفال والمتقاعدين، والأشخاص في سن العمل الذين لا يبحثون عن عمل، ولا يعتبرون ضمن فئة السكان النشطين، وتعتمد فئة السكان النشطين على متغيرين أساسيين:

---

[1]- **نفس المرجع السابق**، ص: 35.

- **الديمغرافيا:** حيث أن السكان النشطين مستقبلا تعتمد على معدل الولادة في الدولة، فكلما كان هذا المعدل مرتفعا، سيكون السكان النشطين مهم عندما تصل فئات العمر تلك إلى سوق العمل.
- **معدل النشاط:** هو الذي يمثل العلاقة بين السكان النشطين مستقبلا تعتمد على معدل الولادة في الدولة مع مجموع السكان ويختلف هذا المعدل تبعا لعدة عوامل: معدل التمدرس، معدل نشاط المرأة، سن التقاعد...إلخ.

ويمكن القول أن هناك عدة أسباب تؤدي إلى زيادة عرض العمل (السكان النشطين) منها:

- زيادة عدد الشباب الملتحقين بالعمل، سواء جمع هؤلاء بين الدراسة والوظيفة أو تركوا الدراسة لظروف اقتصادية غير ملائمة.
- حدوث هجرة داخلية، قد تكون مصادر هذه الهجرة بلدان أخرى أو أقاليم أو مناطق أخرى، ضمن نفس البلد وبحث هؤلاء المهاجرين عن الوظائف.
- توفير فرص أوسع أمام النساء لممارسة الوظائف، ويمكن أن يحدث ذلك من خلال تفسير التشريعات المقيدة لعمل المرأة أو اتساع المجالات الأكثر توافقا مع توجهات النساء وقدراتهن البدنية أو استعداداتهن السيكولوجية مثل النشاطات الخاصة بالحاسبات الإلكترونية والأعمال المكتبية والبحوث الاجتماعية والتحليلات المختبرية، وهذا ما حدث تماما مع التحولات التكنولوجية التي شهدتها العقود اللاحقة للحرب العالمية الثانية...

ويمكن حساب معدل البطالة كما يلي:

- نرمز لفئة السكان في سن العمل بـ PAT.
- نرمز لفئة السكان غير النشطين بـ PI.
- نرمز لفئة السكان النشطين (قوة العمل) بـ PA.
- نرمز لعدد العاطلين عن العمل بـ CH.
- نرمز لفئة السكان المشتغلين بـ E.
- نرمز لمعدل البطالة بـ TC.
- نرمز لمعدل العمالة بـ TE.
- نرمز لمعدل النشاط بـ TA.

ومن هنا يمكن الحصول على معدل البطالة، حيث أن هذا الأخير يتم الحصول عليه من خلال قسمة السكان العاطلين عن العمل على السكان النشطين الكل مضروب في مئة، ويمكن حصرها في الصيغة التالية:

معدل البطالة $TC = (PC/PA) \times 100$

من خلال المعادلة الأولى يمكن الحصول على معادلات أخرى منها:

معدل النشاط: $TA = (PA/PAT) \times 100$

معدل العمالة $TE = (E/PAT) \times 100$

مثال: حول كيفية حساب معدل البطالة ومعدلات أخرى، لنفترض المعطيات التالي:

السكان في سن العمل (PAT) = 20 مليون نسمة.

السكان غير النشيطون (PI) = المختلف الأسباب المشروطة سابقا 4 مليون نسمة.

السكان النشيطون (E) = 15 مليون نسمة.

ومن هنا يمكن حساب معدل البطالة ومعدلات أخرى من خلال الجدول رقم (8) كما يلي:

المتغير	النتيجة
عدد السكان النشيطون	PA = PAT − PI => PA = 20 − 4 = 16
عدد البطالين	PC = PA – E => PC = 16 – 15 = 1
معدل البطالة	TC = (PC / PA)*100 = (1 / 16)*100 = 6.25 %
معدل النشاط	TA = (PA / PAT)*100 = (16 / 20)*100 = 80 %
معدل العمالة	TE = (E / PAT)*100 = (15 / 20)*100 = 75 %

المصدر: ريغي هشام، مرجع سبق ذكره، ص: 95.

من ناحية أخرى فإن هناك ثلاث طرق يتم استخدامها من طرف الحكومات لقياس البطالة.

- **الطريق الأولى:**

وتستعمل بلدان عديدة أسلوب الدراسة الاستقصائية بالعينة لجمع المعلومات أكثر عن مراكز الأفراد من حيث العمالة، وتولد الدراسات الاستقصائية للقوة العاملة بيانات بشأن عدد العمال العاطلين[1] ومجموع القوة العاملة، مما يولد معلومات بشأن عنصري معدل البطالة معا. ويعتقد بصفة عامة أن الدراسات الاستقصائية المصممة تصميما جيدا توفر تغطية للعمالة والبطالة وتفوق ما توفره الأساليب الأخرى، وإن كان تصميمها وتنفيذها يكلفان كثيرا، ويرجح أن تكون الدراسات الاستقصائية التي تبقي أسماء المستجوبين قيد الكتمان أنجح ما يستخدم في قياس العمالة والبطالة في القطاع غير النظامي، إذ يفضل العديد من العمال عدم تحديد شخصياتهم.

- **الطريقة الثانية:**

وتستمد تقديرات البطالة أيضا من البيانات المتعلقة بالأشخاص المسجلين لدى الهيئات التي تصرف مستحقات تأمين البطالة. وفي بعض البلدان تستخدم أيضا صناديق المستحقات النقابية كمصدر للمعلومات المتعلقة بالبطالة. ولأن هذه المعلومات لا تحصي إلا الأشخاص المستحقين للتعويض، فإن التقديرات لا تمثل السكان تمثيلا صحيحا قدر ما تفعل الدراسات الاستقصائية للقوة العاملة.

- **الطريقة الثالثة:**

حساب العاطلين بالنظر إلى البيانات المتعلقة بطالبي الوظائف المسجلين لدى مكاتب التشغيل وفيما يختص بالبيانات المستمرة من كشوف تعويضات البطالة، تثور الشكوك حول مدى صحة تمثيل هذه العتبة للواقع. وفي البلدان التي تزداد فيها فعالية مكاتب التشغيل في إيجاد العمل المناسب للباحثين عنه يستعمل تسجيل نسبة عاطلين أعلى، يرجح أن تتوصل مكاتب التشغيل إلى نسبة من العاطلين في المدن أعلى من نسبتهم في المناطق الريفية، إذ أن من الأرجح أن تحسب نسبة البطالة في مجال الزراعة حسابا ناقصا إذ قورنت بالبطالة في مجال الصناعة التحويلية.

واستخدام مثل هذه الأساليب من أجل حساب البطالة يمكن أن يؤدي إلى الحصول على نتائج مختلفة.

---

[1]– ريغي هشام: **مرجع سابق**، ص: 95.

ثانيا: بعض مشاكل إحصاء البطالة:

كثيرا ما تشير الإحصائيات الرسمية المقدمة حول البطالة الكثير من الجدل حول مدى دقتها وشموليتها وإلى أي مدى تعكس البطالة.

كما أن هذه الإحصائيات لا تشمل هذه الفئات المنفصلة نذكر منها:

1- العمال المحبطين (Discouraged Workers): أي هؤلاء الذين هم بالفعل في حالة بطالة ويرغبون في العمل، ولكنهم ليأسهم ولكثرة ما بحثوا عن العمل ولم يوفقوا فقد تخلوا عن العمل، وقد يكون عدد هؤلاء كبير وبخاصة في فترات الكساد الدوري.

2- الأفراد الذين يعملون مدة أقل من وقت العمل الكامل، وهم يعملون بعض الوقت (Part–time) يعني إرادتهم في حين أنهم يرغبون في العمل وقتا كاملا (Full–time).

3- العمال الذين يتعطلون موسميا، ولكنهم خلال إعداد فترة مسح البطالة كانوا يعملون، ويوجد هؤلاء بشكل واضح في القطاع الزراعي حيث يعملون بعض الوقت في أوقات الحصاد أو أوقات الخدمة الكثيفة للأرض ويظلون في حالة بطالة طوال السنة، وتتشابه مع هؤلاء حالة بطالة طوال السنة. وتتشابه مع هؤلاء في حالة الذين يعملون في قطاع السياحة في أوقات معينة من السنة.

4- العمال الذين يعملون في أنشطة هامشية، غير مستقرة، وغير مضمونة وذات دخول منخفضة جدا، وهم عادة ممن يعملون لحساب أنفسهم (Self–emloyed) ويتعرضون لكثير من المشكلات والمتاعب، وعددهم كثير في حالة البلاد النامية.

فإذا تم إدماج هؤلاء في إحصائيات البطالة، فإن المعدلات سوف تكون أعلى من المعدلات الرسمية.

الجدول رقم (9) يوضح ذلك:

الجدول رقم 2-1: تعديل معدل البطالة بإضافة العمال المحبطين والعاطلين بعض الوقت في عدد من البلدان الصناعية في عام 1993:

البلد	معدل البطالة الرسمي %	العمال المحبطون %	العاطلون بعض الوقت بغير إرادتهم %	معدل البطالة المعدل
كندا	11.2	0.9	5.5	17.6
و.م.أ	6.8	0.9	5	12.7
اليابان	2.5	2.2	1.9	6.6
هولندا	6.5	0.6	5.6	12.7
النرويج	6	1.2	...	7.2
فنلندا	17.9	1.5	2.9	22.3
فرنسا	11.7	0.2	4.7	16.7
أيسلندا	5.3	...	...	...
السويد	8.2	2	6.2	16.4
إسبانيا	22.7	0.2	1	23.9
أستراليا	10.9	1.6	6.9	19.4
بلجيكا	12	1.5	3.8	17.3
النمسا	4.2	...	...	...
نيوزيلندا	9.5	1	6.3	16.8
سويسرا	4.5	...	...	...
المملكة المتحدة	10.2	0.6	3.2	14
الدانمارك	12.4	1.6	4.8	18.8
ألمانيا	8.9	...	1.5	...
إيرلندا	10.6	0.5	3.3	19.4
إيطاليا	10.3	2.6	2.3	15.2
اليونان	9.5	0.3	3.1	13.1
لكسمبورغ	2	...	...	...
مالطا	4.1	...	...	...
البرتغال	5.6	0.1	1.8	7.5

المصدر: ريغي هشام، مرجع سبق ذكره، ص: 97.

الفرع الرابع: أسباب البطالة:

إن الحد من البطالة يجعل من الضروري البحث عن أسباب لمعالجتها غير أننا نجد الأسباب بحد ذاتها متجددة ومتغيرة تستدعي معالجة ديناميكية.

1- النمو الديمغرافي:

إن تزايد وتيرة معدل المواليد من شأنه أن يؤدي إلى الزيادة في عدد السكان عامة، وكذا في عدد العمال النشطين، أي في عدد الوافدين على سوق العمل، وليس هناك أي تخوف إن اقترن ذلك بزيادة في الإنتاج، فالنمو الديمغرافي يشكل هاجس بالنسبة للدول النامية لاعتمادها على اقتصاد هش، كما هو الحال بالنسبة للاقتصاد الجزائري الذي هو رهن تقلبات أسعار النفط فتدبدب إيرادات الدولة يؤثر على مشاريعها الاستثمارية مما يؤدي إلى كبح عمليات التوظيف للتخفيف من أعبائها. في حين النمو الديمغرافي يعرف منحنى تصاعدي مما يعقد من توازن سوق العمل.[1]

فالنمو الديمغرافي سمة خاصة بدول العالم الثالث، ويجعل الحكومات تتسابق عن البحث عن السبل الكافية للتقليص منه.[2]

2- انعدام الكفاءات والخبرات:

يمكن إظهار أو الوقوف على مدى مصداقية هذا العنصر كإحدى المسببات الأساسية للبطالة بالاستشهاد بالدول التي تتميز بحجم سكاني قليل وتعرف نشاطات استثمارية واسعة وعالية في مجال السياحة، أو المحروقات مثلا (كما هو الحال في تونس، ليبيا، الإمارات العربية المتحدة...) فالبطالة ترجع لضعف الكفاءة والتخصص وقد نجد السكان النشطين لا يساهمون إلا في تلك الأعمال البسيطة، ويتزاحم عليها طالبوا العمل وتتشبع بذلك الوظائف التي لا تحتاج إلى تأهيل عال ويبقى الفائض من هذه الشريحة يعاني البطالة.

3- التكنولوجيا:

لقد عرفت الآونة الأخيرة تطورا مذهلا في مجال التكنولوجيا فلا نكاد نتعلم ضبط آلة معينة ومعرفة مواصفتها وتركيبتها إلا وتظهر تكنولوجيا جديدة ليصبح ما تعلمناه متجاوزا...[3]

---

[1]- الدكتور محمد حسين الوادي – الدكتور كاظم حاسم العيساوي: **الاقتصاد الكلي**، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ط 1، 2007، ص: 163.

[2]- آيت عيسى عيسى: **سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر**، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، معهد العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2010، ص – ص: 60 – 61.

[3]- آيت عيسى عيسى: **مرجع سبق ذكره**، ص – ص: 61 – 62.

أصحبت التكنولوجيا إحدى مسببات البطالة لما تتوفر عليه من مواصفات تسمح بالقيام بأعمال متعددة، وبدقة متناهية وفي زمن قياسي ولا يصبح العامل البشري سوى ملاحظا سواء لاكتشاف العيوب وتصليح الأعمال والأعطاب وهكذا يتقلص دوره في المؤسسة الإنتاجية، وتقتضي نجاعة المؤسسة التخلص من التكاليف الإضافية بتسريح العمال والاحتفاظ بأدنى قدر ممكن.

4- تغيرات هيكلية للمؤسسة:

إن اعتبار المؤسسات الاقتصادية وخاصة العمومية منها كأداة سياسية اجتماعية في يد الدولة يمكن أن يحول دون تحقيق مردوديتها الاقتصادية فتوظيف حجم زائد من اليد العاملة دون الحاجة إليها يساهم في ظهور ما يعرف بالبطالة المقنعة، كما أن تبني سياسة تصحيحية هيكلية سيعتمد في التشغيل وتخصيص الموارد على أساس عقلاني من شأنه أن يؤدي إلى تسريح إجباري للعمالة الفائضة...[1]

5- المنافسة:

إن ظاهرة العولمة ترفع من حدة البطالة بين المؤسسات المنتجة لنوع معين فالمؤسسة المتنوعة يكون منتوجاتها في حالة رواج وتتوسع أكثر وتزداد فرص التوظيف بها، في حين المؤسسات الفاشلة يقل فيها الطلب على منتوجاتها وتكون بذلك في حالة كساد، فالبطالة في هذه الحالة يمكن أن تعود إلى المؤسسة الفاشلة التي ليس بمقدرتها إدخال تحديثات وتحسينات في مستوى المنافس وتعود البطالة إلى بحث أصحاب هذه المؤسسات على ذوي مهارات وكفاءات عالية، والتي ترى أنها ضرورية لمواجهة المنافسين كما تعود البطالة أيضا إلى إفلاس هذه المؤسسات.

6- الشركات المتعددة الجنسيات:

إن كانت هذه الشركات العملاقة تساهم في امتصاص البطالة لما توفره من فرص عمل لمختلف مستويات العمالة إلا أن عدم استقرارها وانتقالها عبر الحدود بحثا عن أسواق في مواطن أخرى، يؤدي لتسريح من كانوا يعملون بها سابقا. ليصبحوا في حالة بطالة هيكلية، فهذا النوع من المؤسسات يستهدف البلدان التي تمنحها حوافز للاستثمار ولها فضل عن الأيدي العاملة الرخيصة كما هو في البلدان النامية، فهي تخلق فرص عمل أينما وجدت فرصة لتعظيم ربحها.

---

[1]- محمد حسن الوادي: **مرجع سبق ذكره**، ص: 164.

الفرع الخامس: أنواع البطالة:

لقد تعددت أنواع البطالة ولكن من أشهر أنواعها ما يلي:

1- البطالة الاختيارية:

ويقصد بهذا النوع من البطالة تخلي الفرد عن عمله بإرادته وتفضيله للراحة مع وجود مصدر آخر لإعاشته مثلا، أو لأن ما يتقاضاه من ذلك العمل هو مبلغ قليل، فيتخلى عنه مع البحث عن عمل يكون أحسن من ناحية الأجر وظروف العمل.

2- البطالة الإجبارية:

في هذا النوع من البطالة يجبر الفرد على التخلي على عمله، رغم قدرته عليه ورغبته فيه عند الأجر السائد، ويكون ذلك لما تقوم به المؤسسات بعملية تسريح العمال بحثا عن سبل للتقليص من التكاليف بهدف [1] عقلنة التسيير وبلوغ الأهداف بأدنى التكاليف.

الداخلون الجدد إلى سوق العمل يمكن أن يكونوا في حالة بطالة إجبارية إذا كانوا يرغبون في العمل عند الأجر السائد في حين لا توجد فرص للعمل، ويمكن لهذه البطالة أن تكون بطالة احتكاكية أو هيكلية ستعرف فيما بعد.

3- البطالة الدورية:

يرتبط هذا النوع من البطالة بالدورة الاقتصادية حيث تبدأ في مرحلة الانطلاق وتشمل في الصعود إلى أن تصل إلى مرحلة الرواج حيث يكون التشغيل بلغ منتهاه، وبما أن النشاط الاقتصادي لا يبقى على نفس الوتيرة بل يعرف تقلبات قد يصل فيه في المرحلة الثانية إلى أذني مستوى، ويحدث الانكماش الاقتصادي وتتزايد البطالة وهذا ما يلاحظ في العمل الموسمي حيث تنتهي عملية التوظيف بانتهاء الموسم.

4- البطالة الاحتكاكية:

نقصد بهذا النوع تلك البطالة الناجمة عن تنقلات الأفراد من وظيفة أو من مهنة إلى أخرى أو من منطقة إلى أخرى وهذا يسبب نقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل ولدى أصحاب الأعمال، فعملية الانتقال

---

[1]- آيت عيسى عيسى: **مرجع سابق ذكره**، ص: 63.

هذه تتطلب فترة للمفاضلة بين المهنة الأولى والثانية وقد تطول فترة البحث عن العمل لانعدام المعلومات أو لنقصها، وهذا النقص يسبب عدم تلاقي وتوافق الرغبات بين العامل وصاحب المؤسسة.

هذا النوع من البطالة يقل كلما ارتفعت تكلفة البحث عن العمل والتي هي عبارة عن فاقد الدخل الناتج عن التعطل عن العمل بالإضافة إلى تكاليف التنقلات والمقابلات للنشر والإعلان في الصحف ووسائل الإعلام، كما أن لنظام التأمين عن البطالة دور في رفع البطالة الاحتكاكية لأنها تساهم في تخفيف من تكلفة البحث عن العمل.

ولذا هناك من يرى أن إعانات البطالة يجب أن تفرض عليها الضريبة على الدخل كما يجب أن تكون مدة منحها قصيرة لأن التخفيض من هذه الإعانة يعطي حافز للعاطلين للبحث عن العمل في أقرب وقت.

5- البطالة الهيكلية:

يحدث هذا النوع عندما تطرأ تغيرات هيكلية على مستوى الاقتصاد الوطني والتي ينتج عنها اختلال في التوازن بين فرص العمل المتاحة ومؤهلات العاطلين عن العمل والراغبين والباحثين عنها تحدث مثل هذه الحالات عندما:

- ينخفض الطلب على المنتوجات بسبب تغير في هيكل الإنتاج.
- حدوث تغير أساسي في الفن التكنولوجي المستخدم.
- تغيرات هيكلية في سوق العمل بسبب انتقال الصناعات للتوطن في أماكن جديدة.

يتحقق هذا النوع من البطالة عندما يقل الطلب على الأيدي العاملة بسبب الكساد الذي لاحق بالصناعات التي كانوا يعملون بها.

6- البطالة السافرة والمقنعة:

6-1- البطالة السافرة: تعني أن هناك جزء من القادرين عن العمل والراغبين فيه عند الأجر السائد دون جدوى، ويمكن أن تكون البطالة السافرة بطالة هيكلية احتكاكية أو دورية.

6-2- البطالة المقنعة: وهو ما يلاحظ عندما تلجأ المؤسسات إلى توظيف حجم من العمالة يفوق لما تحتاجه، وهذا ما حدث في المؤسسات الجزائرية في ظل النظام الاشتراكي أين استخدمت هذه المؤسسات والشركات الوطنية كأداة سياسية اجتماعية دون مراعاة مردوديتها.

إن المفهوم الآخر للبطالة المقنعة يعني وجود أفراد يعملون ولكن ليس بكامل طاقاتهم، أي بالإمكان أن تكون إنتاجيتهم أكثر ولو كانت في أعمال أخرى.

المطلب الثاني: ماهية التشغيل في سياسة التشغيل.

تواجه البلدان النامية تذبذبات كثيرة عرقلت مسيرتها التنموية وأدت إلى ظهور العديد من مشكلات قضايا الإسكان والبطالة والفقر، خاصة في المناطق الحضرية التي أصبحت قطاعاتها الرسمية عاجزة عن استيعاب القادمين الجدد إلى سوق العمل، الأمر الذي أدى إلى تسارع وتيرة البطالة التي أصبحت تشكل هاجس للاقتصاديين والباحثين على حد سواء، لذا قد يكون من غير المبالغ فيه القول بأن كل البلدان النامية قد أولت في السنوات الأخيرة السنوات الأخيرة اهتماماتها و خاصة بمسألة التشغيل والبطالة، ونظرا للهوة المتزايدة بين نمو عدد سكانها وبين نموها الاقتصادي العام، و يرجع هذا إلى رغبة هذه البلدان في تجاوز واقعها المتردي عن طريق كافة العمليات التنموية التي تهدف للوصول إلى الاستخدام الأمثل لكافة طاقات المجتمع المادية والبشرية، من أجل ترقية اقتصادية واجتماعية.[1]

ولأن للتشغيل هذه الأهمية كان لا بد من إعطاء تعريف للتشغيل وسياسة التشغيل.

الفرع الأول: مفهوم التشغيل:

يعتبر المفهوم في حركة دائمة حيث لم يتم تعريف مضمونه بصفة واضحة إلا أنه هناك محاولات لتعريفه، ومن بينها تعريف باتريك بولو:

يتمثل التشغيل في القدرة النسبية لأي شخص في الحصول على شغل، نظرا للتداخل بين مميزاته الفردية والظروف المتغيرة لسوق العمل.

وتعرفه المنظمة الدولية للعمل على أنه:

يكون الشخص قابل للتشغيل عندما:

- يمكنه الحصول على منصب شغل.
- يحافظ عليه ويتطور في عمله ويتكيف مع التغير.
- يتحصل على منصب عمل آخر إذا كان يرغب في ذلك أو يتم تسريحه.

[1]– ذ.رواب عمار، ذ. غربي مصباح: **التكوين المهني والتشغيل بالجزائر**، محاضرة للتربية البدنية والرياضية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة محمد خيضر، ص: 68.

أما لجنة الاتحاد الأوروبي فترى أن التشغيل هو:

ما يسمح كل شخص بالمساهمة في عالم الشغل والخروج منه بكفاءات حالية تقيمه باكتساب سلوك يتكيف وسوق العمل، وللتشغيل أنواع أهمها ما يلي:[1]

1- التشغيل المباشر:

هو الذي يعني قيام المنشآت بشغل الوظائف الحالية مباشرة دون الالتجاء إلى مكتب التوظيف للترشيح لهذه الوظائف.

2- التشغيل المؤقت:

هو أحد أشكال الاستخدام المؤقت، يلحق بمقتضاه العامل لمدة محددة، كأن يشتغل خلال فصل الصيف ليحل محل العمال المتغيبين في الإجازات السنوية، أو يشتغل بموجب عقد يرتبط بينه وبين الهيئة المستخدمة، قد تزايد الاتجاه نحو هذا النوع من العمل تزامنا مع جملة من التغيرات التي حدثت خلال السنوات الأخيرة في شروط أسواق العمل الدولية ويهدف التشغيل المؤقت إلى مواجهة ثلاث أصناف من الوضعيات وهي:

- تعويض عامل غائب.
- نمو استثنائي أو مفاجئ للعمل.
- تشغيل فئات قليلا ما يتم تشغيلها من بين طالبي العمل.
- وبهذا يكون هدف التشغيل التعديل بين الطلب والعرض لليد العاملة وعلى هذا الأساس أيضا يرتبط مفهوم التشغيل بظاهرة البطالة ارتباطا وثيقا.
- كما يرتبط ببقية المفاهيم الأخرى، فخلق عرض العمل وتحقيق الشغل الكامل من الأمور التي يجب أن تتكفل بها اقتصاديات الدول، لأن ضرورة التشغيل تمثل شرطا حاسما لرفع مستوى المعني لجميع أفراد المجتمع ولتحقيق التنمية الشاملة.[2]

[1]- ذ. رواب عمار و ذ. غربي مصباح: **مرجع سبق ذكره**، ص: 69.

[2] – ذ. رواب عمار و ذ. غربي مصباح: **مرجع سبق ذكره**، ص: 70.

الفرع الثاني: مفاهيم حول سياسة التشغيل:

أولا: تعريف سياسة التشغيل.

تتكون سياسة التشغيل من كلمتين هما: سياسة وتعني مجموعة من الإجراءات الإدارية والتدابير التنظيمية، أما التشغيل فهو يعني كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاطه البدني أو الجسدي يشغل بها وقته لقاء تقاضيه أجرا.

ويقصد بـ سياسة التشغيل (Politique d'emploi) على أنها:

السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة وتنمية فرص العمل نموا متناسقا في مختلف الصناعات والمناطق.[1]

وبهذا ترتبط سياسة التشغيل ارتباطا عضويا بذلك العنصر من عناصر السكان النشطين، الذين هم في العمل الإنتاجي، سواء كانوا عاملين أو متعطلين عن العمل.

وسياسة التشغيل بالجزائر تعني جمع البرامج والأجهزة التي أنشأت بغرض إدماج البطالين في سوق الشغل من خلال نشاط منظم للشخص البطال يكسبه وضعا اجتماعيا وماليا تحت مظلة الأجهزة والبرامج التالية:

- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (A.N.S.E.L).
- الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب (C.N.A.C).
- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (A.N.G.E.M).
- البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية (P.N.D.P).
- برنامج عقود ما قبل التشغيل (P.N.D.A).
- الشغل المأجور بمبادرة محلية (لتشغيل الشباب) (E.S.L.L).
- الشبكية الاجتماعية (I.A.I.G).
- برنامج الأشغال ذات المنفعة العامة للاستعمال المكثف لليد العاملة (TUP.UIMO).
- مشروع الجزائر البيضاء.
- مشاريع صندوق الزكاة.

[1] – ذ. روا ب عمار و ذ. غربي مصباح: **مرجع سبق ذكره**، ص: 68.

- المحلات التجارية لفائدة الشباب البطال موزعة عبر البلديات.[1]

ولما كانت سياسة التشغيل انعكاسا واضحا وإيديولوجيا للنظام السائد ويمكن التمييز بين سياستين للتشغيل:

1- سياسة التشغيل الرأسمالي:

التي ترتكز على اعتبار قوة العمل سلعة يتحدد ثمنها انطلاقا من قانون العرض والطلب في سوق العمل، وبهذا تعارض فكرة التدخل المباشر للدولة في توفير فرص العمل لأفراد القوى العاملة.

2- سياسة التشغيل في إطار الاقتصاد الاشتراكي:

يعتبر العمل مصدرا لكل القيم وحقا لكل مواطن بل أنه واجب عليه يجب على الدولة التدخل في توفير مناصب شغل للأشخاص الراغبين في العمل، مع ضمان حرية الاختبار والاستقرار.

إن هذا الاختلاف في النظرة للعمل أدى بالضرورة إلى اختلاف النظرة لعملية التشغيل، والتي يقصد بها استخدام القوة العاملة في إحدى الفعالية الاقتصادية (إنتاجية أو خدمية) فهي الوقت الذي تعتبره الرأسمالية مجرد وسيلة لتحقيق غايات أخرى، فإنها تعتبر في النظام الاشتراكي هدفا في حد ذاته.

وإذا كان التشغيل الكامل في البلدان المتقدمة يعكس بدرجة أو بأخرى قدرة الاقتصاديات على استيعاب اليد العاملة المتاحة، فإن الوضع في البلدان النامية ينعكس تماما وهذا بسبب العرض الكبير لموارد العمل، والتي يدفع في أحيان كثيرة ولضرورات اجتماعية وسياسية إلى استخدام غير منتج لليد العاملة.

ولسياسة التشغيل معايير تعتمدها في تصنيف اليد العاملة وتقويمها وهي:

- معيار العمل: حيث تواجه سياسة التشغيل نمو اليد العاملة الأقل من 18 سنة بإعادتها إلى ميادين التدريب عن طريق إطالة التعليم الإلزامي واستخدام وسائل متطورة للتدريب والتكوين على مدى واسع ولمدة قصيرة من أجل تعبئة الأحداث من 14 سنة إلى 17 سنة.[2]
- معيار النشاط الاقتصادي: تقسم سياسة التشغيل اليد العاملة حسب النشاط الاقتصادي إلى: يد عاملة زراعية ويد عاملة غير زراعية.

---

[1] – ذ. رواب عمار و ذ. غربي مصباح: **مرجع سبق ذكره**، ص: 69.

[2] – ذ. رواب عمار و ذ. غربي مصباح: **مرجع سبق ذكره**، ص: 69.

- معيار التأهيل: يرتبط هذا العامل بسياسة التعليم والتكوين فسياسة التشغيل تراهن في توفيرها لمناصب الشغل مواجهة نمو اليد العاملة وترشيد اليد العاملة نفسها وتحسين إنتاجيتها.[1]

ثانيا: أهداف وأسس سياسة التشغيل.

1- أهداف سياسة التشغيل:

يمكن حصر أهم الأهداف لسياسة التشغيل فيما يلي:

- زيادة حجم الناتج القومي ورفع مستوى الفعالية الصناعية والاقتصادية.
- رفع مستوى معيشة الشعب عن طريق زيادة دخل الأفراد.
- توفير فرص العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة المتاحة والراغبة في العمل من أجل الكسب.
- توفير حرية اختيار العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة الراغبة في العمل والباحثة عنه.
- استقرار العمل، يقصد به دوام استخدام العامل في عمله وتقليص التغيرات التي تحدث إلى أدنى حد ممكن عن طريق حماية العامل من الفعل التعسفي.
- تنظيم أساليب ومواعيد إدخال التحسينات التقنية بحيث لا تؤثر على القوى العاملة بعد تعيينها.
- تكوين وإعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل مهني وبمهارات عالية لأداء أفضل.
- تنظيم علاقات العمل من خلال الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده مراسيم وتشريعات العمل لكل دولة.[2]

2- أسس وسياسة التشغيل:

- **التشغيل الكامل:**

ويقصد به توفير فرص العمل لجميع الأفراد والأشخاص في العمر الإنتاجي، والقادرين على العاملين والراغبين فيه والذين لا عمل لهم وقد حدد الميثاق الوطني المقصود بالتشغيل الكامل بما يلي:

التشغيل الكامل يعني انتهاج سياسة متواصلة لإحداث مناصب العمل وتكوين العمال، إن المطلوب ليس توفير العمل لأفواج جديدة للعمال يتطابقون مع النمو الديمغرافي، ولا لتأهيلهم للقيام بمهام في الإنتاج فحسب، بل المطلوب كذلك الاستجابة لمقتضيات الإنتاجية والتي يؤدي ارتفاعها غلى توفير فائض على قوى العمل وأن يعاد تشغيلها بكيفية أنجح، ومن خلال هذا النص يتضح أن المقصود بالتشغيل الكامل في الجزائر هو:

---

[1] – ذ. رواب عمار و ذ. غربي مصباح: **مرجع سبق ذكره**، ص: 69.

[2] – ذ. رواب عمارو ذ. غربي مصباح: **مرجع سبق ذكره**، ص: 70.

- استخدام القوى العاملة المتوفرة بأكملها، والقضاء على البطالة.
- عملية استخدام مستمرة ومتواصلة تتم بواسطة إحداث مناصب عمل وتكوين العمال.
- توفير مناصب عمل وفق ما تحتاجه عملية التنمية الاقتصادية.
- وقد تم تبني التشغيل الكامل في الجزائر بموجب توصية 122 التي اتخذها المؤتمر العام في 1964/06/17، بمنظمة العمل الدولية وتمت التوصية على توفير عمل لكل العمال المحتاجين والذين يبحثون عن العمل.
- التشغيل الإنتاجي:

لقد قرر الميثاق الوطني 1986 ما يلي:

إن الهدف هو توفير مناصب عمل منتجة تقيد التنمية الاقتصادية والاجتماعية فائدة ملموسة، ولا يتعلق الأمر بإحداث مناصب عمل لمجرد التشغيل.[1]

والعمل المنتج هو أساس عملية التنمية الاقتصادية، إذ أنه يؤدي إلى زيادة الثروة المادية للمجتمع وارتفاع مستوى المعيشة فيه ومن هنا جاء التركيز على ضرورة توجه الشغل نحو الأعمال المنتجة وهذا أيضا ما تبناه مؤتمر منظمة العمل الدولية في 1964/06/17، وأن تكون الأعمال المتوافرة منتجة بقدر الإمكان.[2]

وهذا كما نجد أن الميثاق الوطني ربط نوعية العمل الذي ينبغي توفيره للعاطلين وبين نوع ومستويات الأعمال التي تتناسب مع ما تلقته الأجيال الحديثة من تعليم وتكوين يمكنها من المشاركة في عمل حسن.

- **التشغيل المستمد على حرية الاختيار:**

ويتعلق هذا بحرية الإنسان في اختيار العمل الذي يؤديه بدون إرغام، وقد تم الاتفاق عليه من قبل الهيئات العالمية فقد أكد تصريح "فيلادلفيا" على أن مسؤولية منظمة العمل الدولية نحو فحص ومراعاة آثار السياسات الاقتصادية والمالية على السياسات العمالية في ضوء الهدف الأساسي الذي يقرر: أن لجميع البشر وبغض النظر عن الجنس أو العقيدة أو النوع، الحق في العمل هو تنمية رفاهيتهم المادية، والروحية بحرية وكرامة في ظل أمن اقتصادي وفرص متساوية كما نص الميثاق العالمي لحقوق الإنسان على أن: حق كل فرد في الحصول عمل وأن يختار العمل في حرية وفي ظروف عمل عادلة ومرضية وفي حماية ضد البطالة، ومن هنا يتضح أنه يحق لكل فرد اختيار الوظيفة التي تناسبه، ويرغب بها وتزويد الأشخاص الموجودين في سوق

---

[1] – ذ. رواب عمارو ذ. غربي مصباح: **مرجع سبق ذكره**، ص: 70.

[2] – ذ. رواب عمارو ذ. غربي مصباح: **مرجع سبق ذكره**، ص: 71.

العمل اللازمة عن الأعمال المتوفرة وأن يقدم إليهم النصح والتوجيهات من أجل إرشادهم، لكي يتحصلوا على معلومات كافية.

- **كفالة الاستقرار:**

ينص مؤتمر منظمة العمل الدولية: على أن سياسة التشغيل ينبغي أن تتولى ضمان استقرار في حجم الاستخدام لكل عامل بقدر الإمكان، وذلك يحصر التغيرات غير المناسبة للعمل إلى حد مستطاع، وضمان الاستقرار في العمل يتطلب:

أ- التحكم في البطالة التكنولوجية أو الانتقالية:

وذلك عم طريق إلحاق العاطلين عن العمل بسبب التكنولوجيا المستوردة بمعاهد التكوين (التدريب) أو بدورات التطوير.

ب-اختيار التكنولوجيا المناسبة عند استيرادها:[1]

لأنها تؤدي أحيا إلى تقليص العمل في العملية الإنتاجية، والتكنولوجيا تلعب دورا كبيرا في استمرارية التشغيل واستقراره، خاصة إدا وافق عملية إدخال التكنولوجيا المتطورة في عمليات التدريب والتطوير كما يمكن أن تؤثر التكنولوجيا بالسلب على حجم التشغيل بحيث يتقلص إلى أدنى حد له، لذا يجب اتخاذ بعض الإجراءات والتدابير الكفيلة التي تضمن للقوى العاملة الأمان والاستقرار في مكان عملهم، وتوزيع القوى العاملة في مختلف مناطق البلاد.

وضع قوانين وترتيبات وفرض إجراءات تمنع أرباب العمل من القيام بالفصل التعسفي أو القيام بعمليات الفصل الجماعي دون مبرر.[2]

[1]- ذ. رواب عمار و ذ. غربي مصباح: **مرجع سبق ذكره**، ص: 71.

[2]- ذ. رواب، عمار ذ. غربي مصباح: **مرجع سبق ذكره**، ص: 71.

المبحث الثاني: تحليل واقع البطالة بالجزائر:

المطلب الأول: أسباب البطالة بالجزائر.

لقد تعددت الأسباب التي تؤدي إلى تفشي البطالة ونقص التشغيل في أوساط الفئة النشيطة، خاصة عنصر الشباب بغض النظر عن مؤهلاتهم ومستوياتهم التعليمية والتكنولوجية ويمكن أن تجمع هذه الأسباب في فرعين:[1]

الفرع الأول يتمثل في العوامل الخارجة عن سيطرة الحكومة، وهي تلك التي لا تعتبر الحكومة مسئولة عنها مسؤولية مباشرة، أما الفرع الثاني فنتناول من خلاله الأسباب التي تدخل في نطاق سيطرة الحكومة بصفة مباشرة أو غير مباشرة.

الفرع الأول: العوامل الخارجة عن سيطرة الحكومة:

من الأسباب التي ساعدت على تفاقم البطالة في الدول النامية ناتجة عن جملة من العوامل بعضها لا تتحمل فيه الحكومة أي مسؤولية والبعض الآخر ناتج عن سوء تسيير أسواق العمل بها، وهذا نتيجة لعدم توفر العناية الكافية بسياسة التشغيل والتخطيط المستقبلي لها على المدى الطويل بشكل دائم، ولعل من بين أهم هذه العوامل التي من وراءها هذه الأسباب ما يلي:

- اعتماد الدول النامية على صادرات ناتجة عن المحروقات والموارد الطبيعية حيث يشكل الجزء الأكبر منها، وبالتالي فإن العملة الصعبة تكون مرتبطة وبشكل أساسي بعائدات هذه الصادرات، وبما أنه يصعب التحكم بأسعارها، بالرغم من جهود هذه الدول على مستوى منظمة الأوبيك التي تعتبر الجزائر أحد أعضائها، فترتب عن ذلك انكماش الاقتصاد الجزائري بشكل خاص والدول المصدرة للنفط بشكل عام، وهو الشيء الذي أدى إلى انخفاض النمو الاقتصادي بسبب تراجع المصدر الأساسي للدخل الوطني، الذي أثر سلبا على النشاط الاقتصادي وفرص التوظيف بالتبعية، ومن المعروف أن انخفاض حصيلة الصادرات يكون له آثار انكماشية مضاعفة على مستويات الدخل والعمالة خاصة في قطاعات التصدير والأنشطة المرتبطة بها.[2]
- انخفاض سعر صرف الدولار الأمريكي في مواجهة العملات الأجنبية، لأن الجزء الأكبر منها في شكل دولار، وبالتالي تقيد قدرتها على الاستيراد بتلك العملات، وتبقى المدفوعات بالدولار كما هي مقابل

[1]- ذ. ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب: **مرجع سبق ذكره**، ص: 251.
[2]- ذ. ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب: **مرجع سبق ذكره**، ص: 252.

أحجام متناقصة من الواردات، وأي انخفاض في الكميات المستوردة له تأثير سلبي على حجم الإنتاج والعمالة في المؤسسات التي تستورد مستلزمات إنتاجها من الخارج.

- النمو الديمغرافي باعتبار أن هذا العنصر يؤثر مباشرة في زيادة حدة البطالة خصوصا إدا كانت الزيادة في عدد الوظائف لا تتناسب ومعدلات النمو السكانية التي تميل إلى الارتفاع في الدول النامية فقد أدت الزيادة السكانية إلى تزايد العروض من طالبي العمل في سوق العمل الجزائرية، ونظرا لارتباط قضية السكان بعوامل متباينة يصعب السيطرة عليها لذا اعتبرت من العوامل الخارجة عن سيطرة الدولة.
- نقص مصادر التمويل للإنعاش وتمويل المشاريع، وهذا راجع إلى ضعف في أداء الجهاز الإنتاجي وضآلة الادخار لمختلف الأعوان الاقتصاديين بسبب انخفاض القدرة الشرائية للعائلات، وكذلك بسبب نظام الفوائد المطبق في البنوك الذي لا يشجع على الادخار لأسباب متعددة منها تجنب أنواع الربا. بالإضافة إلى عدم مرونة التعاملات البنكية في بعض الأحيان، ومن أهداف التمويل من طرف (FMI) في الجزائر وتطبيقا لبرنامج التعديل الهيكلي للفترة (1998/1995)، هو رغم الادخار الوطني لتمويل الاستثمارات بـ 55% من الناتج المحلي وهذا من خلال الحد من نمو الإنفاق الجاري.
- أزمت المدفوعات الخارجية التي تعرفها الجزائر والتي تمتد جذورها إلى بداية الثمانينيات من القرن الماضي، ورغم تأخر تأثيرها على الاقتصاد [1] الوطني فقد بدأت تظهر في سنة 1981 إلى نحو 15 دولار في مارس 1986 م، إضافة إلى مدى تأثير خدمات الديون والشروط القاسية التي تفرضها المؤسسات المالية الدولية بموجب الإصلاح والإنعاش الاقتصادي، والتي تتميز بارتفاع التكلفة الاجتماعية، وما يصاحبها من تسريح جزئي وجماعي للعمال نتيجة لهيكلة الاقتصاد الوطني، وعليه فإن مستويات التشغيل لليد العاملة تتناقص مقابل ارتفاع معدل البطالة آليا.[2]

<u>الفرع الثاني: العوامل الداخلة في نطاق سيطرة الحكومة:</u>

تشمل تلك العوامل التي يمكن للدولة أن تتدخل فيها وتؤثر عليها بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، وتتعلق في مجملها بالاختلالات الهيكلية للوحدات الاقتصادية وللتوزيع السكاني الذي يرتكز في مناطق الشمال، مما أحدث اختلالات في التوازنات الجهوية، وما نتج عنه من ضرورة توفير مناصب شغل بهذه المناطق.

[1] – ذ. ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب: **مرجع سبق ذكره**، ص: 253.

[2] – ذ. ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب: **مرجع سبق ذكره**، ص: 254.

أولا: العوامل غير المباشرة:

1- عدم ملائمة الهيكل التعليمي لمتطلبات السوق:

هناك زيادة كبيرة في عرض خريجي المدارس ومراكز التكوين، المعاهد والجامعات دون أن يقابلها طلب على هذه الفئة، مما يعني فقدان همزة الوصل بين المؤسسات الاقتصادية والمؤسسات الاجتماعية في جل الدول النامية إن لم نقل كلها. وهكذا ابتعدت عن عدم الملائمة، مما يحول دون توافق العرض مع الطلب، ويرجع ذلك إلى عدم مواكبة السياسة التعليمية لمتطلبات السوق خاصة التخصصات النادرة.

ولعل الاتصال بالجامعات والمعاهد المتخصصة هو الشكل المناسب والأمثل بالنسبة للمؤسسات التي تطلب اليد العاملة المتخصصة من أجل تدارك النقص في بعض التخصصات مع إتاحة الفرصة لهؤلاء المتكونين لأداء بعض الأعمال أو التربصات التطبيقية بالمؤسسات من أجل محاولة ربط الجامعة بالقطاعات الاقتصادية مثل ما هو مطبق في مؤسسات اليابانية، حيث يكون[1] هناك اتصال مباشر ومستمر بين الطلبة والمؤسسات خلال السنوات الأخيرة من التكوين، مما يتبع لها إمكانية الاختيار حسب احتياجاتهم وطاقات الاستيعاب بها.

ولقد منعت الجزائر خلال السنوات الخمس الأخيرة من تطبيق إستراتيجية جديدة من خلال البرامج الوطنية للبحث العلمي والإصلاح الجامعي، والتوجه إلى نظام ليسانس – ماستر – دكتوراه، في التكوين بجانبيه الأكاديمي والتطبيقي، وهو ما يوفر ارتباطا وانسجاما أكثر مع النشاط الاقتصادي الوطني ومتطلباته من جهة، وهذه الإستراتيجية تؤدي إلى إحداث تكامل أكبر من المؤسسات[2] التعليمية والاقتصادية من أجل الوصول إلى أداء أفضل من حيث المردودية، وخاصة المرتبطة بالعنصر البشري.

2- البعد المكاني للسياسة السكانية:

مما لا شك فيه أن البعد المكاني للسياسة السكانية يؤثر على مستوى استخدام الموارد البشرية، إذ أن المركز السكاني في المناطق الشمالية يؤدي إلى ارتفاع الكثافة السكانية على المساحات المأهولة بسبب النزوح الريفي نحو المدن، ومما لا شك فيه أن هذا الخلل التوزيعي يخلق ضغطا على المؤسسات، بحيث يصعب عليها امتصاص البطالة المتاحة، وهو ما يستوجب ضرورة إنشاء المشاريع الاقتصادية كالمجمعات الصناعية والزراعية القادرة على خلق القيمة المضافة من جهة، وعلى توفير فرص عمل جديدة تستوعب فائض العمالة من جهة

[1]– ذ. ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب: **مرجع سبق ذكره**، ص: 254.

[2]– ذ. ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، مرجع سبق ذكره، ص: 255.

أخرى وهكذا ساهم قصور التوازن في التنمية الإقليمية والتوازنات الجهوية في خلق المزيد من الاختلال في سوق العمل وسوق استخدام الموارد البشرية المتاحة.

3- الاختلالات الهيكلية:

تعود مشكلة التشغيل والبطالة إلى تشابك بالاختلالات الهيكلية في فترة الثمانينيات من القرن الماضي وما قبلها خاصة التشابك غير المتوازن بين القطاعات الإنتاجية في الاقتصاد الوطني مما أدى إلى تراجع معدلات النمو الناتج مقارنة بالزيادة السكانية الشيء الذي حال دون...[1] توفير فرص التوظيف القادرة على احتواء اليد العاملة، فالأسباب الهيكلية للبطالة بالجزائر يمكن تصنيفها إلى ثلاث عناصر أساسية وهي:

- نقص ديناميكية القطاع الإنتاجي صناعيا كان أو زراعيا إن لم يستطع القطاعين إظهار المرونة الواجب توفرها في سوق العمل من خلال الجهاز الإنتاجي، الذي لم يتمكن من تحقيق التمويل الذاتي الموجه للاستثمار ولتوسيع طاقاتها الإنتاجية الحالية من جهة ولم يتمكن حتى من ضمان نشاطات الصيانة وخدمات ما بعد البيع والتي كان بإمكانها أن تمتص جزء من البطالة الحالية من جهة أخرى.[2]
- انخفاض دعم الاستثمارات الانتاجية وتوقفها في بعض الحالات منذ سنوات، خصوصا أن حجم الإعانات يشكل إحدى السبل الناجحة لضمان استمراريتها، لما يعتبه ذلك من مناصب عمل جديدة يمكنها التخلص من حالة البطالة والعطل نتيجة لسوء تسيير الموارد المالية لهذه المشاريع، فقد ظلت الجزائر تعاني من أزمة التمويل إذا كانت ندرة رؤوس الأموال إحدى العقبات التي حالت دون توجيه بعض النشاطات الاقتصادية ومسارها الصحيح.
- عدم وجود تكامل بين التكوين والتشغيل باعتبار أن الأول أصبح مجرد مصنع بشري يقوم بالتكوين الكمي أكثر من النوعي، بدون التكفل بمصدر القطاعات الاقتصادية والمؤسسات المكونة.

ثانيا: العوامل المباشرة:

تتمثل هذه العوامل في ميل سياسة التشغيل إلى الصيغة التعاقدية، مما يعني انخفاض مناصب العمل الدائمة إن لم نقل انعدامها في بعض الأنشطة الاقتصادية، بسبب تجميد آلية التوظيف الدائم، خاصة في قطاع الإدارة والخدمات، فقد أصبحت هذه الصيغة تشكل ميدانا خصبا للبحث لدى المفكرين الاقتصاديين في مختلف

---

[1]- ذ. ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، مرجع سبق ذكره، ص: 255.

[2]- ذ. ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، مرجع سبق ذكره، ص: 256.

الدول مثل: الولايات المتحدة الأمريكية، كندا وأوروبا، نتيجة لتفاقم أزمة النمو..[1] في كل دول العالم بداية من تسعينات القرن الماضي، وبالتالي فإنها لا تقتصر على الجزائر أو غيرها من الدول النامية، وأن تؤكد ظهورها ما يشكل أكثر وضوح ببلادنا مع الإصلاحات الهيكلية في شكل عقود العمل المحدودة أو مفتوحة المدة، تشغيل الشباب في إطار الشبكة الاجتماعية والعقود السابقة للتشغيل.

كما أن تباطؤ نمو المشاريع الاقتصادية وتأخر آجال تسليمها يشكل أيضا أهم هذه العوامل، الشيء الذي يؤدي إلى زيادة التكاليف التي يصعب تحملها، مما سيقضي في النهاية إلى حل أو غلق المؤسسات المعنية وما سينتج عنها من حالات التسريح الفردي أو الجماعي للعمال، كل هذه العوامل تؤدي إلى بطالة إجبارية وتبقى البطالة الاختيارية في شكل حالات الاستقالة التي يقدمها العمال بسبب وجود منصب شغل أكثر أهمية وبامتيازات مادية أفضل من حيث الأجور، شروط العمل وغيرها من الإغراءات التي تشجع على هذا النوع من السلوك. [2]

<u>المطلب الثاني: تحليل واقع البطالة بالجزائر (2004-2013).</u>

تعتبر مشكلة البطالة مشكلة عويصة تعاني منها الجزائر كغيرها من باقي دول العالم التي باتت تهدد تماسك واستقرار المجتمع لما ينتج عنه من آثار سلبية تنعكس على الجانب الاجتماعي بالدرجة الأولى ثم الجانب الاقتصادي الذي سيحرم من طاقات بشرية بتصنيفها بعدم النشاط ضمن الطاقات المعطلة، ولأن استغلالها من شأنه أن يدفع بعجلة التنمية إلى الأمام من أجل الخروج من أزمة التخلف التي تتميز بها الجزائر.

---

[1]- ذ. ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب: مرجع سبق ذكره، ص: 256.

[2]- ذ. ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب: مرجع سبق ذكره، ص: 257.

الجدولين رقم(10-11): تطور المجاميع الرئيسية والمؤشرات المتعلقة بسوق العمل بين (2004-2013).

الجدول رقم (10):

الوحدة (الألف)

2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	
10788	10170	9599	9735	9472	9145	8594	8869	8044	7798	عدد السكان العاملين في هذه الفترة
618	517	-136	263	237	551	-275	825	246		النمو السنوي (بالحجم)
6.1	5.9	-1.4	2.8	3.6	6.4	-3.1	10.3	3.2		الزيادة النسبية (بـ %)
1175	1253	1062	1076	1072	1170	1375	1241	1448	1672	السكان العاطلين عن العمل
-78	191	-14	4	-98	-205	134	-207	-224		النمو السنوي (بالحجم)
11964	11433	10661	10812	10544	10315	9969	10110	9493	9470	القوى العاملة في الزمن
9.8	11.0	10.0	10.0	10.2	11.3	13.8	12.3	15.3	17.7	معدل البطالة (بالحجم)
24.8	27.5	22.4	21.5	21.3	23.8	27.4	24.3	31.1	32.4	معدل بطالة الشباب من (16-24) سنة (بـ %)
43.2	42.0	40.0	41.7	41.4	41.7	40.9	42.5	41.0	42.1	معدل النشاط (بـ %)
39.0	37.6	36	37.6	37.2	37.0	35.3	37.2	34.7	34.7	معدل العمالة (بـ %)
										الجنس: ذكر
8885	8393	8038	8261	8025	7717	7247	7372	6870	6439	السكان العاملين في هذه الفترة
804	888	738	729	752	868	1072	988	1199	1370	السكان العاطلين عن العمل
9689	9281	8777	8990	8777	8585	8319	8360	8068	7810	السكان الناشطين حاليا
8.3	9.6	8.4	8.1	8.6	10.1	12.8	11.8	14.9	17.5	معدل البطالة (بـ %)
69.5	67.8	65.3	68.9	68.7	69	97.8	89.6	69.2	69.1	معدل النشاط (بـ %)
63.7	61.8	59.8	63.3	62.8	62	59.1	61.6	58.9	57	معدل العمالة (بـ %)
										الجنس: أنثى
1904	1778	1561	1474	1447	1428	1347	1497	1174	1359	السكان العاملين في هذه الفترة
371	365	324	348	302	302	303	253	250	301	السكان العاطلين عن العمل
2275	2142	1885	1822	1767	1730	1650	1749	1423	1660	السكان الناشطين حاليا
16.3	17	17.2	19.1	18.1	17.4	18.3	14.4	17.1	18.1	معدل البطالة (بـ %)
16.6	15.8	14.2	14.2	13.9	14.1	13.6	14.8	12.4	14.9	معدل النشاط (بـ %)
13.9	13.1	11.8	11.5	11.4	11.6	11.1	12.6	10.2	12.2	معدل العمالة (بـ %)

الجدول رقم (11):

الوحدة (الألف)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
الوضع في العمالة										
أرباب العمل وأعمال حرة	2472	2183	2846	2516	2655	2762	2847	2963	2882	3117
المواطنين الدائمين	2902	3076	2901	2909	3198	3136	3208	3456	3675	3878
المواطنين غير الدائمين + المتدربين	1785	2203	2430	2680	2815	3101	3250	2578	3396	3562
الرعاية	640	582	692	489	477	433	404	202	217	231
قطاع النشاط										
قطاع الزراعة	1617	1381	1610	1171	1252	1242	1136	1034	912	1141
الصناعة	1061	1059	1264	1028	1141	1194	1337	1367	1335	1407
قطاع البناء والأشغال العمومية	968	1212	1258	1524	1575	1718	1886	1595	1663	1791
الخدمات	968	1212	1258	1524	1575	1718	1886	1595	1663	1791
القطاع القانوني	4153	4393	4738	4872	5178	5318	5377	5603	6260	6449
العام	2678	2946	2746	2987	3146	3235	3346	3843	4354	4440
الخاص	5121	5080	6123	5607	5996	6238	6390	5756	5816	6349
زيادة العمالة في القطاع العام (بـ %)		10.7	-7.4	8.8	5.4	2.7	3.4	14.9	13.3	2.0
زيادة العمالة في القطاع الخاص (بـ %)		-0.8	20.5	-8.4	6.9	4.0	2.4	-9.9	1.0	9.2
الإنتساب إلى الضمان الاجتماعي										
العمالة المنتسبة للضمان الاجتماعي	3774	4092	4159	4322	4567	4694	4856	5227	5922	6221
غير المنتسبين للضمان الاجتماعي	4020	3953	4709	4272	4579	4778	4879	4372	4249	4577
%العمال المنتسبين / مجموع العمالة (بـ %)	4.84	50.9	46.9	50.3	49.9	49.6	49.9	54.4	58.2	57.6
زيادة العمالة المنتسبة لها (بـ %) للضمان الاجتماعي		8.4	1.6	3.9	5.7	2.8	3.5	7.6	13.3	4.9
زيادة عمالة غير منتسبين للضمان الاجتماعي %		-1.8	19.1	-9.3	7.2	4.4	2.1	-10.4	-2.8	7.7

المطلب الثاني: تحليل واقع البطالة بالجزائر (2004-2013).

نلاحظ من خلال الجدول (10) : أن عدد السكان العاملين خلال هذه الفترة كان منخفضا في سنة 2004، إلا أنه ارتفع في السنوات الأخيرة وبالأخص في سنة 2013 .

أما فيما يخص السكان العاطلين عن العمل فقد كان مرتفعا في سنة 2004 وقدر معدل البطالة خلال هذه السنة بـ 17.7 %، إلا أن عدد السكان العاطلين عن العمل انخفض في سنة 2013 وهذا راجع إلى ارتفاع حجم القوى العاملة خلال نفس الفترة، وانخفاض معدل البطالة بـ 9.8.في نفس السنة .

كما نلاحظ أن معدل البطالة الخاص بالشباب والذي تتراوح أعمارهم ما بين (16 و 24) سنة، كان مرتفعا في سنة 2004 حيث قدر بـ 32.4 %، إلا أنه انخفض في سنة 2013 بنسبة 24.8 %، ويعود السبب إلى ارتفاع نسبة الفئة النشطة، بمعدل نشاط يقدر بـ 43.2 %، وكدا ارتفاع معدل العمالة بنسبة 39.0 % مقارنة في سنة 2013 مقارنة ب سنة 2004.

وما نلاحظه أيضا هو أن البطالة يمكن تقديرها حسب الجنس.

يتبين لنا هنا أن عدد السكان العاطلين خلال هذه الفترة التي تتعلق بالذكور، قد شهدت انخفاضا في سنة 2004، بمعدل عمالة يقدر بـ 57 % إلا أن هذا الانخفاض تراجع في في سنة 2013 ، بزيادة ملحوظة في عدد الأفراد العاملين بحيث قدر معدل العمالة خلال هده السنة بـ 63.7 %، وهذا ما أدى إلى زيادة عدد السكان النشطين وبمعدل نشاط يعادل 69.5 % في سنة 2013، مما ساعد على تقليص عدد الأشخاص العاطلين عن العمل بمعدل بطالة يقدر بـ 8.3 % خلال نفس السنة مقارنة بالسنوات الماضية، حيث كان يقدر بـ 17.5 % في سنة 2004.

أما فيما يتعلق بعدد السكان العاملين خلال هذه الفترة التي تخص الإناث فإنه كان منخفضا خلال سنة 2004، مع أنه ارتفع خلال السنوات الأخيرة، حيث قدر معدل العمالة خلال سنة 2013 بنسبة 13.9 % وهذا ما ساعد على زيادة النشاط بحيث قدر معدل النشاط خلال هذه السنة بـ 16.6 %، وهذا ما ساهم على تقليص عدد السكان العاطلين عن العمل بمعدل بطالة قدر بـ 16.3 % خلال سنة 2013.

تحليل الجدول (12):

نلاحظ من خلال الجدول ما يلي:

أن توزع العمالة في الأعمال الحرة خلال 2004 في تزايد مستمر حيث قدرت بـ 2472 مليون دج، كما لاحظنا أنها بقيت ترتفع طيلة السنوات، حيث بلغت في سنة 2013 بـ 3117 مليون دج.

أما فيما يخص الموظفين الدائمين فنلاحظ أن عددهم قد انخفض في سنة 2004 وهدا راجع إلى نقص مناصب العمل والتوظيف أما حصيلة الموظفين غير الدائمين والمتدربين فقد تزايد في سنة 2013 وذلك من اجل تحسين قدرات الإعمال واكتسابهم الخبرات، حيث أن خلال سنة 2013 فإن عدد الموظفين الدائمين قد احتل صادرة المجاميع ثم يليه عدد الموظفين غير الدائمين ثم في الأخير أصحاب المهن الحرة.

أما فيما يخص توزيع العمالة في القطاعات الاقتصادية فنجد أن:

قطاع الزراعة احتل الصدارة في سنة 2004 بنسبة 1617 بالألف ثم تراجعت هده النسبة بحيث احتل الصدارة قطاع الصناعة في 2013 بنسبة 1407 بالألف .أما في القطاع القانوني فان الجانب الخاص اكبر من العام بحيث قدرت في سنة 2004 ب 5121 بالألف وفي سنة 2013 ب 6349 بالألف .

أما فيما يخص زيادة العمالة في القطاع الخاص فشهد ارتفاع ملحوظ في سنة 2004 إلى غاية سنة 2013 ب 0.8 إلى 9.2 على التوالي .

كما أن العمالة التابعة للضمان الاجتماعي فقد قدرت ب 4.84 بالمائة في سنة 2004 لتصل في سنة 2013 إلى 57.6 بالمائة من مجموع العمالة المنتسبة للضمان الاجتماعي .

أما بالنسبة إلى الجانب الغير منتسبين للضمان الاجتماعي فهو أيضا في تزايد مستمر حيث قدرت في سنة 2004 ب 1.8 بالمائة ووصلت خلال سنة 2013 إلى 7.7 بالمائة .

خلاصة الفصل الثاني:

من خلال تناولنا لواقع البطالة و التشغيل في الجزائر نخلص في هدا الفصل إلى أن البطالة تكون ناتجة عن تعطل الموارد البشرية التي تكون قادرة على العمل و لا تعمل و من أهم الأسباب التي تؤدي إلى تفاقمها تكون راجعة إلى عدم التوازن بين عرض العمل و الطلب عليه .

كما أن لقياس البطالة دور هام في تحديد مدى تفاقمها و تشخيص الأضرار السلبية الناتجة عنها ,و بالإضافة إلى أن قياسها و إحصاؤها يتضمن مشاكل من أهمها العمال المحبطين و العمال الدين يتعطلون موسميا عن العمل .

فالبطالة في الجزائر كانت ولا تزال مشكلة عويصة و عائق نحو تحقيق التنمية الاقتصادية و رفع المستوى المعيشي.

الفصل الثالث:

الدور الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في نجاح سياسة التشغيل بالجزائر.

تمهيد:

المبحث الأول: ة ول: سياسة التشغيل بالجزائر وهيئات مكافحة البطالة.

المبحث الثاني: ث الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في نجاح سياسة التشغيل.

خاتمة الفصل

الفصل الثالث ـــــــــــــــ الدور الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في نجاح سياسة التشغيل بالجزائر.

تمهيد:

تعد البطالة مشكلة اقتصادية واجتماعية وحتى سياسية والتي تواجه العديد من دول العالم على حد سواء، ونظرا لكثرة هذه الظاهرة فقد أولت هذه الدول وبالأخص الدول المتقدمة، اهتماما بالغا بحل هذه المشكلة والتخلص منها، ومن بين هذه الحلول التي وجدتها والتي ساهمت بشكل فعال في التقليل من هذه المشكلة والتخفيف من آثارها بشكل فعال عن طريق الاهتمام بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، لذلك اعتنت الجزائر بهذا القطاع رغبة منها في الاستفادة من مزاياه بصفة عامة من جهة، إضافة لإدراكها لدورها الكبير والذي تلعبه في الحد من تداعيات أزمة البطالة من جهة أخرى، وخاصة في ظل الظروف الراهنة، ومن خلال ما سبق يمكن حصر كيفية تفعيل دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إنجاح سياسة التشغيل والتخفيف من حدة البطالة من خلال تقديمنا لهذا الفصل الذي يتمثل في مبحثين وهما:

المبحث الأول: سياسة التشغيل بالجزائر وهيئات مكافحة البطالة.

المبحث الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في نجاح سياسة التشغيل.

المبحث الأول: سياسة التشغيل بالجزائر وهيئات مكافحة البطالة:

المطلب الأول: سياسة التشغيل في الجزائر:

تقوم سياسة التشغيل في الجزائر على ركيزتين ترقية الشغل عن طريق المبادرات المقاولاتية وترقية دعم الشغل المأجور، إلى جانب مختلف الهياكل المركزية والمحلية المنشأة بغرض دعم التشغيل، ثم إنشاء وزارة للشغل باسم "وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي"، والتي أسندت إليها مهام التشغيل منذ 2001.

الفرع الأول: ترقية الشغل عن طريق المبادرات المقاولاتية:

يستند هذا الاتجاه إلى فكرة التشغيل الذاتي، أي أن الشباب بأنفسهم من يخلق فرص عمل لأنفسهم ودور الدولة هنا دور الداعم والمرافق وتجسيدا لذلك أنشأت وكالات وصناديق لهذا الغرض وهي:

الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

وبغرض دعم وتفعيل أهداف هذه الهياكل، وكذا تشجيع إنشاء المؤسسات تم اعتماد تدابير مالية تحفيزية للشباب المقاول ومتضمنة في قوانين المالية السنوية، نكتفي هنا بالإشارة إلى قانون المالية التكميلي لسنة 2011، المتضمن موازنة الدولة التكميلية 2011 والذي نص على عدة إعفاءات وتخفيضات للشباب الموقف (المقاول) المستفيد من الصندوق الوطني لدعم وتشغيل الشباب، والصندوق الوطني لدعم القرض المصغر، والصندوق الوطني للتأمين على البطالة.[1]

ويتعلق الأمر بالإعفاء أو التخفيض لمدة ثلاث سنوات من أرباح الشركات والرسم على الدخل الإجمالي والرسم العقاري ورسوم التسجيل المواد (13، 138، 252، 258، 347) من القانون المذكور.

الفرع الثاني: دعم الشغل المأجور:

بمقابل الشباب الذين لديهم رغبة واستعداد لإنشاء مؤسساتهم هناك شباب يبحثون عن عمل مأجور، ومن أجل مساعدة هؤلاء ومرافقتهم في بحثهم هذا، تم إعداد مجموعة من الآليات والتدابير: الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب، مديريات التشغيل بالولايات، وكالة التنمية الاجتماعية التشغيل المأجور بمبادرة محلية، أشغال

[1]– ذ. رجيم حسين: **سياسة التشغيل في الجزائر (تحليل وتقيم)**، مقال مقدم حول موضوعات في الاقتصاد الجزائري، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد البشير الإبراهيمي، ص: 139.

المنفعة العامة ذات الكثافة في اليد العاملة، عقود ما قبل التشغيل، والذي تم تطويره في صيغة تدبير جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

وتجدر الإشارة إلى أنه ابتداء من سنة 2008 تم إعداد مخطط لترقية التشغيل ومحاربة البطالة يعتمد على مقاربة اقتصادية، يرتكز هذا المخطط أساس على تشجيع الاستثمار المنتج والمنشأ لمناصب الشغل، وعلى تثمين الموارد البشرية عن طريق التكوين، وكذا معالجة بطالة الشباب معالجة خاصة وعصرنة تدعيم قدرات هيئات تسيير سوق العمل، بحيث يحظى المحور الخاص بترقية تشغيل الشباب وإدماجهم بعناية خاصة ضمن هذا المخطط وذلك من خلال تنفيذ آليتين: دعم التنمية الثقافية المقاولاتية عند الشباب ودعم ترقية الشغل المأجور لدى الشباب (لوح 2011).[1]

لقد باتت سياسة التشغيل في الجزائر منذ عشرية ونصف تشكل الانشغال الأول لدى السلطات العمومية ويرجع ذلك بالأساس إلى تزايد مستوى الطلب على العمل بوتيرة تفوق نمو العرض، وهو ما يعني ارتفاع مستويات البطالة، خاصة منها البطالة ما بين الشباب حاملي الشهادات مع ما يرافق ذلك من آفاق وضغوط اجتماعية قد تهدد الاستقرار الاجتماعي، فضلا عما ينتج من البطالة من هدر للطاقات وهروب للكفاءات وتراجع في النمو الاقتصادي، ومواجهة لهذا الوضع تم اعتماد حزمة من الإجراءات وإرساء عدد من الآليات تشكل في مجملها سياسات لدعم التشغيل وخاصة تشغيل الشباب.

المطلب الثاني: هيئات مكافحة البطالة في الجزائر:

هناك العديد من الهيئات التي تم خلقها في إطار دعم سياسة التشغيل في الجزائر من أهم هذه الهيئات ما يلي:

الفرع الأول: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:

1- دواعي التأمين عن البطالة:

لقد انتشر التأمين في العديد من مراحل حياة الدول، فقد ظهرت في الجزائر سنة 1994، فإن إنشاء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 88/94 والذي تضمن القانون الأساسي لصندوق التأمين عن البطالة.

[1]- ذ. رجيم حسين: **نفس المرجع السابق**، ص- ص: 140-141.

ويعني الصندوق كل البطالين الذين فقدوا أعمالهم بصفة لا إدارية، لأسباب اقتصادية سواء في إطار تقليص عدد العمال أو حل المؤسسات والمعنيون بالاستفادة تتراوح أعمارهم من 35 إلى 50 سنة ويكمن دور هياكل الصندوق للتأمين عن البطالة من أجل المحافظة على الشغل وحماية الأجراء وتتمثل في:[1]

- الوكالة الوطنية للشغل: يكمن دورها في التكفل بالأجراء المسرحين والبحث لهم عن منصب شغل، وكذا التنسيق مع مصالح الصندوق سواء للقيام بعميلات التحويل أو التكوين، عندما يستدعي الأمر ذلك.
- مفتشية العمل: فهي تسهر على تطبيق ما تضمنه مرسوم 11/94 المؤرخ في 26 ماي المتضمن إنشاء تأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين فقدوا عملهم لا إداريا.
- الصندوق الوطني للتأمين: ويتكفل أساسا بدفع مستحقات البطالة كما يساهم في إعانة البطالين في البحث عن مناصب شغل.

2- شروط الاستفادة من التأمين عن البطالة:[2]

إن الاستفادة من إعانات الصندوق تحتم توافر الشروط التالية:

- أن يتراوح السن ما بين 35 إلى 50 سنة.
- أن يكون مقيما بالجزائر.
- أن لا يشغل أي عمل مأجور عند تقديم طلب المساعدة.
- أن يكون مسجلا لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) على الأقل منذ 6 أشهر كطالب عمل، أو منخرط لدى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC.
- يجب أن يتمتع بكفاءة مهنية تتلاءم والنشاط المستهدف.
- إمكانية المساهمة في تمويل المشروع بالإضافة إلى عدم الاستفادة من إعانة في إطار خلق النشاطات.

إن الأجير الذي تتوفر فيه الشروط السابقة يدفع مستخدمه أو المصفى مساهمته تسمى بتحويل الحقوق التي يتم حسابها عن آخر هيئة أجيرة أو مستخدمه وذلك بنسبة 80% من أجر الشهر من كل سنة أقدمية من ضمن حد إجمالي بقدر 12 شهر تكون هذه المساهمة مستحقة عن كل فترة أقدمية تفوق 3 سنوات.

[1]- آيت عيسى عيسى، **مرجع سبق ذكره**، ص: 245.

[2]- **نفس المرجع السابق**، ص: 248.

الفرع الثاني: القرض المصغر:

إن الانطلاق الرسمي للقرض المصغر بالجزائر ثم شهر جويلية 1999 ويتراوح القرض المصغر بين 50.000 دج و 350.000 دج وهو قابل للتسديد على مرحلة تتراوح بين 12 شهر إلى 60 شهر، تعتبر السلطات العمومية القرض المصغر برنامج يهدف إلى ترقية وتنمية الشغل، وهو موجه للفئات التي تعاني من البطالة ولا تمتلك مؤهلات للاستفادة من جهاز المؤسسة المصغرة.

أولا: مفهوم القرض المصغر:[1]

يعرف كقرض ذو حجم محدود يسدد على فترة قصيرة، وهو مخصص لخلق نشاطات تهدف إلى دفع الفئات السكانية إلى الرجوع إلى إقامتهم الأصلية، ومن هذا التعريف يتضح أن الهدف من القرض المصغر هو الحفاظ على النشاطات الحرفية والصناعات التقليدية المنتجة لسلع وخدمات فهو بذلك أداة لمكافحة البطالة وامتصاص فائض اليد العاملة.

يعتبر القرض المصغر سلفة صغيرة الحجم وهو مخصص لاقتناء عتاد بسيط يتم تسديده على مرحلة قصيرة ويمنح حسب كيفيات تتلاءم مع الاحتياجات أو العوائق التي ترتبط بالنشاطات والأشخاص المعنيين.

ثانيا: شروط الاستفادة من القرض المصغر:[2]

للحصول على القرض المصغر يجب:

- بلوغ سن 18 سنة فما فوق أي ليس هناك حد أقصى لسن المستفيد.
- التمتع بكفاءات تتوافق مع المشروع المراد انجازه.
- إثبات مقر الإقامة مع إلزامية دفع منحة الخطر سنويا والمقدرة بـ 01 % من تكلفة المشروع لدى صندوق الضمان.
- إلزامية تسديد مبلغ السلفة والفوائد إلى البنوك حسب الجدول الزمني للاستحقاق الذي تم الاتفاق عليه مع البنك.
- دفع مساهمات شخصية في التمويل وذلك في حدود 10 % من كلفة المشروع كجزء من التمويل الذاتي، ولا يحق للمستفيد الجمع بين الاستفادة من الشبكة الاجتماعية والقرض المصغر.

[1]– **نفس المرجع السابق**، ص: 257.

[2]– **نفس المرجع السابق**، ص: 258.

- توفر الشروط الاجتماعية المتعلقة بالتأهيل للاستفادة من القرض المصغر (البطالة، عامل، مسرح، ظروف اجتماعية واقتصادية غير مستقرة، إعاقة أشخاص تحت الكفالة).
- تقديم طلب قرض للحصول على عتاد مدعم بملف فواتير شكلية.
- أن تكون وضعية المستفيد من القرض المصغر اتجاه الخدمة الوطنية قد تم تسويتها، فرغم التسهيلات التي وفرتها الدول في منح هذا النوع من القروض كتخفيض معدل الفائدة فإن البنوك المانحة أصبحت تخشى تمويل مثل هذا النوع من المشاريع بسبب تعدد مخاطر عدم التسديد والشيء غير المحفز هو أن أصل 407 مشروع مولها البنك الجزائري بالولاية لصالح الشباب البطال فإن 10 % منهم فقط قد قاموا بتسديد ديونهم وهو ما يعكس عدم تحمس البنوك للتمويل وتخوفها من عدم استرجاع أموالها لكن بالرغم من هذه الصعوبات في التسديد من طرف المستفيد اتخذت تدابير جديدة نذكرها فيما يلي:
- – التخفيض في المساهمة الشخصية للمشروع حيث كان المستفيد ملزم بدفع 10 % من كلفة المشروع في حين أصبح ملزم بدفع 3 إلى 5 % فقط وذلك حسب الحالات.
- كلفة المشروع المراد تمويله يجب أن تتراوح ما بين 50.000 دج و 400.000 دج.
- ضرورة تسديد المستفيد للاشتراكات لدى صندوق الضمان المشترك للقرض المصغر بنسبة 0.5 % من القرض البنكي.

يمكن الوقوف على حصيلة القرض المصغر في مجال التشغيل فيما يخص عدد السلف غير المعوضة لغاية سنة 2006 بالإطلاع على الجدول رقم (12) التالي:

حصيلة توزيع السلف غير المعوضة في إطار القرض المصغر لسنة 2006.

قطاع النشاط	عدد السلف الممنوحة	القيمة بالدينار الجزائري	متوسط قسمة السلعة	النسبة المئوية
الزراعة	7.384	197.719.725.4	26.776.78	% 19
الصناعة	12.192	328.725.057	26.964.74	% 19
ب أ عمومية	763	22.317.220.2	29.429.31	% 21
الخدمات	1.752	52.443.642.81	29.933.59	% 21
صناعة تقليدية	3.459	92.992.972.33	26.884.35	% 19
المجموع	25.550	69.442.7617.72	139.808.76	% 100

المصدر: ذ. ايت عيسى عيسى، مرجع سبق ذكره، ص: 60.

أما فيما يخص حصيلة مناصب العمل التي تم إنشاؤها في إطار هذا البرنامج فنجد قطاع الصناعة والصناعات التقليدية تمثل النشاطات الأكثر استقطابا لليد العاملة، ثم يليها قطاع الزراعة وهذا منطقي ما دام القرض المصغر يمنح أساس لشراء عتاد، كما تمنح السلف غير المعوضة للذين يملكون العتاد وهم في حاجة إلى رأسمال لشراء مواد أولية.[1]

الفرع الثالث: وكالة تطوير الاستثمار ANDI:

أُنشأت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI) بمقتضى الأمر رقم 01-03 المؤرخ في 20 أوت 2001[2] وحسب المرسوم التنفيذي رقم 06-356[3]، فتضطلع بعدد من المهام مجملة في العناوين التالية:

- بعنوان مهمة الإعلام،
- بعنوان مهمة التسهيل،
- بعنوان ترقية الاستثمار،
- بعنوان مهمة المساعدة،
- بعنوان المساهمة في تسيير العقار الاقتصادي،
- بعنوان تسيير الامتيازات،
- بعنوان مهمة المتابعة.

حيث يتضمن كل عنوان من العناوين السابقة عدد من المهام.

الفرع الرابع: الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب:

أولا: نشأت هذه الوكالة سنة 1997 وهي تعمل تحت سلطة رئيس الحكومة حيث تقوم بتمويل وتقديم المساعدات الفنية، تدريب ومتابعة المشاريع الصغيرة والمنشأة من طرف الشباب، وتغطي كامل التراب الوطني.

ثانيا: شروط الاستفادة من البرنامج:

- أن يكون المستفيد قد يشغل منصب عمل مأجور.
- يتراوح سن المستفيد ما بين (19-40).
- مساهمة شخصية في رأسمال المشروع حسب مستوى الاستثمار وموطنه.

---

[1]- **نفس المرجع السابق**، ص: 260.

[2]- **الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية**، العدد 47، 22 أوت 2001.

[3]- **مرسوم تنفيذي رقم 06-356 مؤرخ في 9 أكتوبر 2006 والمتعلق بصلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وتنظيمها وسيرها**، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 64، 11 أكتوبر 2006.

ثالثا: أهداف الوكالة و تحدياتها:

أ- الأهداف الرئيسية للبرنامج:

- القضاء على البطالة وخلق مناصب الشغل.
- دعم إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- إدماج الشباب في اقتصاد السوق.

ب-الأهداف الفرعية للبرنامج وتحدياته:

- ترقية وإدماج المرأة في عالم الشغل.
- إدماج الاقتصاد الوطني في العولمة.
- المساهمة في تغيير الدهنيات السلبية اتجاه المرأة المستثمرة.

ت-تحليل نتائج البرنامج:

رغم كون إدماج المرأة وترقيتها من الأهداف الفرعية للبرنامج، إلا أن نسبة استفادتهن ضعيفة مقارنة والعدد الإجمالي للمشاريع المقامة والملحق الإحصائي يثبت ذلك:

الشكل (3): توزيع النسب المستفيدة حسب النوع من دعم الوكالة الوطنية لدعم الشباب:

المصدر: ذ. مسيكة بوفامة، واقع المشاريع الاقتصادية الموجهة للمرأة في الجزائر، محاضرة بكلية العلوم التطبيقية، ص: 15.

من خلال الرسم البياني نلاحظ مدى ضعف حصة الإناث في إنشاء المشاريع الاستثمارية وبالتالي في خلق الثروة وتوليد الدخل.

أما بالنسبة لتوزيع مشاريع الإناث حسب نوع النشاط ضمن الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب، فإننا نجدها مركزة في المهن الحرة بـ 39.39 % وفي الخدمات بـ 24.58 % و 20.88 % في الحرف و 17.02 % في الصناعة وهذا سنة 2003.

ومن أهم ما يتعرضها من معوقات:

- تخوف البنوك من تمويل مشروعات البطالين.
- سلبية الدهنيات بخصوص المشاريع المنفذة من طرف الإناث.

الفرع الخامس: برنامج المنحة الجزافية للتضامن:

هذا البرنامج مسير أيضا من طرف الوكالة للتنمية الاجتماعية، وأنشأ سنة 1995 للحد من آثار البطالة خسارة إلغاء دعم أسعال الاستهلاك من طرف الدولة، وهذا بتقديم منحة شهرية للمستفيدين من البرنامج.

شروط الاستفادة من المنحة:

- العائلات والأفراد الذين يعيشون بمفردهم بدون دخل.

الأهداف الأساسية للبرنامج:

- محاربة الفقر والتهميش.
- إعادة الاعتبار للدور الاجتماعي للبلديات.
- تقديم الإعانات للعائلات بدون دخل خصوصا ربات البيوت المعيلات لأسرهم.
- حيث تمثل العائلات المستفيدة من البرنامج 70 % بينما الأشخاص الذين يعيشون بمفردهم 30 % أما التوزيع حسب النوع فيبين أن هناك 52 % تقريبا من المستفيدين نساء.
- بالإضافة إلى الأساليب التي اعتمدتها الجزائر للحد من البطالة اعتمدت تجربة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر وهي حديثة جدا بالمقارنة مع ما وصلت إليه هذه التجربة في البلدان المتقدمة والسائرة في طريق النمو.

الفرع الخامس: وكالة التنمية الاجتماعية:

هيأة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني أنشأت عام 1996 في ظل تطبيق مخطط إعادة الهيكلة بالجزائر هدفها التخفيض من حدة نتائج هذا المخطط على الفئات الاجتماعية الضعيفة وذلك بوضع تدابير وبرامج لمحاربة البطالة والفقر والتهميش.

وعليه فإن المهام الأساسية للوكالة يمكن تلخيصها في:

- ترقية واختيار وتمويل كل العمليات الموجهة للفئات الاجتماعية المحتاجة.
- تمويل مشاريع لها منفعة اقتصادية واجتماعية تستعمل في إنجازها يد عاملة كثيفة أي تشغل أكبر عدد ممكن من العمال في كل مشروع.
- تنظيم الوكالة يشمل مديرية عامة تتفرع منها عدة مديريات مركزية وكذا مجلس للتوجيه ولجنة للمراقبة، وحتى تقوم بمهامها فإنها تعتمد على شبكة تتكون من 07 وكالات جهوية إضافة لما ذكرنا إلى اعتمادها على مديريات التشغيل التي تشرف عليها الوكالة، يضاف إليها برامج الحماية الاجتماعية خاصة نظام الشبكة الاجتماعية المسير من طرف مديرية النشاط الاجتماعي بالولاية لحساب الوكالة أيضا.

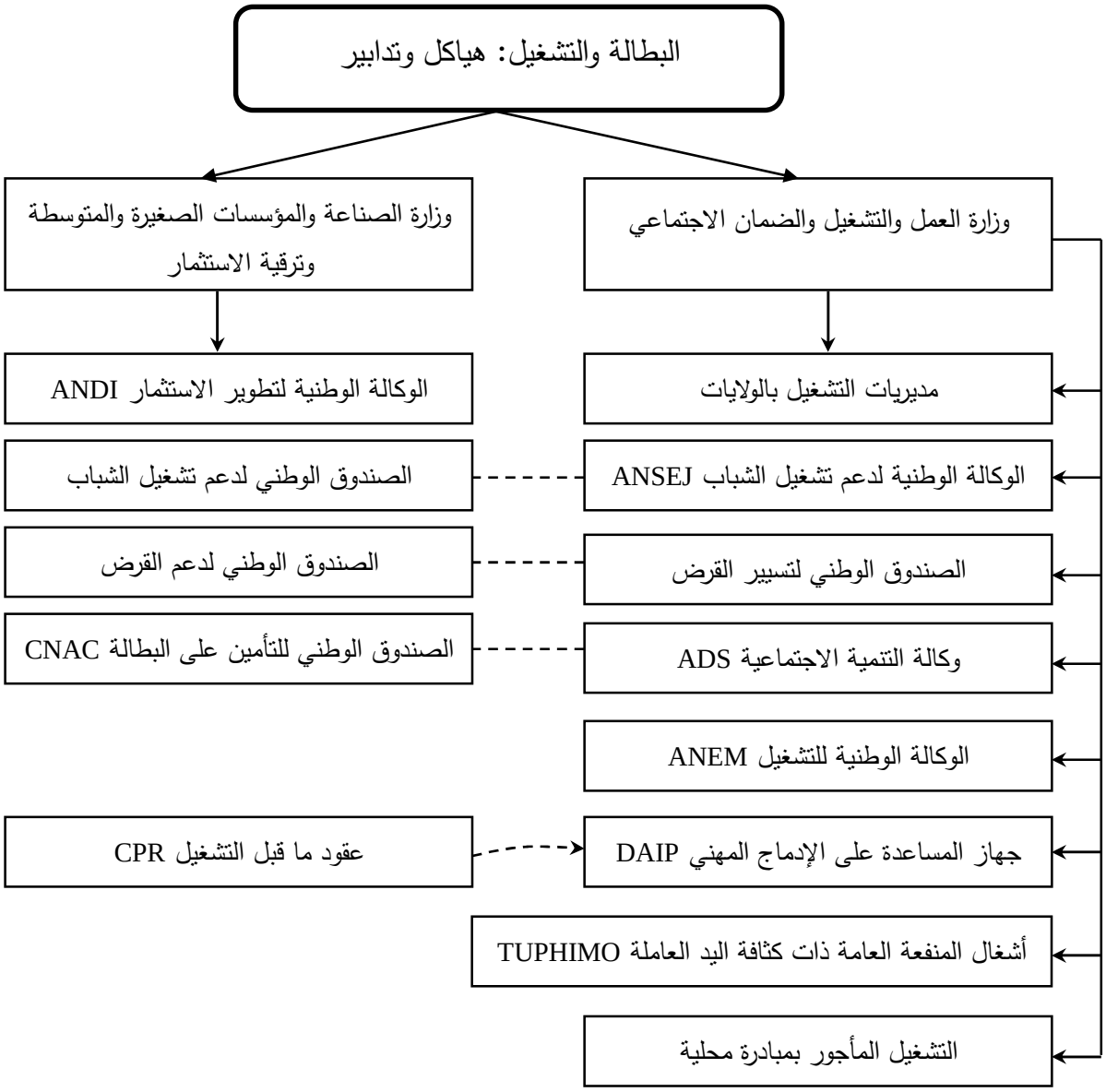
أهداف الوكالة كبيرة وهامة بالنظر للفئات الاجتماعية التي تقصدها ولبلوغ هذه الأهداف والوصول إلى المواطنين المعنيين ببرامجها فإن الوكالة تقوم بدور إعلامي وتوجيهي كبير عبر كل الهياكل التي تعتمد عليها من:

- فرعها الجهوية.
- مديريات التشغيل للولاية.
- مديريات النشاط الاجتماعي للولاية.
- الخلايا الجوارية في الأحياء.
- البلديات.
- الجمعيات المدنية التي لها علاقة بالمسائل الاجتماعية بصفة عامة.

ويرتكز هذا الدور على تنظيم حملات تحسيسية وإعلامية عامة ثم اتصالات مباشرة بالمواطن سواء فرديا أو عبر الجمعيات للوصول إلى توجيه كل مواطن إلى البرنامج الذي يتلاءم مع حالته الاجتماعية.

والشكل الموالي يوضح لنا مختلف هده الهيئات:

الشكل رقم (4): هياكل وآليات مكافحة البطالة ودعم التشغيل في الجزائر



المصدر: رحيم حسين: سياسات التشغيل في الجزائر: تحليل وتقييم، مجلة بحوث اقتصادية عربية، العددان 61-62 شتاء-ربيع 2013، ص 140.

بالإضافة إلى الأساليب التي اعتمدتها الجزائر للحد من البطالة اعتمدت تجربة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر وهي حديثة جدا بالمقارنة مع ما وصلت إليه هذه التجربة في البلدان المتقدمة والسائرة في طريق النمو.

وهذا ما سنتطرق إليه بالتفصيل في المبحث الثاني.

المبحث الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في نجاح سياسة التشغيل:

المطلب الأول: أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل:

تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بدور فعال في توفير فرص العمل إذ تعتبر من أهم القطاعات الاقتصادية الخالقة لمناصب شغل جديدة. فهي تتجاوز حتى المؤسسات الصناعية الكبيرة في هذا المجال رغم صغر حجمها والإمكانيات المتواضعة التي تتوفر عليها، ويلقي هذا الدور صدى واسعا في الدول المتقدة والنامية، فمع الزيادة في معدلات البطالة تكون المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي الأقدر على القضاء على جانب كبير من البطالة.

فقد أثبتت العديد من الدراسات التي أجريت في هذا المجال أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعمل على تكثيف عنصر العمل عن المؤسسات الكبيرة أي أنها تتطلب استثمارات أقل لكل فرصة عمل في المتوسط عن المؤسسات الكبيرة.

وحسب منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية OCDE تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة اليوم على سبيل المثال في نصف مناصب الشغل الجديدة والمستحدثة في أوروبا وتوظف 70 مليون شخص أي ما يمثل $\frac{2}{3}$ من مناصب العمل الكلية وتختلف هذه النسبة باختلاف البلدان والقطاعات الاقتصادية فمثلا نجدها مرتفعة في كل من اسبانيا والبرتغال ومنخفضة في السويد وإرلندا.

أما الولايات المتحدة الأمريكية توظف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أكثر من نصف العمال وبالأخص العمالة في قطاع الصناعات الأولية، في اليابان تصل نسبة عمالية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عام 2002 إلى قرابة 81 % من مجموع عدد العمال فيها. وأما الدول النامية فتتمثل أهميتها في مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق مناصب عمل جديدة وذلك لعدة عوامل نذكر منها:

- تعاني معظم الدول النامية من النمو السريع للسكان وزيادة قوة العمل فضلا عن عدم وجود مجال يوظف أعداد العمالة الهائلة المدربة في مختلف القطاعات.
- تساعد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على حل المشكلة الرئيسية في معظم الدول النامية، وهي ندرة رأس المال، ومن تم فهي تخصص التكلفة الاستثمارية اللازمة لخلق فرص العمل وقد أثبتت إحدى

الدراسات أن متوسط تكلفة العمل من الاستثمار في المؤسسات الصغيرة تقل ثلاث مرات عن متوسط تكلفة العمل في المؤسسات الكبيرة.[1]

- أدركت العديد من دول العالم أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة للتنمية وقدرتها على المزج بين النمو الاقتصادي وخلق مناصب الشغل وهذه المؤسسات لها دور فعال في تنويع الإنتاج على مختلف فروع النشاط الاقتصادي لقدرتها على التكيف مع ظروف السوق، فضلا على تحقيق التكامل الاقتصادي بينها وبين المؤسسات الكبيرة.[2]

المطلب الثاني: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر وفي ترقية التشغيل ومكافحة البطالة:

على ضوء الإحصائيات الأخيرة لوزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الصناعات التقليدية بأن عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر تقدر بـ 200.000 مؤسسة وتساهم في الناتج الداخلي الخام خارج المحروقات بنسبة 53.16 % وتوظف أكثر من 80.000 وحسب قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فإن الخروج من أزمة البطالة في الجزائر لا بد ان يكون عن طريق تشجيع الاستثمار وخلق الثروات وذلك من خلال فتح المجال أمام المستثمرين الخواص وتشجيعهم وإعطائهم الأولوية الخاصة لهذا القطاع بمنحه الامتيازات والمزايا القانونية والجبائية، وتجدر الإشارة إلى أن زيادة القوى العاملة قدرت بـ 1.5 %.

إن أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في دعم التنمية و خلق فرص عمل جديدة ومساهمتها في زيادة القيمة المضافة الإجمالية الأمر الذي جعل هذه المؤسسات تحظى بمكانة بارزة في اقتصاديات الدول المتقدمة والنامية على حد سواء بتوفير الإمكانيات اللازمة لتنمية هذا النوع من المؤسسات وتطويرها وقد جرت العادة أن يتم قياس دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومساهمتها في التنمية من خلال ثلاث مهام رئيسية: هي المساهمة في التشغيل القيمة المضاف وكذلك الصادرات.

وسوف نركز فيما يلي على المساهمة التشغيل.

---

[1]– عبد الرزاق حمدي، عبد الرزاق عويونان، **مرجع سبق ذكره**، ص: 4.

[2]– ذ. غياط شريف، ذ. بوقموم محمد: **دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاجتماعية، حالة الجزائر**، مقال منشور في مجلة دولية علمية محكمة، جامعة الجلفة الجزائر، العدد 2012/06، ص: 59.

الفصل الثالث ـــــــــــــــ الدور الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في نجاح سياسة التشغيل بالجزائر.

الفرع الأول: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في استحداث مناصب الشغل:

لقد أعطت الدول الجزائرية مجالا واسعا لدعم نمو وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الذي تزامن مع تطبيق برنامج التعديل الهيكلي، هو ما تضمن عنه الدور الحيوي والفعال لهذه المؤسسات في دفع وتيرة التنمية الاقتصادية ويتجلى ذلك بوضوح في دورها وفي توفير مناصب الشغل وامتصاص البطالة، حيث قدرت نسبة مساهمتها من مجموع المناصب المستحدثة ما يقارب 13.6 % خلال سنتي 2003 و 2004 علما أن عدد البطالين قدر بـ 2078270 و 1671534 لنفس السنتين على الترتيب وفقا لما يوضحه الجدول رقم 1

وللوقوف بصورة أكثر إشراقا ووضوحا على عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والعمالة التي توفرها انطلاقا من سنة 1994 حيث نستعين بالجدول (2) إذ أنه تبين من خلال هذه المعطيات الواردة أن عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تزايد مستمر حيث بلغ 26212 مؤسسة، ليتضاعف العدد بعدها حتى وصل في حدود عام 2004 إلى 312959 مؤسسة. ليصل في سنة 2009 إلى 570838 مؤسسة أي بزيادة قدرها 51312 مؤسسة. أما فيما يتعلق بتطور عدد العمال فيلاحظ أنه عرف تطورا متباينا ليصل في سنة 2009 إلى ما يعادل 1649789 عامل مقرنة بسنة 1994 حيث قدر عدد العمال ب88108 عامل.[1]

إن هذه النسبة تعكس تضافر جهود العديد من أجهزة التشغيل المنشأة لهذا الغرض والتي تخص بالذكر منها الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ) الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC). الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI)، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)، صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (FGAE)، صندوق ضمان قروض استثمارات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (CGCI)، وبالرجوع إلى الجدول رقم نجد أن الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ) هي الأكبر في توفير مناصب الشغل بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهذا يفسر اهتمام صناع القرار في الجزائر بالفئات العمرية المحصورة ما بين 20 و 35 سنة، وتليها الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ويعود ذلك لكون فئة الشباب الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة تمثل ما يقارب 75 %.

الفرع الثاني: تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأثره على تطور حجم عمالاتها:

هذا المعيار يسمح بتحليل الزيادة أو النقصان في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأثره على حجم العمالة خلال فترات زمنية معينة، وللوقوف على حقيقة الدور الذي تلعبه هده المؤسسات في التوظيف نستعين بالجدول رقم حيث يتبين من خلال معطياته أن كل 100 مؤسسة منشأة وفرت 286 منصب عمل جديد

[1] – ذ. غياط شريف، ذ. بوقموم محمد، **مرجع سبق ذكره**، ص: 60.

كمتوسط للفترة المدروسة، كما نلاحظ عدم التجانس بين طبيعة معدلات التطور وطبيعة حجم العمالة لهذه المؤسسات خلال كافة سنوات الدراسة حيث نلاحظ ما يلي:

في سنتي 1994 و 1996 زيادة طفيفة في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والمقابل سجل معدل عمالة سالب أي انضمام 3046 شخص لفئة العاطلين مقابل إنشاء 100 مؤسسة جديدة، والسبب في ذلك راجع إلى تسريح العمال بالمؤسسات العامة، مع العلم أن المؤسسات المنشأة هي مؤسسات مصغرة عاجزة عن استيعاب أكثر من فرد.

سنة 2001 سجلت معدلات موجبة لتطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطور العمالة معا، بمعدل كل مؤسسة منشأة توفر 5 مناصب عمل جديدة، مما يوحي بأن جل المؤسسات المستحدثة هي مؤسسات مصغرة.

سجلت سنة 2002 زيادة طفيفة في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في حدود 15 %وبالمقابل سجلت معدل عمالة سالبة، وإن كان طفيف، والذي يفسر انضمام ما يعادل 64 شخص لفئة العاطلين عن العمل مقابل إنشاء 100 مؤسسة جديدة.

عرفت سنوات 2003 و 2004 و 2005 معدلات موجبة للتوظيف أكبر من معدل تطور عدد المؤسسات، رغم تراجع هذا الأخير عن سنة 2002، والملاحظ على سنة 2004 أن طبيعة المنشآت توظف أكثر من 10 عمال بمقدر توظيف 547 منصب لكل 100 مؤسسة جديدة، مما يعني اتجاه المؤسسات المستحدثة نحو توظيف عمال أكثر. [1]

عرفت سنتي 2006 و 2007 زيادة في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتراجع معدلات التوظيف حيث أصبحت كل 100 مؤسسة توظف 279 منصب و 300 منصب على التوالي.

خلال سنتي 2008 و 2009 حدثت زيادة كبيرة في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مقارنة بالسنوات السابقة، أما معدلات التوظيف فتراجعت مقارنة بسنة 2007، وهذا الاتجاه يعكس عليه الطابع الفردي على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنشأة بمعدل توظيف 170 منصب و213 منصب لكل 100 مؤسسة منشأة.[2]

[1]– ذ. غياط شريف، ذ.بوقموم محمد، **مرجع سبق ذكره**، ص: 61.

[2] ذ. محمد محمد، **مرجع سبق ذكره**، ص: 62.

الجدول رقم (13): يوضح مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في استحداث مناصب الشغل.

	2003	2004	التغيير
عدد المناصب الإجمالية	6684057	7798412	1114355
عدد المناصب لـ م ص م	912949	1063953	151004
% لحصة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من إجمالي الوظائف	13.6	13.6	13.5
عدد البطالين	2078270	1671534	406736

المصدر: ذ. بن محمد محمد: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاجتماعية، مقال منشور في مجلة دولية علمية محكمة دراسات وأبحاث، ص: 69.

الجدول رقم (14): يوضح مساهمة هيئات التشغيل في توفير مناصب الشغل 2009.

أجهزة التشغيل	العمالة	النسبة
ANSEJ	1023842	% 62.06
ANDI	94290	% 5.71
FGAR	24509	% 1.30
CGCI	2716	% 0.16
ANGEM CNAC وباقي أجهزة التشغيل	504427	% 30.57
المجموع	1649784	% 100

المصدر: ذ. بن محمد محمد: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاجتماعية، مقال منشور في مجلة دولية علمية محكمة دراسات وأبحاث ، ص: 70.

الجدول رقم (15): يوضح تطور العمالة حسب المؤسسات للفترة 1994-2009.

السنة	عدد المؤسسات (1)	عدد العمال (2)	متوسط عدد العمال لكل مؤسسة (1/2)
1994	26612	88108	3,31
1996	177365	418000	2,36
1997	182354	2666000	14,62
1999	159507	634375	3,98
2001	179893	737062	4,10
2002	261863	684341	2,61
2003	2885875	705000	0,24
2004	312959	838504	2,68
2005	342788	1157856	3,38
2006	376767	1252707	3,32
2007	410959	1355399	3,30
2008	519526	1540209	2,96
2009	570838	1649789	2,89

المصدر: ذ. بن محمد محمد: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاجتماعية، مقال منشور في مجلة دولية علمية محكمة دراسات وأبحاث ، العدد 2012/06، ص: 69.

وقام الباحثون بحساب متوسط عدد العمال لكل مؤسسة.

خلاصة الفصل الثالث:

إن تبني الجزائر لعدة أساليب متنوعة من أجل التقليل من حدة البطالة هي أساليب ترتكز أساسا على الشباب لأن مستقبل الأمة والمجتمع كسياسة دعم وتشغيل الشباب، تسير القرض المصغر، وكالة تطوير الاستثمار ...إلخ.

ومن أهم هذه الأنواع انتهجت سياسة جديدة وهي علاقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بسياسة دعم الشباب وكذلك محاولة تحسين العلاقة بينها وبين البنك لإيجاد أحسن شريك بينهما.

إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تساهم بشكل كبير في التشغيل حيث تشغل ثلث اليد العاملة الجزائرية وبهذا أصبح القطاع الخاص مهيمنا على النشاط الاقتصادي بسبب تخلي الدولة عن الاحتكار.

الخاتمة العامة

الخاتمة العامة.

يظل موضوع التشغيل من أكثر الموضوعات المطروحة انشغالا، كما تظل البطالة من أشد المشاكل خطورة بالنظر الى قسوة الانعكاسات الاقتصادية والاجتماعية على كل من يعيش تحت وطأتها على اختلاف الأعمار والفئات الاجتماعية.

حيث عملت الحكومة الجزائرية على تبني مجموعة من الاجرائات والتدابير ويدخل في إطار هذه الحلول والمبادرات تلك التي تهدف إلى إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة Microentreprises تشكل مشاريع استثمارية مصغرة الهدف منها امتصاص البطالة وتنمية الاقتصاد الوطني لما توفره من مناصب عمل تخلقه ثروة بإمكانها التحدي والمنافسة وغزو الأسواق الخارجية.

الاجابة على الفرضيات :

- نعم إن الخصائص التي تتمتع بها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مكنتها من تحقيق أكبر الأهداف التي جاءت من أجلها.
- نعم استطاعت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ان تجد مكانة متميزة في الاقتصاد الجزائري بالنظرالى الاهتمام الكبيرالدي اولته لها الحكومات الجزائرية المتعاقبة .
- صحيح فلقد اولت الحكومات الجزائرية المتعاقبة اولوية لهدا المشكل من خلال خلق هياكل واليات لمكافحتها .
- صحيح فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تلعب دورا هاما في الحد من البطالة وتوفير مناصب الشغل .
- **النتائج:**

- بالرغم من الجهود المبذولة من طرف الدولة الجزائرية للحد من البطالة إلا أن هذه الظاهرة مازالت متفاقمة في بلادنا.
- نجحت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر في فتح مناصب شغل جديدة حيث تشغل إلى حد الآن ثلث اليد العاملة .
- انتشار الوعي بأهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المجتمع الجزائري وبالاخص لفئة الشباب.

الخاتمة العامة.

الاقتراحات والتوصيات:

- ضرورة الاستفادة من الأفكار والأساليب والنماذج العالمية في التعامل مع القروض الصغيرة والمتناهية الصغر.
- تنويع مجلات الاستثمار مع وضع أولويات للمشاريع الضرورية ذات الجدوى الاقتصادية والمساهمة في تحقيق التنمية الاجتماعية.
- يجب تطوير العلاقة بين البنوك والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، لأنها علاقة بين عاملين مختلفين وبعيدين ولا تربطهما إلا علاقة رسمية مما يجردهما من صفة الشريك الفعال.
- يجب التدرج في القروض والبدء بقروض صغيرة وفترات تسديد قصيرة مع زيادتها في حالة التسديد في الموعد المحدد.

قائمة المراجع

قائمة المراجع.

قائمة الكتب:

1- الدكتور محمد الزيود وآخرون، أساسيات علم الاقتصاد (الجزئي والكلي)، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الثانية.

2- الدكتور ناصر دادي عدون، الدكتور عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي (حالة الجزائر)، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010.

3- الدكتور محمد حسين الوادي، الدكتور كاظم حاسم العيساوي، الاقتصاد الكلي، دار المسيرة للنشر والتوزيع.

قائمة المحاضرات:

1- الدكتور رواب والدكتور، الدكتور غربي مصباح، التكوين المهني والتشغيل بالجزائر، محاضرة للتربية البدنية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة.

2- الأستاذة: ثلاجية نوة، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إطار الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب في إمتصاص البطالة وتفعيل النسيج الصناعي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة باجي مختار، عنابة.

قائمة الملتقيات:

1- عبد الرزاق حميدي، عبد القادر عوينان، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من أزمة البطالة، الملتقى الدولي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، المسيلة.

2- غالم عبد الله، حمزة قيشوش، استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، الملتقى الدولي، جامعة المسيلة، 2011.

قائمة المذكرات:

1- آيت بارة شفيعة، دور القيادة في اتخاذ القرارات في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، السنة الجامعية 2009-2010.

2- شعيب أنسى، واقع وآفاق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ظل الشراكة الأوروجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، السنة الجامعية 2007-2008.

قائمة المراجع.

3- وسيلة بلهادي، دراسة وتحليل آليات ومتطلبات تكييف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع متغيرات البيئة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، السنة الجامعية 2010-2011.

4- آيت عيسى عيسى، سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية، السنة الجامعية 2010.

الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 47، 22 أوت 2001.
مرسوم تنفيذي رقم 06-356 مؤرخ في 9 أكتوبر 2006 والمتعلق بصلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 64، 11 أكتوبر 2006.
5- ريفي هشام، العولمة والبطالة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، السنة الجامعية 2008-2009.