



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميله  
معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

المرجع : ...../2017

القسم: علوم التسيير

الميدان : العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية

الشعبة: علوم التسيير

التخصص : مالية و بنوك

مذكرة بعنوان:

تفعيل دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في سوق العمل في الجزائر

دراسة حالة الجزائر (2006 – 2016)

مذكرة مكمله لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص " مالية و بنوك "

إشراف الأستاذ:

إعداد الطالبتين:

د- ريغي هشام

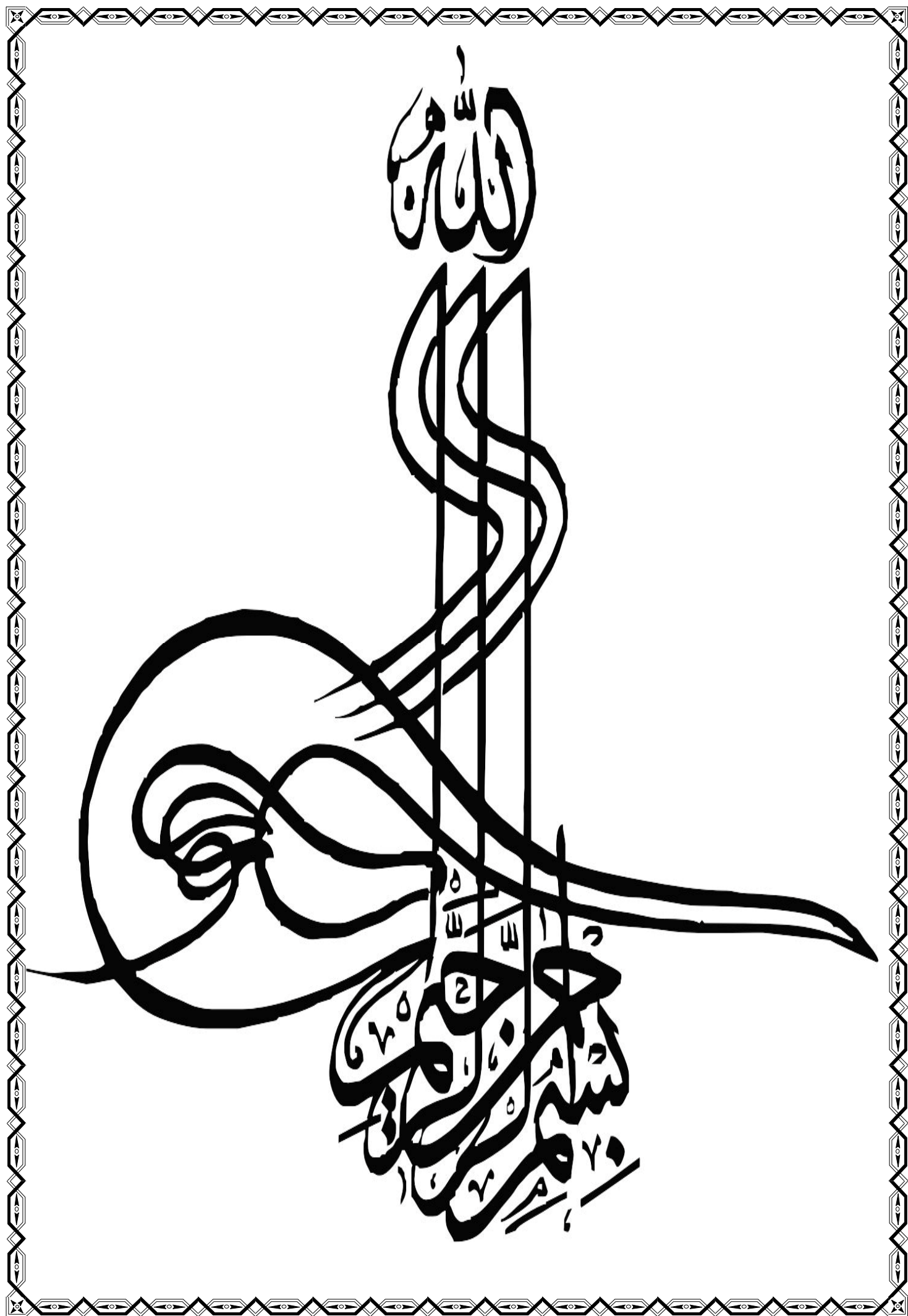
لجنة المناقشة:

- بولقصب سهيلة  
- حمدوش صليحة

| الصفة        | الجامعة                                    | اسم ولقب الأستاذ |
|--------------|--------------------------------------------|------------------|
| رئيسا        | المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميله-  | بوجنانة فؤاد     |
| مناقشا       | المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميله - | بولعراس سفيان    |
| مشرفا ومقررا | المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميله-  | ريغي هشام        |

السنة الجامعية : 2016/2017





### الملخص:

تلعب المؤسسات الصغيرة و المتوسطة دورا هاما في معظم اقتصاديات العالم بالنظر إلى دورها في العديد من المجالات ومنها سوق العمل خاصة من ناحية التشغيل ومكافحة البطالة. ولقد أدركت الجزائر أهمية هذا النوع من المؤسسات وهذا الدور مما دفعها إلى خلق العديد من الآليات والهياكل من أجل تشجيع ودعم تلك المؤسسات. وبالرغم من الارتفاع الكبير في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال السنوات الماضية إلا أن مساهمتها في سوق العمل، خاصة من ناحية التشغيل تبقى ضعيفة وهو ما يستدعي تفعيل دورها في هذا المجال من خلال تبني العديد من الأساليب.

**الكلمات المفتاحية:** المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، سوق العمل، التشغيل، البطالة، الجزائر.

### Abstract:

Small and medium enterprises play an important role in most economies of the world because of their role in many areas, including the labor market, especially in terms of employment and unemployment. Algeria has recognized the importance of this type of institution and this role has led to the creation of many mechanisms and structures to encourage and support those institutions. Despite the large increase in the number of small and medium enterprises over the past years, their contribution in the labor market, especially in terms of employment remains weak, which requires activating its role in this field through the adoption of many methods.

**Keywords:** small and medium enterprises, labor market, employment, unemployment, Algeria.

## شكر و تقدير

الحمد لله الذي تتم بنعمه الصالحات، نحمده حمداً كثيراً يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه ونصلي ونسلم على سيدنا وحبیبنا وقدوتنا سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم

طب القلوب ودواؤها ونور الأبصار وضياؤها وعافية الأبدان وشفائها اللهم صلي وسلم وبارك على النبي وعلى آله وصحبه.

بكل احترام وتقدير يسرنا أن نرفع أصدق وأخلص كلمات الشكر والعرفان للدكتور

ريغي هشام الذي كان عوناً لنا بعد الله في إنجاز هذا البحث ولم يبخل علينا بالنصح والإرشاد، نسأل الله أن يحفظه ويسدّد خطاه وأن يتفضل عليه بالخير حيث كان.

كما نتقدم ونتوجه بالشكر والعرفان إلى أعضاء لجنة المناقشة الذين تفضلوا

بالموافقة على مناقشة المذكرة وإبداء ملاحظاتهم القيمة.

بسم الله الرحمن الرحيم  
قال تعالى: (وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه وبالوالدين إحسان)

أهدي ثمرة جهدي المتواضع هذا إلى من أحببتهم بعد حب الله ورسوله صلى الله عليه وسلم  
أمي الغالية

إلى نبع الحنان و هبة الرحمان..... إلى كل من في الوجود بعد الله و رسوله  
إلى سندي و قوتي و ملاذي بعد الله..... إلى من أرضعتني الحب و الحنان  
إلى رمز الحب و بلسم الشفاء..... إلى القلب الناصع البياض  
إلى من عرفت معها معنى الحياة..... أطلال الله في عمرها و حفظها.  
أبي العزيز

يا من احمل اسمك بكل فخر..... يا من جرع الكأس فارغا ليسقيني قطرة حب  
إلى من كلت أنامله لقدم لنا لحظة سعيدة..... إلى من حصد الأشواك ليمهد لي طريق العلم  
أطلال الله في عمره و حفظه  
إخوتي

إلى سندي في هذه الدنيا و لا أحصي لهم فضلا..... إلى القلوب الطاهرة الرقيقة و النفوس البرينة  
إلى رباحين حياتي... زهير..... لندة.... لامية..... عبد الله..... صالح..... ريمعة..... حسين  
إلى "الدكتور ريغي هشام"

الذي ساعدنا على إنجاز هذا العمل حفظه الله وبارك فيه، وإلى صديقي التي تقاسمت معي هذا العمل صليحة  
إلى من تحلو بالإخاء وتميزوا بالوفاء والعطاء إلى ينابيع الصدق  
الصافي إلى من معهم سعدت، وبرفقتهم في دروب الحياة الحلوة  
والخزينة سرت إلى من كانوا معي على طريق النجاح والخير إلى  
من عرفت كيف أجدهم وعلموني أن لا أضيعهم: هاجر، شيماء،  
رانيا، سمية، بشرى، رحيمة، آسيا، نزيهة.....

إلى أعمامي وعماتي وخالتي وأولادهم  
إلى خالي العزيز عبد الجليل وزوجته صليحة وأولادهم

أحسن، كوثر، رحاب، والمدلل حسين

إلى كل من ذكرهم قلبي و نسيهم قلمي

اللهم وفقنا لاغتنام الأوقات و شغلنا بالأعمال الصالحات  
اللهم جد عنا بالفضل و الإحسان و العفو والغفران.

سهيلة

بسم الله والصلاة والسلام على رسول الله

الحمد لله الذي بوأنا من العلم مرتبة ما كنا نصلها لولا أن منّ علينا من

فضله وأغرق علينا من بحر جوده

وبعد أن وفقنا الله على إنجاز هذا العمل أهدي ثمرة جهدي إلى:

من أوصانا بهما الله برا وإحسانا إلى التي علمتني معنى الكفاح وكيف أكون

مدرسة للصالح وساعدتني لأذوق طعم النجاح، إلى يمامة الإيمان ومحففة الأحرار،

أمي الحبيبة "عائشة" أطال الله عمرها

إلى الذي رباني على طريق الإسلام فأحسن تربيتي و علمني آداب

الكلام فأمسك بيدي و حملني على صفحات الدنى و أوصلي

إلى بر الأمان أبي العزيز "شعبان"

إلى شموع العائلة إخوتي: فارس، محمد، صلاح الدين

إلى زهرات العائلة أخواتي: لبنه، وداد، زهرة، نونو

إلى العائلة الكريمة جدتي العزيزة فاطمة وجدي، خالتي

وأخوالي، عمي وعماتي

وأخص بالذكر خالي حليم

إلى الدكتور ريغي هشام الذي ساعدنا كثيرا في إنجاز هذا العمل طيلة فترة البحث

ولم يخل علينا بنصائحه القيمة، حفظه الله

إلى صديقة سهيلة التي تقاسمت معي هذا العمل

إلى كل الصديقات والزميلات.

إلى من أعزهم قلبي.



# فهرس المحتوايات

فهرس المحتويات

| الصفحة  | المحتوى                                                                                       |
|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| I       | ملخص                                                                                          |
| II      | شكر وتقدير                                                                                    |
| III     | إهداء                                                                                         |
| V       | فهرس المحتويات                                                                                |
| IX      | قائمة الجداول                                                                                 |
| XI      | قائمة الأشكال                                                                                 |
| أ - هـ  | مقدمة                                                                                         |
| 21 - 2  | الفصل الأول: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر                                            |
| 2       | تمهيد                                                                                         |
| 11 - 3  | المبحث الأول: ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة                                                |
| 3       | المطلب الأول: مفهوم وأنواع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة                                         |
| 3       | الفرع الأول: تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة                                                 |
| 4       | الفرع الثاني: خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة                                                |
| 5       | الفرع الثالث: أنواع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة                                                |
| 9       | المطلب الثاني: أهمية وأهداف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة                                        |
| 9       | الفرع الأول: أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة                                                 |
| 10      | الفرع الثاني: أهداف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة                                                |
| 20 - 11 | المبحث الثاني: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة                                                |
| 11      | المطلب الأول: تعريف وتطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر                               |
| 11      | الفرع الأول: التعريف القانوني للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة                                      |
| 12      | الفرع الثاني: تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر                                |
| 14      | المطلب الثاني: الهيئات الداعمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصعوبات التي تواجهها هذه المؤسسات |
| 14      | الفرع الأول: الهيئات الداعمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة                                       |

|         |                                                                                                                            |
|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 17      | الفرع الثاني: الصعوبات التي تواجه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة                                                              |
| 21      | خلاصة                                                                                                                      |
| 49 - 23 | الفصل الثاني: سوق العمل في الجزائر                                                                                         |
| 23      | تمهيد                                                                                                                      |
| 39 - 24 | المبحث الأول: إطار نظري حول سوق العمل                                                                                      |
| 24      | المطلب الأول: سوق العمل، مفهومه، مميزاته، أنواعه والعوامل المؤثرة فيه                                                      |
| 24      | الفرع الأول: مفهوم سوق العمل                                                                                               |
| 25      | الفرع الثاني: مميزات سوق العمل                                                                                             |
| 26      | الفرع الثالث: أنواع سوق العمل                                                                                              |
| 28      | الفرع الرابع: العوامل المؤثرة في سوق العمل                                                                                 |
| 30      | المطلب الثاني: مؤشرات سوق العمل (البطالة والأجور)                                                                          |
| 30      | الفرع الأول: البطالة: مفهومها، أنواعها، أثارها وسبل معالجتها                                                               |
| 35      | الفرع الثاني: الأجور: مفهومها، أهميتها، العوامل المؤثرة في سياسة الأجور وطرق تحديد الأجور                                  |
| 48-40   | المبحث الثاني: تحليل سوق العمل في الجزائر                                                                                  |
| 40      | المطلب الأول: تحليل واقع سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2006-2016                                                        |
| 44      | المطلب الثاني: هيئات وآليات مكافحة البطالة ودعم التشغيل في الجزائر                                                         |
| 44      | الفرع الأول: الهيئات الخاضعة لوصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي                                                 |
| 47      | الفرع الثاني: الهيئات الخاضعة لوصاية وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة                                            |
| 49      | خلاصة                                                                                                                      |
| 70-51   | الفصل الثالث: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في سوق العمل في الجزائر                                                      |
| 51      | تمهيد                                                                                                                      |
| 60 - 52 | المبحث الأول: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في سوق العمل                                                                 |
| 52      | المطلب الأول: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في سوق العمل                                                                  |
| 58      | المطلب الثاني: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل في بعض الدول العربية والعراقيل التي تحد من مساهمتها في التشغيل |
| 58      | الفرع الأول: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل في بعض الدول                                                     |

|         |                                                                                                |
|---------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
|         | العربية                                                                                        |
| 59      | الفرع الثاني: العراق التي تحد من مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل في الدول العربية |
| 69 - 61 | المبحث الثاني: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في سوق العمل في الجزائر                          |
| 61      | المطلب الأول: واقع التشغيل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر                            |
| 64      | المطلب الثاني: أساليب تفعيل دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في سوق العمل في الجزائر             |
| 70      | خلاصة                                                                                          |
| 74 - 72 | خاتمة                                                                                          |
| 82 - 76 | قائمة المراجع                                                                                  |

# قائمة الجداول

قائمة الجداول

| رقم الجدول | عنوان الجدول                                                                                                         | الصفحة |
|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| 01-01      | تعريف الاتحاد الأوروبي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة                                                                   | 4      |
| 02-01      | تصنيف المؤسسات المتوسطة والصغيرة و المصغرة عل أساس تنظيم العمل                                                       | 6      |
| 03-01      | تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في القانون الجزائري                                                                | 12     |
| 04-01      | تطور تعداد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر (2006-<br>السداسي الأول 2016)                                      | 13     |
| 01-02      | الإطار المفاهيمي للقطاع غير الرسمي                                                                                   | 27     |
| 02-02      | تطور بعض المؤشرات المتعلقة بسوق العمل في الجزائر (2006-<br>2016)                                                     | 41     |
| 03-02      | تطور توزيع العمالة حسب الوضعية المهنية في الجزائر (2006-<br>2016)                                                    | 42     |
| 04-02      | التوزيع القطاعي لسكان المشتغلين في الجزائر (2006- 2016)                                                              | 43     |
| 05-02      | تطور توزيع الفئة العاملة حسب القطاع القانوني (2006- 2016)                                                            | 44     |
| 01-03      | تطور التشغيل في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الفترة (2006-<br>السداسي الأول 2016)                                  | 61     |
| 02-03      | مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة في التشغيل الكلي في<br>القطاع الخاص خلال الفترة (2006- السداسي الأول 2016) | 63     |
| 03-03      | نقل الإنتاج إلى الخارج والإنتاج بالاستعانة بمصادر خارجية - بعض<br>التعاريف-                                          | 64     |
| 04-03      | التوزيع القطاعي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة (بم فيها<br>الحرفية) في السداسي الأول لسنة 2016                   | 67     |
| 05-03      | التوزيع الجغرافي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة (أشخاص<br>معنوية) في الجزائر في السداسي الأول لسنة 2016          | 69     |

# قائمة الأشكال

قائمة الأشكال

| الصفحة | عنوان الشكل                                                                                                                     | رقم الشكل |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 62     | تطور حجم التشغيل في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر<br>خلال الفترة (2006- السداسي الأول 2016)                            | 01-03     |
| 63     | تطور التشغيل الكلي في القطاع الخاص و التشغيل في المؤسسات<br>الصغيرة و المتوسطة الخاصة خلال الفترة (2006- السداسي الأول<br>2016) | 02-03     |

# مقدمة

## تمهيد:

تؤدي المؤسسات الصغيرة و المتوسطة دورا كبيرا في اقتصاديات الدول لما لها من أهمية في تحقيق التنمية و التخفيف من حدة البطالة، إذ تعد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من أهم وسائل الإنعاش الاقتصادي نظرا لمرونتها و سهولة تكيفها و الذي يجعلها قادرة على الجمع بين التنمية الاقتصادية و الاجتماعية من خلال توفيرها فرص عمل واسعة إذ لا تتطلب رؤوس أموال كبيرة من أجل تمويلها.

وعلى غرار هذه الدول أدركت الجزائر أهمية ومكانة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في اقتصادها، حيث بادرت باتخاذ مجموعة من الإصلاحات و التحولات قصد توفير محيط ملائم لها و تفعيل دورها خاصة في سوق العمل، من خلال إنشاء هياكل و آليات دعم لهذه المؤسسات. إلا و أنه لظروف معينة واجه القطاع العديد من الصعوبات و العقبات جعلت منه قطاعا هشاً لا يترجم الغايات و الأهداف المنوطة به مما يدفعنا للبحث عن أساليب من شأنها أن تفعل دور هذه المؤسسات في سوق العمل، وخاصة من ناحية التشغيل.

## أولاً- إشكالية الدراسة:

على ضوء ما تقدم تتمثل إشكالية البحث فيما يلي:

"كيف يمكن تفعيل دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في سوق العمل وخاصة من ناحية التشغيل في الجزائر"

ومن خلال التساؤل الرئيسي يمكننا طرح التساؤلات الفرعية التالية:

- هل تحظى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالاهتمام في الجزائر؟
- ما هو واقع سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2006-2016؟
- ما مدى مساهمة قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في حجم التشغيل الكلي في الجزائر؟
- ما هي أساليب تفعيل دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في سوق العمل في الجزائر خاصة من ناحية التشغيل؟

## ثانياً- فرضيات الدراسة:

من أجل الإلمام بالموضوع و محاولة الإجابة على الإشكالية الرئيسية و على التساؤلات الفرعية قمنا بوضع مجموعة من الفرضيات التي تعتبر كإجابات مبدئية نعمل على اختبارها من خلال دراسة تطبيقية في الجزائر خلال الفترة (2006-2016) و تتمثل الفرضيات على النحو التالي:

## الفرضية الأولى:

تحظى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة باهتمام كبير في الجزائر بالنظر إلى الخصائص التي تميز والأهمية التي يكتسبها هذا النوع من المؤسسات.

## الفرضية الثانية:

تميز سوق العمل في الجزائر خلال الفترة (2006-2016) بالتحسن في بعض مؤشراتته.

## الفرضية الثالثة:

لا تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بشكل كبير في حجم التشغيل الكلي في الجزائر.

## الفرضية الرابعة:

يُمكن من خلال مجموعة من الأساليب تفعيل دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في سوق العمل في الجزائر خاصة من جانب التشغيل.

## ثالثا- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذا البحث في كونه يتناول أحد أهم المواضيع وهو قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وإبراز دورها في استحداث مناصب شغل، خاصة وأن هذا النوع من المؤسسات شهد اهتماما كبيرا في الجزائر.

## رابعا- أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:

- محاولة الإلمام بمختلف المفاهيم النظرية المتعلقة بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و سوق العمل؛
- تحليل واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و سوق العمل في الجزائر؛
- السعي لتوضيح دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في توفير فرص العمل و الحد من البطالة؛
- اقتراح الأساليب التي يمكن أن تفعل دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التشغيل في الجزائر؛
- الوصول إلى نتائج يتم على أساسها اقتراح توصيات مناسبة.

## خامسا- أسباب اختيار الموضوع:

من أسباب اختيارنا لهذا الموضوع ما يلي:

- أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أصبح يُراهن عليها لتحقيق النمو الاقتصادي والتنمية الاقتصادية في مختلف دول العالم؛
- إن تفعيل دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في سوق العمل يعتبر موضوع الساعة بالنسبة للجزائر، وذلك من خلال زيادة اهتمام السلطات بالشباب البطال و منحه فرصة الاستثمار في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة؛
- تنمية المعارف الشخصية حول موضوع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و سوق العمل.

## سادسا- المنهج و الأدوات المستخدمة في الدراسة:

من أجل الوصول إلى الأهداف المسطرة و المعالجة العلمية للإشكالية المطروحة اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي، فقد استخدم المنهج الوصفي من أجل عرض الإطار النظري للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و سوق العمل في حين تم إتباع المنهج التحليلي أثناء دراسة حالة الجزائر.

وتم الاعتماد في هذه الدراسة على عدة أدوات من بينها الكتب و رسائل الماجستير و أطروحات الدكتوراة و الملتقيات و المجالات فضلا عن مختلف المراجع ذات الصلة بالموضوع بالإضافة إلى مختلف البيانات و الإحصائيات الرقمية الصادرة عن الجهات الرسمية كالديوان الوطني للإحصائيات.

## سابعا- حدود الدراسة:

يمكن تقسيم حدود الدراسة إلى حدود مكانية و أخرى زمنية، و تتمثل الحدود المكانية في التركيز على الجزائر من خلال تناول واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و واقع سوق العمل فيها. أما الحدود الزمنية فقد تم اعتماد الفترة من سنة 2006 إلى غاية سنة 2016.

## ثامنا- الدراسات السابقة:

من خلال إعدادنا لهذه الدراسة لم نصادف دراسة تربط المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و سوق العمل و لكن هذا لم يمنعنا من الاعتماد على بعض الدراسات التي تناولت بعض الأجزاء الفرعية المتعلقة بالموضوع:

**1. دراسة ريغي هشام:** التحرير الاقتصادي و أسواق العمل (حالة القطاع الصناعي في الجزائر)، أطروحة دكتوراة في العلوم الاقتصادية، 2014-2015، هدفت هذه الدراسة إلى البحث في مختلف الجوانب المتعلقة بالتحرير الاقتصادي و أسواق العمل و التعرف على واقع القطاع الصناعي بصفة عامة و التحويلي بصفة خاصة خلال الفترة 2001-2012 و البحث في انعكاسات متطلبات التحرير الاقتصادي على سوق العمل في القطاع الصناعي. و توصل الباحث إلى أن القطاع الخاص و المتمثل أساسا في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالرغم من ارتفاع حجم العمالة فيها إلا أنها لا تستوعب إلا نسبة بسيطة من اليد العاملة المشتغلة و هذا يعود إلى الطابع الفردي لهذه المؤسسات من جهة و انخفاض حجم الصناعات الصغيرة و المتوسطة التي يمكنها رفع مستويات التشغيل في تلك المؤسسات وبالتالي ارتفاع المساهمة في التشغيل الكلي. وقد أفدتنا هذه الدراسة من الجانب النظري لسوق العمل و أساليب تفعيل دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في سوق العمل.

2. دراسة دحماني محمد أدريوش: إشكالية التشغيل في الجزائر - محاولة تحليل، أطروحة دكتورة في اقتصاد التنمية، 2012-2013، تهدف هذه الدراسة إلى محاولة تفسير التغيرات في معدلات البطالة انطلاقا من التغيرات في مؤشرات الأداء الاقتصادي الكلي، وكذا التغيرات الحاصلة في بعض العوامل الديموغرافية في الجزائر، و معرفة اتجاهات العلاقة بين مؤشر البطالة من جهة و كل من مؤشرات الأداء الاقتصادي و الديموغرافي من جهة أخرى. ومن أهم النتائج المتوصل إليها أن العوامل الديموغرافية لعبت دورا في التأثير على ديناميكية معدلات البطالة وأن الزيادة في عدد مناصب العمل التي تم خلقها خلال الفترة 2000-2011 استحوذ على الجزء الأكبر منها كل من قطاع التجارة والخدمات بنسبة 50%. ومن أهم التوصيات التي اقترحها الباحث أنه لابد على الحكومات من إعادة النظر في سياسات التشغيل خلال العقدين الأخيرين. لأن الاختلالات الحالية في سوق العمل في الجزائر ذات طابع هيكلي وبنوي وليست فقط كنتيجة لتعرض البلد لصدمات خارجية. وقد أفادتنا هذه الدراسة في جانب النظري لسوق العمل.

3. دراسة بن طجين محمد عبد الرحمان: دراسة قياسية لسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1970-2008، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، 2010-2011. هدف الباحث من خلال هذه الدراسة إلى الإطلاع على وضعية متغيرات سوق العمل في الجزائر منذ سنة 1970 إلى غاية 2008، وقد توصل إلى مجموعة من النتائج من أهمها أن معدلات البطالة تتزايد أو تنخفض تبعا للمتغيرات الاقتصادية المتحركة فيها، واقترح عدة توصيات منها أنه لا يجب الاعتماد على التدابير والحلول المؤقتة لحل المشاكل على العموم وعلى مشكل البطالة خصوصا ذلك أن هذه الحلول قد تصبح مشاكل في الغد القريب أو البعيد، و لقد أفادتنا الدراسة من حيث الجانب النظري المتعلق بسوق العمل.

4. دراسة قدرة سمية: دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة - دراسة ميدانية لولاية قسنطينة، مذكرة ماجستير في تسيير الموارد البشرية، 2009-2010، و هدفت الباحثة من خلال هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و أهم المشاكل التي تعيقها وكذا أساليب الدعم التي تقدمها الدولة لتنميتها و الاستفادة من تجارب الدول الرائدة في هذا المجال، و إيضاح الدور الذي يمكن أن تساهم به في تحقيق التنمية المحلية بمعالجة أحد معضلاتها ألا وهي مشكلة البطالة، وقد توصلت الباحثة من خلال دراستها إلى مجموعة من النتائج أهمها أن للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة خصائص مميزة تجعلها أكثر فاعلية في استحداث مناصب العمل، إلا أن عملية التوظيف بها تواجه بعض الصعوبات التي تؤدي إلى تقييد فرص العمل التي يمكن أن توفرها. واقترحت الباحثة مجموعة

من التوصيات أهمها الاستفادة من الخبرات و النماذج العالمية الموجودة في مجال تنمية و تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، من خلال تهيئة المناخ الملائم لنمو وتوسيع هذا النوع من المؤسسات و ذلك بالاعتماد على عدد من الآليات التي أثبتت فاعليتها في بعض الدول، وقد أفادتنا هذه الدراسة في الجانب النظري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

### تاسعا - صعوبات الدراسة:

لا يخلو أي بحث علمي من الصعوبات، و أهم الصعوبات التي واجهتنا هي:

- تباين الإحصائيات و البيانات و اختلافها من مصدر إلى آخر؛
- عدم توفر الإحصائيات و البيانات الخاصة ببعض السنوات.

### عاشرا - خطة وهيكـل الدراسة:

للإجابة على الإشكالية المطروحة و من تم اختبار الفرضيات قسمنا الدراسة إلى ثلاث فصول: نتاولنا في الفصل الأول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر من خلال تقسيمه إلى مبحثين. في المبحث الأول تم التطرق إلى ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أما المبحث الثاني فتم التعرف من خلاله على واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

وتناولنا في الفصل الثاني سوق العمل في الجزائر، والذي تم تقسيمه أيضا إلى مبحثين حيث تطرقنا في المبحث الأول إلى الإطار النظري لسوق العمل، أما المبحث الثاني تناولنا فيه تحليل سوق العمل في الجزائر.

وارتأينا في الفصل الثالث القيام بتحليل واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2006-2016، والذي قسمناه هو الآخر إلى مبحثين، استعرضنا في المبحث الأول واقع التشغيل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، وفي المبحث الثاني أساليب تفعيل دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في سوق العمل في الجزائر.

# الفصل الأول: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

## تمهيد:

أصبح موضوع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من الموضوعات التي تلقى اهتمام لدى الدول و المنظمات الدولية فضلا عن اهتمام الاقتصاديين بها و لعل السبب في ذلك راجع إلى الدور الهام الذي يؤديه هذا القطاع في الدول المتقدمة أو الدول النامية على حد سواء. ولقد انعكس الاهتمام بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في وضع برامج خاصة به و هيئات دعم لأجل تنميته و تطويره بالإضافة إلى معالجة كل العقبات التي تعترضه، كما أصبح هذا القطاع الرهان الأساسي في تحقيق التنمية الاقتصادية و الاجتماعية و هذا من خلال معالجة البطالة، تنمية الصادرات، استغلال الموارد المحلية، خلق الثروة و تنمية الجماعات المحلية.

وعلى هذا الأساس تم تخصيص هذا الفصل للتحديث عن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة وواقعها في الجزائر، وذلك من خلال المبحثين التاليين:

المبحث الأول: ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

المبحث الثاني: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

## المبحث الأول: ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

إن دراسة وتحليل موضوع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يتطلب تحديد تعريف ومفهوم شامل وواضح لهذه المؤسسات، بحيث يحظى بالإجماع والقبول من طرف جميع المهتمين والباحثين بهذا القطاع، وبالتالي فإن ضرورة وضع تعريف دقيق لهذه المؤسسات أدى إلى إظهار الطابع الحقيقي بينها وبين المؤسسات الأخرى، حتى يمكن الوقوف على مكانتها ووزنها في الاقتصاد ومدى مساهمتها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وأيضا تحديد السبل لترقيتها.

### المطلب الأول: مفهوم وأنواع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

#### الفرع الأول: تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تُعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بأنها "تلك المؤسسات التي تمتاز بمحدودية رأس المال وقلة العمل، محدودية التكنولوجيا المستخدمة وبساطة في التنظيم الإداري، وتعتمد على تمويل ذاتي حيث رأس المال يتراوح بين 5-65 ألف دولار، وعدد العمال أقل من 10 أعمال".<sup>1</sup>

كما تُعرف الولايات المتحدة الأمريكية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وفقا لقانون الأعمال المصغرة (SBA) Small Business act لعام 1953 على أنها "المؤسسات التي يتم امتلاكها وإدارتها بطريقة مستقلة حيث لا تسيطر على مجال العمل الذي تنشط في نطاقه".<sup>2</sup>

واعتمادا على معيار عدد العمال فإن تصنيف المؤسسات في الولايات المتحدة الأمريكية يتم كما يلي:<sup>3</sup>

- ✓ المؤسسات المصغرة: تضم من 01 إلى 09 عمال؛
- ✓ المؤسسات الصغيرة: من 10 إلى 199 عامل؛
- ✓ المؤسسات المتوسطة: من 200 إلى 499 عامل.

كما عمد الاتحاد الأوروبي إلى إيجاد تعريف موحد داخل المجموعة الأوروبية، حيث قام بإصدار تعريف عام 1996 كما هو ملخص في الجدول الموالي:<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - أبت عيسى عيسى: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر أفاق وقبود، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، مخبر العولمة واقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، العدد 06، 2009، ص: 273.

<sup>2</sup> - مرمي مراد: أهمية نظم المعلومات الإدارية كأداة للتحليل البيئي في م.ص.م الجزائرية دراسة حالة شركة chiali profi plast بسطيف، مذكرة ماجستير، تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2010، ص ص: 60-61.

<sup>3</sup> - المرجع السابق، ص: 61.

<sup>4</sup> - سليمان ناصر وعواطف محسن: قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كبديل تنموي للاقتصاد الجزائري خارج قطاع المحروقات، الملتقى الدولي تقييم استراتيجيات وسياسات الجزائر الاقتصادية لاستقطاب الاستثمارات البديلة للمحروقات في آفاق الألفية الثالثة بالجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالتعاون مع مخبر إستراتيجيات و السياسة الاقتصادية في الجزائر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، يومي 28 و 29 أكتوبر 2014، ص: 03.

جدول رقم (1-1): تعريف الاتحاد الأوروبي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

| نوع المؤسسة | عدد الموظفين<br>الأقصى | الحد الأقصى لرقم<br>الأعمال | الحد الأقصى للميزانية |
|-------------|------------------------|-----------------------------|-----------------------|
| المصغرة     | 9                      | —                           | —                     |
| الصغيرة     | 49                     | 7 مليون أورو                | 5 مليون أورو          |
| المتوسطة    | 249                    | 40 مليون أورو               | 27 مليون أورو         |

المصدر: سليمان ناصر وعواطف محسن، مرجع سبق ذكره، ص: 3.

وعرفت منظمة العمل الدولية للصناعات الصغيرة "بأنها الصناعات التي يعمل بها 50 عاملا وتحدد مبلغ لا يزيد عن 1000 دولار لكل عامل تزداد إلى 5000 دولار في بعض الصناعات على أن لا يزيد رأس مال المنشأة عن 100.000 دولار".<sup>1</sup>

وعرف البنك الدولي المشروعات الصغيرة والمتوسطة باستخدام معيار عدد العمال والذي يعتبر معيارا مبدئيا "تعتبر المنشأة صغيرة إذا كانت توظف أقل من 50 عاملا، وهناك العديد من دول العالم التي تستخدم هذا المعيار لتعريف المنشآت الصغيرة والمتوسطة. ففي إيطاليا وفرنسا تعتبر المنشأة صغيرة ومتوسطة إذا كانت توظف حتى 500 عامل، في السويد لغاية 200 عامل، في كندا وأستراليا حتى 99 عاملا، في حين في الدانمرك هي المنشآت التي توظف لغاية 50 عاملا".<sup>2</sup>

إن استخدام عدد العمال كمعيار لتعريف المنشآت الصغيرة والمتوسطة يمتاز بعدد من المزايا منها:<sup>3</sup>

- ✓ يسهل عملية المقارنة بين القطاعات والدول؛
- ✓ مقياس ومعيار ثابت وموحد stable yardstick، خصوصا أنه لا يرتبط بتغيرات الأسعار واختلافها مباشرة وتغيرات أسعار الصرف؛
- ✓ من السهولة جمع المعلومات حول هذا المعيار.

من خلال التعاريف السابقة يمكن تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أنها "وحدات اقتصادية صغيرة الحجم ومستقلة بحيث ملاكها يعملون لحسابهم الخاص، وتستخدم عدد قليل من العمال وتعمل في منطقة محلية وتكون حصتها السوقية صغيرة مقارنة مع القطاع الذي تنتمي إليه".

#### الفرع الثاني: خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بعدة خصائص يمكن أن نلخصها فيما يلي:

<sup>1</sup> - برجى شهرزاد: إشكالية استغلال مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، مذكرة ماجستير، تخصص مالية دولية، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2012، ص: 30.

<sup>2</sup> - ليث عبد الله القهوي وبلال محمود الوادي: المشاريع الريادية الصغيرة والمتوسطة ودورها في عملية التنمية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2012، ص: 15.

<sup>3</sup> - المرجع السابق، ص: 15.

- ✓ صغر الحجم وقلة التخصص في العمل، مما يساعد على المرونة والتكيف مع الأوضاع الاقتصادية المحلية، ويمكن أن تكون دولية في ظل العولمة و التفتح الاقتصادي؛
- ✓ الضآلة النسبية لرأسمال هذه المؤسسات، مما يسهل عملية التمويل خصوصا إذا كان المستحدث أو المستحدثين يمتلكون نصيبا من رأس المال بصورته العينية أو النقدية؛
- ✓ دقة الإنتاج والتخصص مما يساعد على اكتساب الخبرة والاستفادة من نتائج البحث العلمي مما يساعد على رفع مستوى الإنتاجية ومن خلالها تخفيض كلفة الإنتاج؛
- ✓ حرية اختيار النشاط يسمح بالكشف عن القدرات الذاتية للأفراد وترقية المبادرات الفردية، وإدماج كل إرادة في الإبداع والاختراع؛<sup>1</sup>
- ✓ تتميز بسهولة التأسيس وقلة إجراءات التكوين، إذ يتطلب الأمر غالبا دفع الرسوم المطلوبة واستخراج رخص القيام بالعمل؛
- ✓ يتميز الهيكل التنظيمي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بهيكل بسيطة وأقل تعقيدا من المؤسسات الكبيرة؛
- ✓ المعرفة التفصيلية بالعملاء والسوق، فسوق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محدودة نسبيا؛
- ✓ تتوفر على نظام معلومات داخلي يتميز بقلّة التعقيد وهو ما يسمح بالاتصال السريع صعودا ونزولا بين إدارة المؤسسة وعمالها؛

كما توجد خصائص أخرى للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة: وهي أن هذا النوع من المؤسسات يتميز بالفاعلية والكفاءة سواء من حيث القدرة على تحقيق الأهداف الاقتصادية لأصحابها أو من حيث قدرتها على إشباع رغبات واحتياجات العميل، بالإضافة للمرونة والقابلية للتكيف في مواجهة الظروف غير الطبيعية خاصة في أوقات الانكماش الاقتصادي وهذا ما تعجز عنه المؤسسات الكبيرة والعلاقة.<sup>2</sup>

### الفرع الثالث: أنواع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

#### **أولا- تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أساس تنظيم العمل:**

سوف نقوم بتوضيح هذا التصنيف الخاص بالمؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة على أساس تنظيم العمل من خلال الجدول التالي:

<sup>1</sup> - يعقوبي محمد: مكانة وواقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، الملتقى الدولي متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، مخبر العولمة واقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة حسنية بن بوعلي، الشلف، يومي 17 و 18 أفريل 2006، ص 46.

<sup>2</sup> - غالم عبد الله وسبع حنان: واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر و دورها في تنمية الاقتصاد الوطني، الملتقى الوطني واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، يومي 5 و 6 ماي 2013، ص ص: 6-7.

**جدول رقم (1-2): تصنيف المؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة على أساس تنظيم العمل**

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

المصدر: مشري محمد ناصر: دور المؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة في تحقيق التنمية المحلية المستدامة (دراسة الإستراتيجية الوطنية لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حالة ولاية تبسة)، مذكرة ماجستير، تخصص إستراتيجية المؤسسة للتنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2011، ص: 15

**1- المؤسسات غير المصنعة:** وهي المتمثلة في الفئات ( 1. 2. 3 ) أي الإنتاج العائلي والنظام الحرفي وتتميز ببساطة تنظيم العمل واستخدام الأساليب والتجهيزات البسيطة والتقليدية في العمل والتسيير.

**2- المؤسسات المصنعة:** يجتمع ضمن هذه المؤسسات كل من المصانع المتوسطة والصغيرة والمصغرة والمصانع الكبيرة وتتميز على الصنف الأول- المؤسسات الغير مصنعة - من حيث تقسيم العمل وتعقيد العملية الإنتاجية واستخدام الأساليب الحديثة في الإدارة و التسيير، و كذلك من حيث طبيعة المنتج واتساع السوق والحصة السوقية.

**3- المؤسسات المقاوله:** يعبر عنها في الجدول السابق بنظام المنزلية والورشات المتفرقة (5.4) وهي نوع من الترابط الهيكلي بين مؤسستين حيث توكل إحداها الأخرى مهام معينة تطبق وفق شروط محددة وعادة ما تكون المؤسسة المؤكّلة كبيرة والمؤسسة المؤكل لها صغيرة. ومن خلال ما سبق يمكن القول أن المقاوله من الباطن تعتبر من أهم أشكال التكامل الاقتصادي وهي تجسد التعاون أين يلجأ أحد معين الذي يسمى المقاول إلى شخص آخر يسمى المقاول من الباطن لإنجاز المشروع أو جزء منه وذلك من خلال إما التعاون المباشر أو التعاون غير المباشر.<sup>1</sup>

**ثانيا- تصنيف المؤسسات المتوسطة و الصغيرة على أساس الشكل القانوني:**

ويمكن أيضا أن نميز نوع آخر من المؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة ويصنف هذا النوع

<sup>1</sup> مشري محمد ناصر: دور المؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة في تحقيق التنمية المحلية المستدامة (دراسة الإستراتيجية الوطنية لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حالة ولاية تبسة)، تخصص إستراتيجية المؤسسة للتنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2011، ص: 15.

على أساس الشكل القانوني الذي تنسب إليه المؤسسة، وهي:<sup>1</sup>

1- **التعاونيات:** تعد الجمعيات التعاونية من المشاريع الاختيارية التي تؤمن من قبل مجموعة من العناصر البشرية بهدف تأمين احتياجات الأعضاء من الخدمات و السلع الضرورية بأقل تكلفة ممكنة.

2- **المؤسسات العامة:** هي مؤسسات التابعة للقطاع العام، تمتاز بإمكانيات مالية ومادية كبيرة وتستفيد من مجموعة من التسهيلات والإعفاءات المختلفة، وكذلك تحتوي على جهاز رقابة يتمثل في الوصايا.

3- **المؤسسات الخاصة:** هي مؤسسات تخضع للقانون الخاص و يندرج تحتها صنفين أساسين وهما المؤسسات الفردية و الشراكة.

3-1 **المؤسسات الفردية:** وهي المؤسسات التي تعود ملكيتها بالدرجة الأولى إلى شخص واحد ويقوم بجميع الأعمال الإدارية والفنية، ومطالب بتوفير الأموال الضرورية لممارسة النشاط، وعن أمثلة ذلك نجد المعامل الحرفية وورشات الصناعة... إلخ.

وتتميز المؤسسات الفردية بإجراءات تأسيس بسيطة، وإجراءات الرقابة تقوم بفرض الضريبة على الأرباح وتمتاز بالحرية في اتخاذ القرار والمرونة في الممارسات الإدارية والفنية، ومن سلبيات هذه المؤسسات هو أن وجودها واستمراريتها مرتبط بهذا الشخص، وعدم قدرة الفرد الواحد على الإلمام بجميع النواحي الإدارية والفنية والإنتاجية تجعلها عرضة أكثر للأزمات، أيضا الترقية داخل هذه المؤسسات تكون محدودة جدا وعدم استفادة المؤسسة من مزايا التخصص، وبالرغم من هذه الانتقادات إلا أن هذا التوجه يبقى هو النموذج الأنسب للمؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة.

3-2 **مؤسسات الشراكة:** الشراكة عقد بمقتضاه يلتزم شخصان أو أكثر بأن يساهم كل واحد منهم في المشروع أو المؤسسة سواء بمبلغ مالي أو بالعمل، على أن يقتسموا عوائد المشروع.

**ثالثا- تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أساس طبيعتها:**

تصنف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب طبيعتها إلى ما يلي:

1- **المؤسسات العائلية:** تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العائلية أو المنزلية بكون مكان

إقامتها هو المنزل، وتعتمد على المهارات اليدوية والأساليب التقليدية المتوارثة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - المرجع السابق، ص: 16

<sup>2</sup> - قندرة سمية: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة دراسة ميدانية- قسنطينة، مذكرة ماجستير، تخصص علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2010، ص: 62.

**2- المؤسسات التقليدية:** تشبه النوع الأول في كونها تستخدم العمل العائلي وتنتج منتجات تقليدية وقد تستعين ببعض اليد العاملة خارج أفراد العائلة، وتعتبر هذه الصفة مميزة لها بشكل واضح عن النوع الأول، كما أنها تتخذ ورشة صغيرة كمحل للقيام بالأعمال الخاصة بها.<sup>1</sup>

**3- المؤسسات المتطورة:** تتميز هذه المؤسسات عن غيرها من النوعين الأولين في اتجاههما إلى الأخذ بفنون الإنتاج الحديثة واستخدام تكنولوجيا التنظيم والإدارة.

**4- المؤسسات الحرفية:** تعتمد على قوة العمل أكثر من اعتمادها على قوة رأس المال، وتحتاج إلى تدريب خاص ومهارات فنية، وتُمارس داخل الورشات وغالبا ما يكون فيها عدد العمال أقل من 10 عمال، وهي تمتاز بقابلية التطور والتكيف مع الأوضاع المتغيرة.

**5- مؤسسات حرفية خدماتية:** وهي تقدم خدمات معينة للأفراد مثل خدمات الصيانة وتُمارس داخل ورشات صغيرة.<sup>2</sup>

**رابعا\_ تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أساس طبيعة المنتجات:**

تُصنف المؤسسات حسب هذا المعيار إلى ثلاثة أقسام:<sup>3</sup>

#### **1- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنتجة للسلع الاستهلاكية:**

يتمثل نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ضمن هذا التصنيف في إنتاج السلع الاستهلاكية مثل: المنتجات الغذائية، الملابس، النسيج، التبغ وبعض المنتجات الكيميائية وغير ذلك من السلع الاستهلاكية، وتتضمن هذه المنتجات إلى الصناعات التالية: الصناعات الغذائية، الصناعات الفلاحية أو التحويلات الفلاحية، صناعة النسيج والجلد، صناعة الورق وأنواعه...إلخ. ويتركز هذا النوع من المنتجات الاستهلاكية في الأساس على تأقلمها مع خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. بحيث أن صناعة السلع الغذائية تعتمد على المواد الأولية المنفرقة المصادر.

#### **2- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنتجة للسلع الوسيطة:**

يُدمج في هذا التصنيف كل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنتجة للسلع التالية: معدات فلاحية، قطع غيار، أجزاء الآلات، المكونات الكهربائية وغيرها، وتتضمن هذه المنتجات إلى الصناعات التالية: الصناعات الميكانيكية والكهربائية، الصناعات الكيميائية والبلاستيكية، صناعة مواد البناء، المحاجر والمناجم.

<sup>1</sup> - المرجع السابق، ص: 62.

<sup>2</sup> - حجاوي أحمد: إشكالية تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و علاقتها بالتنمية المستدامة، مذكرة ماجستير، تخصص تحليل

اقتصادي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2011، ص: 13.

<sup>3</sup> - غانم عبد الله وسبع حنان، مرجع سبق ذكره، ص: 5.

### 3- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنتجة لسلع التجهيز:

تتطلب صناعة سلع التجهيز تكنولوجيا مركبة، ويد عاملة مؤهلة، ورأس مال أكبر مقارنة بالصناعات السابقة، وهذا ما يجعل مجال تدخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ضيق، بحيث يشمل بعض الفروع البسيطة فقط، كإنتاج وتركيب بعض المعدات والأدوات البسيطة، وذلك خاصة في البلدان الصناعية، أما في البلدان النامية فتتكفل هذه المؤسسات بتصليح وتركيب الآلات والمعدات خاصة وسائل النقل، فهي تمارس عملية تركيبية أو تجميعية انطلاقاً من استيراد أجزاء للمنتج النهائي (قطع غيار) وإنتاج بعضها، ثم القيام بعملية التجميع للحصول على المنتج النهائي.

### المطلب الثاني: أهمية وأهداف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

#### الفرع الأول: أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا هاما في الاقتصاد المحلي ويمكن إبراز هذه الأهمية في ما يلي:

- 1- **رفع مستوى الناتج القومي:** يعني الناتج القومي مجموع السلع والخدمات التي ينتجها مجتمع ما في فترة زمنية معينة. نلاحظ من الانتشار الواسع والنشاط الهائل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في كافة المجالات الصناعية والتجارية والخدماتية، أنها تساهم بشكل كبير وبنسبة عالية في الناتج القومي الإجمالي وأنها تفوق مساهمة المؤسسات الكبيرة في ذلك.<sup>1</sup>
- 2- **المحافظة على استمرارية المنافسة:** تتنافس المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمؤسسات الكبيرة فيما بينهما في العديد من المجالات ومن الضروري جدا المحافظة على المنافسة، حيث لا يمكن إغفال أهمية المنافسة في الاقتصاد، ففي عصر التغير السريع يمكن أن تكون المنافسة سببا في تحقيق هذا التغير من خلال الإبداع والتطوير.<sup>2</sup>
- 3- **امتصاص البطالة:** تظهر أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إعادة إدماج المسرحين لظروف اقتصادية، مما يسمح باستغلال الكفاءات والتجارب وتجسيد أفكارهم في الواقع هذا ما يساهم في امتصاص البطالة، لما يتميز به هذا النوع من المؤسسات في خلق فرص عمل في شتى القطاعات. فعملية تمويل هذه المؤسسات أصبح من الأولويات التي تدعو إليها الدول لتجنب الآفات الاجتماعية والمساهمة في التنمية الاقتصادية المحلية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - توفيق عبد الرحيم يوسف: إدارة الأعمال التجارية الصغيرة، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2009، ص: 31.

<sup>2</sup> - ماجدة العطية: إدارة المشروعات الصغيرة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2002، ص: 24.

<sup>3</sup> - أيت عيسى عيسى، مرجع سبق ذكره، ص: 275.

4- **تحقيق التكامل الصناعي:** تعمل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة جنباً إلى جنب مع المؤسسات الكبيرة، حيث تشكل معها علاقة ترابط وتكامل والتي يتم من خلالها تبادل السلع، والخدمات والخبرات.<sup>1</sup>

5- **تحقيق التوازن الجهوي:** تعمل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على إحداث نوع من التوازن بين مختلف المناطق سواء كانت حضرية أم ريفية، وذلك بحكم انتشارها وتواجدها في كل مكان، ويعود ذلك إلى كثرة عددها وصغر حجمها ومرونتها واستخدامها لكميات قليلة من المواد الأولية الموجودة محليا ولبساطة اليد العاملة بها، وهي الخصائص المناسبة للاقتصاديات المحلية، وبالتالي هذا ما يجعلها تشكل وسيلة فعالة لتحقيق نوع من العدالة في تنمية مختلف المناطق والأقاليم وتقليص الفجوات التنموية بينها والمحافظة على استقرار السكان بها.<sup>2</sup>

6- **المساهمة في زيادة حجم وقيمة الصادرات:** وتؤكد التجارب الدولية نجاح هذا المنهج، ففي ألمانيا تمثل صادرات الصناعات الصغيرة والمتوسطة حوالي 66% من إجمالي الصادرات الصناعية، وفي إيطاليا تصل هذه النسبة إلى نحو 47%، وفي اليابان تصل إلى حوالي 30% بالإضافة إلى إنتاج سلع وسيطية بنسبة 20% من صادرات الصناعات الكبرى، وفي فرنسا تصل النسبة إلى نحو 27% وفي الوم.أ تصل نسبة أصحاب المؤسسات الصغيرة أو المتوسطة بين المصدرين حوالي 96%، قاموا بتصدير حوالي 30% من إجمالي الصادرات الأمريكية.<sup>3</sup>

#### الفرع الثاني: أهداف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

- يرمى إنشاء مؤسسة صغيرة أو متوسطة إلى تحقيق أهداف نذكر منها:<sup>4</sup>
- ✓ ترقية روح المبادرة الفردية والجماعية، باستخدام أنشطة اقتصادية سلعية أو خدمية لم تكن موجودة من قبل، وكذا إحياء أنشطة ثم التخلي عنها لأي سبب كان؛
  - ✓ استعادة كل حلقات الإنتاج غير المربحة وغير الهامة التي تخلصت منها المؤسسات الكبرى من أجل إعادة تركيز طاقتها على النشاط الأصلي، وقد بينت دراسة أجريت على مؤسسة عمومية اقتصادية في قطاع الإنجاز في الأشغال الكبرى أنه يمكن عن طريق التخلي والاستعادة إنشاء 15 مؤسسة صغيرة؛
  - ✓ يمكن أن تشكل أداة فعالة لتطوير الأنشطة والمناطق النائية، مما يجعلها أداة هامة لترقية وتنمية الثروة المحلية، وإحدى وسائل الاندماج والتكامل بين المناطق؛

<sup>1</sup> - مرعي مراد، مرجع سبق ذكره، ص: 65

<sup>2</sup> - المرجع السابق، ص: 66.

<sup>3</sup> - غالم عبد الله وسبع حنان، مرجع سبق ذكره، ص: 7.

<sup>4</sup> - يعقوبي محمد، مرجع سبق ذكره، ص: 45.

- ✓ يمكن أن تكون حلقة وصل في النسيج الاقتصادي من خلال مجمل العلاقات التي تربطها بباقي المؤسسات المحيطة والمتفاعلة معها والتي تشترك في استخدام نفس المدخلات؛
- ✓ تشكل إحدى مصادر الدخل بالنسبة لمستحدثيها ومستخدميها، كما تشكل مصدرا إضافيا لتنمية العائد المالي للدولة من خلال الاقتطاعات والضرائب المختلفة؛
- ✓ تشكل إحدى وسائل الإدماج للقطاع غير المنظم والعائلي.

## **المبحث الثاني: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر**

تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر مجموعة من العراقيل تعتبر كتحديات لها وهذا منذ الاستقلال، مما جعلها تمر بمراحل تطور عديدة تبعا للظروف الاقتصادية التي مرت بها البلاد، وكذا تطور تعداد هذه المؤسسات الذي أضحى ملحوظا في السنوات الأخيرة، وهذا راجع للاهتمام الكبير للدولة بهذا القطاع .

### **المطلب الأول: تعريف وتطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر**

#### **الفرع الأول : التعريف القانوني للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة**

وفقا للقانون 02-17 المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1438 الموافق 10 جانفي سنة 2017 والذي يتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة<sup>1</sup>، فإن المؤسسة الصغيرة والمتوسطة مهما كانت طبيعتها القانونية تُعرف بأنها مؤسسة إنتاج السلع و/أو الخدمات:

- ✓ تشغل من 1 إلى 250 شخصا؛
  - ✓ لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 4 مليار دينار جزائري، أو لا يتجاوز مجموع حصيلاتها السنوية مليار دينار جزائري؛
  - ✓ تستوفي معايير الاستقلالية".
- ويقصد في مفهوم هذا القانون، ما يلي:

**1- الأشخاص المستخدمون:** عدد الأشخاص الموافق لعدد وحدات العمل السنوية، بمعنى عدد العاملين الأجراء بصفة دائمة خلال سنة واحدة، أما العمل المؤقت أو العمل الموسمي فيعتبران أجزاء من وحدات العمل السنوي. والسنة التي يعتمد عليها بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تنشط هي تلك المتعلقة بآخر نشاط محاسبي مقفل.

**2- الحدود المعتمدة لتحديد رقم الأعمال أو مجموع الحصيلة:** هي تلك المتعلقة بآخر نشاط مقفل مدة 12 شهرا.

<sup>1</sup> - القانون رقم 02-17 المؤرخ في 10 يناير 2017، المتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 02، 11 جانفي 2017.

3- **المؤسسة المستقلة:** كل مؤسسة لا يمتلك رأسمالها بمقدار 25% فأكثر من قبل مؤسسة أو مجموعة مؤسسات أخرى، لا ينطبق عليها تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

وقسم القانون التوجيهي الجزائري المؤسسات الصغيرة و المتوسطة إلى ثلاثة مؤسسات كما يلي:

✓ **المؤسسة المتوسطة:** وتعرف بأنها مؤسسة تشغل ما بين خمسين(50) إلى مائتين وخمسين(250) شخصا، ويكون رقم أعمالها السنوي ما بين أربعمئة (400) مليون إلى أربعة (4) مليار دينار جزائري أو يكون مجموع حصيلتها السنوية ما بين مائتي (200) مليون دينار جزائري إلى مليار (1) دينار جزائري؛

✓ **المؤسسات الصغيرة:** وتعرف بأنها مؤسسة تشغل ما بين عشرة (10) إلى تسعة وأربعين(49) شخصا، ورقم أعمالها السنوي لا يتجاوز أربعمئة (400) مليون دينار جزائري، أو مجموع حصيلتها السنوية لا يتجاوز مائتي (200) مليون دينار جزائري؛

✓ **المؤسسة الصغيرة جدا:** وتعرف بأنها مؤسسة تشغل من شخص (1) واحد إلى تسعة (9) أشخاص، ورقم أعمالها السنوي أقل من أربعين (40) مليون دينار جزائري، أو مجموع حصيلتها السنوية لا يتجاوز عشرين (20) مليون دينار جزائري.

**جدول رقم (1-3): تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القانون الجزائري**

| المؤسسة<br>المعيار    | المتوسطة                                                 | الصغيرة                             | المصغرة                            |
|-----------------------|----------------------------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|
| عدد العمال            | 250 - 50                                                 | 49 - 10                             | 9 - 1                              |
| رقم الأعمال<br>السنوي | 400 مليون دينار<br>جزائري إلى 4<br>مليار دينار<br>جزائري | لا يتجاوز 400 مليون<br>دينار جزائري | أقل من 40 مليون دينار<br>جزائري    |
| الحصيلة السنوية       | 200 مليون دينار<br>جزائري إلى 1<br>مليار دينار<br>جزائري | لا يتجاوز 200 مليون<br>دينار جزائري | لا يتجاوز 20 مليون دينار<br>جزائري |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على : القانون رقم 17- 02 المؤرخ في 10 يناير 2017، المتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 02، 11 جانفي 2017.

#### الفرع الثاني: تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

لقد شهدت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في السنوات الأخيرة تزايدا كبيرا في عددها وهذا ما يوضحه الجدول أدناه الذي يتضمن تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة والعمومية والحرفية في الجزائر، حيث أن عددها في القطاع الخاص قدر سنة 2006 بـ 269 806 مؤسسة أي

بنسبة 71.61% وهي في تزايد مستمر حيث بلغ عددها في السداسي الأول من سنة 2016، 780339 مؤسسة أي بنسبة 76.95%. أما فيما يخص عدد المؤسسات الحرفية فهي الأخرى في تزايد مستمر حيث بلغ عددها 106222 مؤسسة في سنة 2006، في حين قدرت بـ 233 298 مؤسسة في السداسي الأول من 2016 أي بنسبة 23%.

بينما نلاحظ في القطاع العام تراجع في عدد هذه المؤسسات حيث قدر عددها في سنة 2006 بـ 739 مؤسسة أي بنسبة 0.2% في حين انخفضت إلى 438 مؤسسة بنسبة 0.04% في السداسي الأول من سنة 2016.

ولقد كان الفضل في هذا التطور المهم في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى جميع التدابير المتخذة لتطويع وتشجيع هذا النوع من المؤسسات من طرف الدولة الجزائرية.

**الجدول رقم (1-4): تطور تعداد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر**

**(2006- السداسي الأول 2016)**

| المجموع | القطاع العام |       | النشاطات الحرفية |         | القطاع الخاص |         | السنوات                   |
|---------|--------------|-------|------------------|---------|--------------|---------|---------------------------|
|         | النسبة %     | العدد | النسبة %         | العدد   | النسبة %     | العدد   |                           |
| 376 767 | 0.20         | 739   | 28.19            | 106222  | 71.61        | 269 806 | <b>2006</b>               |
| 410 959 | 0.16         | 666   | 28.31            | 116 347 | 71.53        | 293 946 | <b>2007</b>               |
| 519 526 | 0.12         | 626   | 24.42            | 126 887 | 75.45        | 392 013 | <b>2008</b>               |
| 587 494 | 0.10         | 591   | 22.38            | 131 505 | 77.51        | 455 398 | <b>2009</b>               |
| 619 072 | 0.09         | 557   | 21.91            | 135 623 | 78.00        | 482 892 | <b>2010</b>               |
| 659 309 | 0.09         | 572   | 22.22            | 146881  | 77.63        | 511 856 | <b>2011</b>               |
| 711 832 | 0.08         | 557   | 22.58            | 160 764 | 77.34        | 550 511 | <b>2012</b>               |
| 777816  | 0.07         | 557   | 22.57            | 175676  | 77.34        | 601583  | <b>2013</b>               |
| 852 053 | 0.06         | 542   | 22.83            | 194562  | 77.10        | 656 949 | <b>2014</b>               |
| 934 569 | 0.06         | 532   | 23.23            | 217 142 | 76.71        | 716 895 | <b>2015</b>               |
| 1014075 | 0.04         | 438   | 23.00            | 233 298 | 76.95        | 780 339 | <b>السداسي الأول 2016</b> |

المصدر:

- إحصائيات 2006-2009: منى مسغوني: نحو أداء تنافسي متميز للمؤسسة الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، مجلة الباحث، مخبر أداء المؤسسات والاقتصاديات في ظل العولمة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، العدد 10، 2012، ص:134.

- ✓ Statistiques 2010: Bulletin d'information statistique de la PME, N°20, 2011, p: 11.
- ✓ Statistiques 2011-2012: Bulletin d'information statistique de la PME, N°22, avril 2013, p:10.
- ✓ Statistiques 2013-2014: Bulletin d'information statistique de la PME, N°26, avril 2015, p:8.
- ✓ Statistiques 2015 : Bulletin d'information statistique de la PME, N°28, mai 2016, p:8.
- ✓ Statistiques 1<sup>er</sup> semestre 2016: Bulletin d'information statistique de la PME, N°29, novembre 2016, p:9.

وقامت الباحثتان بحساب النسب

## المطلب الثاني: الهيئات الداعمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصعوبات التي تواجهها هذه المؤسسات

### الفرع الأول: الهيئات الداعمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

غالبا ما تكون هذه الهيئات حكومية إلى حد ما، تقوم الحكومة بإنشاء مثل هذه الهيئات وتشجع على إقامتها لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومن هذه الهيئات نذكر:

**1- الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:** وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 05-165 المؤرخ في 3 ماي 2005<sup>1</sup> فإن الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي "مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتوضع الوكالة تحت وصاية الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة".  
وتتولى الوكالة المهام التالية:

- ✓ تنفيذ الإستراتيجية القطاعية في مجال ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و تطويرها؛
- ✓ تنفيذ البرنامج الوطني لتأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة وضمان متابعته؛
- ✓ ترقية الخبرة والاستشارة الموجهة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- ✓ تقييم فعالية تطبيق البرامج القطاعية ونجاحتها، واقتراح التصحيحات الضرورية عليها عند الاقتضاء؛
- ✓ متابعة ديموغرافية المؤسسات في مجال إنشاء النشاط و توقيفه وتغييره؛
- ✓ إنجاز دراسات حول الفروع وكذا المذكرات الظرفية الدورية حول التوجيهات العامة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- ✓ ترقية الابتكار التكنولوجي واستعمال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتكنولوجيا الإعلام والاتصال الحديثة بالتعاون مع المؤسسات والهيئات المعنية؛
- ✓ جمع المعلومات المتعلقة بميدان المؤسسات الصغيرة والمتوسطة واستغلالها ونشرها؛
- ✓ التنسيق مع الهياكل المعنية، بين مختلف برامج التأهيل الموجهة لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

**2- مشاتل المؤسسات:** وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 03-78 المؤرخ في 25 فيفري سنة 2003<sup>2</sup> فإن مشاتل المؤسسات هي مؤسسات عمومية ذات طابع صناعي وتجاري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتوضع تحت تصرف الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 05-165 المؤرخ في 3 ماي 2005، المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 32، 4 ماي 2005.

<sup>2</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 03-78 مؤرخ في 25 فيفري 2003، المتضمن القانون الأساسي لمشاتل المؤسسات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 13، 26 فيفري 2003.

وتكون المشاتل في أحد الأشكال الآتية:

- **المحضنة:** هي هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع في قطاع الخدمات؛
- **ورشة الربط:** هي هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع في قطاع الصناعات الصغيرة و المهن الحرفية؛
- **نزل المؤسسات:** هي هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع المنتمين إلى ميدان البحث. وتتوخى المشاتل الأهداف التالية:
- تطوير التآزر مع المحيط المؤسسي؛
- المشاركة في الحركة الاقتصادية في مكان تواجدها؛
- تشجيع بروز المشاريع المبتكرة؛
- تقديم الدعم لمنشئي المؤسسات الجدد؛
- ضمان ديمومة المؤسسات المرافقة؛
- تشجيع المؤسسات على تنظيم أفضل؛
- العمل على أن تصبح على المدى المتوسط.
- وتكلف المشاتل بالمهام التالية:
- استقبال واحتضان ومرافقة المؤسسات الحديثة النشأة لمدة معينة وكذا أصحاب المشاريع؛
- تسيير وإيجار المحلات؛
- تقديم الخدمات؛
- تقديم إرشادات خاصة.

### 3- مراكز تسهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 03- 79 المؤرخ في

25 فيفري 2003<sup>1</sup> فإن مراكز التسهيل هي مؤسسات عمومية ذات طابع إداري، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتوضع تحت وصاية الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. تسعى المراكز إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- وضع شباك يتكيف مع احتياجات منشئي المؤسسات والمقاولين؛
- تطوير ثقافة المقاول؛
- ضمان تسيير الملفات التي تحظى بمساعدات الصناديق المنشأة لدى وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة طبقا للتنظيم المعمول به؛
- تقليص آجال إنشاء المؤسسات وتوسيعها و استردادها؛
- تشجيع تطوير التكنولوجيات الجديدة لدى حاملي المشاريع؛

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 03- 79 المؤرخ في 25 فيفري 2003، المحدد للطبيعة القانونية لمراكز تسهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و مهامها و تنظيمها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 13، 26 فيفري 2003.

- إنشاء مكان التقاء بين عالم الأعمال والمؤسسات والإدارات المركزية والمحلية؛
  - الحث على تثمين البحث عن طريق توفير جو للتبادل بين حاملي المشاريع ومراكز البحث وشركات الاستشارة ومؤسسات التكوين والأقطاب التكنولوجية والصناعية والمالية؛
  - تشجيع تطوير النسيج الاقتصادي المحلي؛
  - ترقية تعميم المهارة وتشجيعها؛
  - تثمين الكفاءات البشرية وعقلنة استعمال الموارد المالية؛
  - إنشاء قاعدة معطيات حول الكثافة المكانية لنسيج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وحول ترقب التكنولوجيات؛
  - نشر الأجهزة الموجهة لمساعدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودعمها؛
  - مرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للاندماج في الاقتصاد الوطني والدولي.
- تتولى مراكز التسهيل المهام الآتية:
- دراسة الملفات التي يقدمها حاملو المشاريع أو المقاولين والإشراف على متابعتها؛
  - تجسيد اهتمامات أصحاب المؤسسات في أهداف عملية وذلك بتوجيههم حسب مسارهم المهني؛
  - مساعدة المستثمرين على تخطي العراقيل التي تواجههم أثناء مرحلة تأسيس الإجراءات الإدارية؛
  - مرافقة أصحاب المشاريع والمقاولين في ميداني التكوين والتسيير؛
  - تشجيع نشر المعلومة بمختلف وسائل الاتصال المتعلقة بفرص الاستثمار والدراسات القطاعية والإستراتيجية والدراسات الخاصة بالفروع؛
  - تقديم خدمات في مجال الاستشارة في وظائف التسيير والتسويق واستهداف الأسواق وتسيير الموارد البشرية وكل الأشكال الأخرى المحددة في سياسة دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
  - دعم تطوير القدرة التنافسية؛
  - المساعدة على نشر التكنولوجيات الجديدة.
- وفي هذا الإطار تتدخل مراكز التسهيل في مساعدة حاملي المشاريع والمقاولين عن طريق ما يلي:
- مراقبة حسن التكامل بين المشروع وقطاع النشاط المعني ومسار المترشح واهتماماته؛
  - إعداد مخطط التطوير ومخطط الأعمال عند الاقتضاء؛
  - اقتراح برنامج تكوين أو استشارة يتكيف مع احتياجاتهم الخاصة؛
  - تشجيع بروز مؤسسات جديدة وتوسيع مجال نشاطها؛
  - مساعدتهم على هيكلة استثماراتهم على أحسن وجه؛
  - مساعدتهم في مساعيهم الرامية إلى تحويل التكنولوجيا؛

- مرافقتهم لدى الإدارات والهيئات المعنية من أجل تجسيد مشاريعهم.
  - وتوضع مراكز التسهيل تحت تصرف حاملي المشاريع و المقاولين من أجل مرافقة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التطور التكنولوجي و ابتكار الخدمات المتنوعة الآتية:
  - الاستشارة التكنولوجية المسبقة عن طريق تدخل خبير من أجل دراسة العوائق التقنية المرتبطة بالدعم التكنولوجي؛
  - المساعدة على الابتكار وتحويل التكنولوجيا عن طريق التغطية المحتملة و/ أو الجزئية للمصاريف المنفقة مع مخابر البحث لتطوير المشاريع المبتكرة.
- 4- المجلس الوطني الاستشاري لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:** وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 03-80 المؤرخ في 25 فيفري 2003<sup>1</sup> أن المجلس جهاز استشاري يكلف بترقية الحوار والتشاور بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وجمعياتهم المهنية من جهة والسلطات العمومية، يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.
- ويتولى المجلس المهام الآتية:
- ضمان الحوار والتشاور بشكل دائم ومنظم بين السلطات العمومية والشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين حول المسائل ذات المصلحة الوطنية التي تتعلق بالتطور الاقتصادي، وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بصفة خاصة؛
  - تشجيع وترقية إنشاء جمعيات مهنية جديدة؛
  - جمع المعلومات الاقتصادية من مختلف الجمعيات المهنية ومنظمات أرباب العمل، وبصفة عامة من الفضاءات الوسيطة التي تسمح بإعداد سياسات وإستراتيجيات لتطوير القطاع.

### الفرع الثاني: الصعوبات التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

هناك عدة صعوبات تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نذكر منها ما يلي:

#### **1- صعوبات التمويل:**

- ومن بين الصعوبات التمويلية التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ما يلي:<sup>2</sup>
- ✓ شروط الحصول على القرض لدى المؤسسات البنكية لتغطية حاجات تسيير الاستثمار؛
  - ✓ طريقة التنظيم البنكي الذي يتميز بمركزية قرار منح القرض على مستوى العاصمة، هذا ما يشكل عائقا كبيرا بالنسبة للمتعاملين المتواجدين داخل البلد، لأن ذلك يؤدي إلى تأخيرات مرتبطة ببطء التنفيذ و إرسال الملفات نحو العاصمة؛

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 03-80 المؤرخ في 25 فيفري 2003، المتضمن إنشاء المجلس الوطني الاستشاري لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و تنظيمه وعمله، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 13، 26 فيفري 2003.

<sup>2</sup> - زويطة محمد الصالح: أثر التغيرات الاقتصادية على ترقية قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، مذكرة ماجستير، تخصص نقود ومالية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2000، ص:14.

- ✓ غياب بنوك متخصصة في عمليات الاستثمار؛
- ✓ الاختلال الهيكلي لتسيير الديون الضخمة للقطاع الاقتصادي.

### 1- صعوبات جبائية وجمركية:

- من الملاحظ أن الجبائية و الأعباء الجمركية معيقة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة رغم إجراءات التخفيف المنتهجة، و تظهر هذه العوائق على مستوى<sup>1</sup>:
- ✓ فرض ضريبة خاصة على الإنتاج الوطني؛
- ✓ اشتراكات أرباب العمل فيما يخص الضمان الاجتماعي للأجراء و غير الأجراء مرتفعة تثقل كاهل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة؛
- ✓ نسبة الضرائب و الرسوم المقطوعة على أنشطة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خلال مرحلة الاستغلال تؤدي إلى ارتفاع الضغط الجبائي الذي كان من نتائجه توقف العديد منها عن النشاط؛
- ✓ صعوبات جمركية نتيجة الإجراءات المتخذة من طرف الإدارة الجمركية التي لم تتكيف مع القوانين و الآليات الجمركية الدولية.

### 2- صعوبات مرتبطة بالعقارات:

- يعد الحصول على العقار المناسب أحد المشاكل الأساسية لتوطين المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر بسبب<sup>2</sup>:
- ✓ صعوبة الحصول على عقد للملكية أو عقد إيجار بالرغم من أهميته للحصول على التراخيص الأخرى كالقرض البنكي و الامتيازات الأخرى مثلا، بسبب عدم تحرير سوق العقار بشكل يحفز على الاستثمار لحد الآن و لغياب سلطة اتخاذ القرار حول تخصيص الأراضي و تسيير المساحات الصناعية؛
- ✓ التمييز بين القطاع العام و الخاص في مجال تملك أو كراء العقارات حيث تبقى الأولوية دائما للقطاع العام، و هو ما يتناقض مع النصوص التشريعية؛
- ✓ أغلبية العقارات الاستثمارية غير مستعملة فهي تبقى حكرًا لمؤسسات عمومية أو ملاك خواص يحتفظون بها من أجل المضاربة؛
- ✓ عدم وجود سعر محدد للمتر المربع الواحد أو سعر مدعم خاص بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتشجيع الحصول على عقار؛
- ✓ التوزيع الغير عادل للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة بين المناطق الحضرية و النائية يصعب من عملية الحصول على العقار.

<sup>1</sup> - سليمان ناصر و عواطف محسن، مرجع سبق ذكره، ص: 10.

<sup>2</sup> - المرجع السابق، ص: 11.

### 3- صعوبات هيكلية:

تتمثل العراقيل الهيكلية فيما يلي:<sup>1</sup>

- ✓ عدم توفر أجهزة تدخل (عمومية أو خاصة) لحل كل مشكل يواجه المستثمر أثناء فترة الاستغلال؛
- ✓ غياب المعرفة الكافية عن هذه المؤسسات نظرا لعدم وجود الدراسات الجادة في معرفة خصائص وقدرات هذه المؤسسات بصورة دقيقة و غياب المعلومات الدقيقة عن المهتمين بهذا القطاع وهو ما يستوجب تشخيصا دقيقا للمؤسسات المصغرة؛
- ✓ غياب المتخصصين في اقتصاديات المؤسسات المصغرة و تتميتها و هي امتداد للمشكلة السابقة الذكر، و لعل القصور الناتج في المشكلة الأولى هو بسبب غياب الإطار المتخصص في هذا المجال و أساليب تنمية و متابعة التطورات فيه لذلك هناك ضرورة ملحة توجه الإطارات العلمية نحو الاهتمام بهذا القطاع على عدة مستويات؛
- ✓ غياب ثقافة المؤسسة، لا شك أن المجتمعات المتطورة حققت الإنجازات و النجاحات بفضل العلوم التي توصلت إليها و القدرات التي حققتها من ورائها و الملاحظ أن إدارة الأعمال و الأنشطة الاقتصادية و التجارية استقرت على قواعد مستمدة من العلوم المختلفة، و نصيب المؤسسات المصغرة هنا لا يكاد يذكر، و استنادا إلى هذه الحقيقة هناك ضرورة تحتم إيجاد وسيلة تنظم دخول الفكر المؤسسي إلى المؤسسات المصغرة.

### 4- صعوبات أخرى:

وهناك صعوبات أخرى تعيق المؤسسات الصغيرة و المتوسطة نجزها فيما يلي:<sup>2</sup>

- ✓ نقص تمويل الجهاز الإنتاجي من جراء الانفتاح الاقتصادي، خاصة المواد الأولية المستوردة اللازمة للإنتاج و التي كانت تضمن استيرادها المؤسسات العمومية باحتكار للتجارة الخارجية؛
- ✓ اعتماد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أنماط تسير لا تتماشى ومتطلبات الاقتصاد التنافسي، حيث تشكل الجودة الشرط الأساسي للنشاط الاقتصادي؛
- ✓ مشاكل البنية التحتية حيث مازالت شبكة الطرقات ضعيفة وتوجد الكثير من مناطق البلاد - إلى يومنا هذا- في عزلة شبه تامة عن بقية المناطق الأخرى وخاصة في الجنوب؛
- ✓ عدم فعالية أساليب التكوين وخاصة في ميدان التقنيات الحديثة للتسيير واقتصاد السوق، إدارة الأعمال وتسيير المنتج وكذا تقنيات البيع والتصدير؛

<sup>1</sup> - هرقون تفاعلة: سياسات دعم المؤسسات المصغرة و أثارها على التشغيل دراسة حالة - ولاية تيارت، مذكرة ماجستير، تخصص اقتصاد التنمية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة وهران، 2012، ص: 108.

<sup>2</sup> - سليمان ناصر و عواطف محسن، مرجع سبق ذكره، ص: 14.

- ✓ غياب المعلومات الحقيقية الاقتصادية والتجارية؛
- ✓ غياب أجهزة تبادل و تحليل المعلومة الاقتصادية و تحديثها مع المراكز والأجهزة التي تعمل في نفس المجال والمعنية بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كذلك عدم توفر وحدات معلومات متخصصة لدى الفرق التجارية والصناعية؛
- ✓ المستوى التكنولوجي غير المناسب، إذ تعتمد جل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على آلات قديمة مما يؤدي إلى ارتفاع التكاليف و عدم انتظام الإنتاج و انخفاض الجودة، وكذا صعوبة تدبر قطع الغيار في الوقت المناسب؛
- ✓ نمو و تطور القطاع غير الرسمي و المتمثل في أنشطة كثيرة كالسوق الموازية و المداخل الطفيلية.
- ✓ قصور الجهود التسويقية، إذ تفتقر المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية إلى الوعي التسويقي، و تعاني من نقص كفاءات رجال البيع، كما تنقصها الإمكانيات المادية للإنفاق على الترويج و تنشيط المبيعات؛
- ✓ ضعف قدرات هذه المنشآت الذاتية في تعزيز مفهوم الترابط و التشابك الصناعي فيما بينها من جهة و بين المؤسسات الكبيرة من جهة أخرى لتجسيد مفهوم التعاقد من الباطن؛
- ✓ غياب ثقافة التسيير و الروح المقاولاتية لأن الكثير من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة هي مؤسسات عائلية؛
- ✓ غياب التعاون و تبادل المعلومات بين مراكز البحث و الجامعات من جهة، و بين المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من جهة أخرى.

### خلاصة:

تناولنا في هذا الفصل إطار نظري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث تطرقنا لمفهومها خصائصها، أنواعها، أهميتها وأهدافها. ثم قمنا بتحليل واقعها في الجزائر خلال الفترة 2006-2016 مع عرض الأجهزة والهيكل التي تعمل على دعمها وترقيتها، ورغم الجهود المبذولة من طرف الدولة للنهوض بهذا القطاع مازال يعاني من بعض المشاكل والعراقيل التي تحد من نموه وتطوره.

# الفصل الثاني: سوق العمل في الجزائر

### تمهيد:

يعتبر سوق العمل من بين أهم القضايا والمسائل التي تؤرق معظم دول العالم، من بينها الجزائر وذلك لأهمية هذا الموضوع كونه تحدي اجتماعي واقتصادي في نفس الوقت. وسوق العمل يشترك مع باقي الأسواق الأخرى في كونه سوق يتكون من جانبي العرض والطلب، من خلاله يمكن التنبؤ بحجم الطلب المتوقع على الأيدي العاملة من قبل أصحاب الأعمال والمنشآت وكذلك يمكن تقدير العرض المتاح من العمالة في مختلف القطاعات والاختصاصات.

وعليه فإن أي اختلال في قوى العرض والطلب قد ينتج عنه بطالة وهي أهم وأخطر المشكلات التي تعاني منها معظم دول العالم لما يترتب عنها من آثار متعددة. كما أنه لا يمكن دراسة سوق العمل بمعزل عن الأجور والتي تُمثل أحد مؤشراتهِ. وسنتطرق في هذا الفصل إلى المبحثين التاليين:

المبحث الأول: إطار نظري حول سوق العمل.

المبحث الثاني: تحليل سوق العمل في الجزائر.

## المبحث الأول: إطار نظري حول سوق العمل

يعتبر سوق العمل من بين أهم القضايا المعاصرة لما له من تأثير كبير على اقتصاديات الدول والمجتمعات، وسنحاول من خلال هذا المبحث تسليط الضوء على أهم المفاهيم المتعلقة بسوق العمل والجوانب المرتبطة به.

### المطلب الأول: سوق العمل، مفهومه، مميزاته، أنواعه والعوامل المؤثرة فيه

#### الفرع الأول: مفهوم سوق العمل

يُعرف سوق العمل على أنه "المكان الذي يجتمع فيه كل من المشتريين والبائعين لخدمة العمل، والبائع في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب في تأجير خدماته، والمشتري هو صاحب المنشأة أو صاحب العمل الذي يرغب في الحصول على خدمات العمل، وبهذا فإن مكونات سوق العمل هي البائع والمشتري. وبعد حصول التطور في وسائل الاتصال المختلفة أصبح سوق العمل هو الإطار الذي تتم فيه عملية التبادل الاقتصادي، سواء كان هذا الإطار مكان أو أجهزة إلكترونية كالإنترنت أو الهاتف أو الفاكس".<sup>1</sup>

ويُعرف سوق العمل كذلك أنه "المكان أو المجال الذي يلتقي فيه كل الباحثون عن فرص عمل والباحثون عن العمال ويتم ذلك من خلال تحديد الأجر وحجم العمالة وهذا الالتقاء بين العرض والطلب يشكل القيمة التي تتمثل في الأجور".<sup>2</sup>

ويُعرف أيضاً أنه "الأرضية التي من خلالها يستطيع الأفراد تحقيق منافعهم المادية والنفسية والاجتماعية والثقافية والشخصية في إطار الحدود التي تفرضها هيكلية الشغل".<sup>3</sup>

كما يُعرف أيضاً بأنه "المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، أي المجال الذي يتم فيه بيع الخدمات وشرائها وبالتالي تسعير خدمات العمل".<sup>4</sup> ويُعرف أيضاً بأنه "المجتمع الذي يضم أصحاب الأعمال أو ممثلي الشركات والأفراد الباحثين عن وظائف من العاملين القدامى أصحاب الخبرة أو من الشباب حديثي التخرج، ومثل أي سوق آخر تحكمه عوامل العرض والطلب وقوانين الوفرة والندرة".<sup>5</sup>

<sup>1</sup> - مدحت القرشي: اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2007، ص: 21.

<sup>2</sup> - أحمد زرزور: تقييم مساهمة الجامعة الجزائرية في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل - دراسة ميدانية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، العدد 10، مارس 2013، ص: 91.

<sup>3</sup> - المرجع السابق، نفس الصفحة.

<sup>4</sup> - مولاي فاطمة الزهراء: سوق العمل والموارد البشرية، الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، يومي 13، 14 أبريل 2011، ص: 82.

<sup>5</sup> - نجاح بوالهوشات: التكوين بالجامعة الجزائرية ودوره في تنمية الموارد البشرية ذات الكفاءة لسوق العمل في ظل الهيكلية الجديدة لنظام lmd، الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، يومي 13 و 14 أبريل 2011، ص: 123.

ويعرف المكتب الدولي للعمل (BIT) سوق العمل أنه "الميدان الذي يوائم بين العاملين والوظائف، أو حيث يجري تبادل العمل مقابل الأجر أو يقايض عينيا، فيما تشكل فيه القوى العاملة الزاد الحيوي الذي يمد السوق بالعاملين. أو كما يقال هو المحيط الذي تسبح فيه القوى العاملة. لكن القوى العاملة تتأثر بالضرورة باتجاهات سوق العمل (مثل العولمة، وتنامي السمة غير المنظمة في العمل). ولا يتسم سوق العمل ومؤسساته بالحياد بل يعكس علاقات القوى في الاقتصاد والمجتمع عموماً".<sup>1</sup>

من خلال ما تقدم من تعاريف يمكن تعريف سوق العمل بأنه "المكان الذي يتفاعل فيه عرض العمل والطلب عليه و الذي ينتج عنهما تحديد مستوى الأجور والتوظيف".

### الفرع الثاني: مميزات سوق العمل

- من أهم ما يميز سوق العمل عن غيره من الأسواق ما يلي:
- ✓ **غياب المنافسة الكاملة:** تعني عدم وجود أجر واحد للسوق مقابل الأعمال المتشابهة، ومن أسباب غياب المنافسة الكاملة:
  - نقص المعلومات عن فرص التوظيف ذات الأجور العالية بالنسبة للعمال؛
  - هناك بعض العمال ليس لديهم رغبة في الانتقال الجغرافي أو المهني حيث الأجور العالية.
  - ✓ **سهولة التمييز بين خدمات العمل:** حتى ولو تشابهت سواء لأسباب عنصرية كالجنس واللون والدين أو لأسباب اختلاف السن أو الثقافة...<sup>2</sup>
  - ✓ **تأثر سوق العمل و ارتباطه بالتقدم التكنولوجي:** حيث تنعكس آثار التقدم التكنولوجي على البطالة في سوق العمل في أحد المظهرين التاليين:
  - ✓ عندما تحل الآلة محل الأيدي العاملة، يتم إلغاء بعض الوظائف فتظهر البطالة؛
  - ✓ تغيير بعض الوظائف أو إلغاء بعضها نتيجة ظهور خبرات جديدة و مستوى تعليمي أعلى.
  - ✓ **تأثر عرض العمل بسلوك العمال وتفضيلا تهم المختلفة:** (ساعات وقت الفراغ، مستوى الدخل، نوعية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة).<sup>3</sup>
  - ✓ **سوق العمل كأي سوق آخر يتطلب توفير عنصرين، الطلب والعرض حتى يصبح سوقا بالمعنى الاقتصادي:**

**1- الطلب على العمل:** إن الطلب على العمل يتمثل في طلب المنتج لخدمات العمل، أي أنه يصدر عن المنتج. إن طلب المنتج لخدمة العمل يعتمد على طلب السوق للسلعة التي يساهم العامل في إنتاجها

<sup>1</sup>- دحماني محمد ادريوش: إشكالية التشغيل في الجزائر - محاولة تحليل، أطروحة دكتوراه، تخصص اقتصاد تنمية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2013، ص: 49.

<sup>2</sup>- رابح سرير عبد الله: سياسة التشغيل في الجزائر ومعضلة البطالة، الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، يومي 13 و 14 أبريل 2011، ص: 287.

<sup>3</sup>- بن طاجين محمد عبد الرحمان: دراسة قياسية لسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1970-2008، مذكرة ماجستير، تخصص نمذجة اقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2011، ص: 5.

لذلك يُعرّف الطلب على خدمات العمل أنه طلب مشتق بمعنى أنه مشتق من الطلب على السلعة النهائية التي يساهم العامل في إنتاجها.

**2- عرض العمل:** بالنسبة لعرض العمل فإنه يصدر عن العمال (أو العائلات)، حيث لا يمكننا الفصل بين خدمة العمل وبين العامل ذاته الذي يقدمها، فظروف العمل وطبيعته وعدد الساعات الأسبوعية وطلب العامل نفسه على وقت الفراغ، كل هذه العوامل بالإضافة إلى عامل الأجور والتكاليف، تحديد ظروف عرض العمل.

**3- التوازن:** يتحدد حجم العمل المستخدم بتفاعل عرض هذا العنصر والطلب عليه، وفي حالة تساوي هذين الأخيرين يتحقق التوازن في سوق العمل.<sup>1</sup>

### الفرع الثالث: أنواع سوق العمل

هناك ثلاثة أنواع رئيسية لسوق العمل يمكن تلخيصها كما يلي:

**أولاً: سوق العمل الرسمي:** ويتكون السوق من كل من عرض العمل والطلب على العمل في القطاع الحضري الرسمي أي في المدن Urban Formal Sector ويشمل ذلك القطاع المنشآت والمؤسسات الحكومية والبنوك وشركات التأمين والمصانع والغرف التجارية، وهذا السوق يمثل في معظم الدول النامية معظم قوى عرض العمل والطلب عليه، بحيث تنخفض أمانه الأنواع الأخرى من أسواق العمل سواء سوق العمل الغير الرسمي أو سوق العمل الريفي... ويلقى هذا السوق جاذبية من معظم السكان الذين يرغبون في العمل بسبب ارتفاع مستويات الأجور فيه، مقارنة بباقي الأسواق، فضلاً عن توافر عنصر الأمان وانخفاض مخاطر فقد الوظيفة، ناهيك عن المكانة الأدبية والاجتماعية التي يتميز بها أولئك العاملون في القطاع في معظم الدول النامية، فضلاً عن التشريعات والقوانين التي تحمي مصالح العاملين في ذلك السوق، مثل نقابات العمال، ومن ثم يتحدد السعر في هذا السوق (سعر العمل هو الأجر) عند مستوى أعلى من السعر أو الأجر التوازني.<sup>2</sup>

**ثانياً: سوق العمل الغير رسمي:** لقد عرف المؤتمر الدولي السابع عشر لإحصائيات العمل الذي عُقد في جنيف للمكتب الدولي للعمل 2003، العمل الغير رسمي بأنه "عدد الوظائف غير المنظمة التي تكون ضمن القطاع الغير الرسمي، أو ضمن مؤسسات القطاع الرسمي، ضمن قطاع الأسر المعيشية في فترة زمنية محددة". في حين لا يوجد تعريف دولي متفق عليه لهذا القطاع وليس هناك حد فاصل بين القطاع الرسمي والقطاع الغير الرسمي، إلا أن هناك عددا من المعايير المستخدمة عالمياً لتحديد

<sup>1</sup> عبد القادر لحسن: سياسة التشغيل وإشكالية معالجة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2000-2009 مع اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للخماسي (2010-2014)، الملحق الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، يومي 13 و 14 أبريل 2011، ص: 183.

<sup>2</sup> ريغي هشام: التحرير الاقتصادي و أسواق العمل - حالة القطاع الصناعي في الجزائر، أطروحة دكتوراة، تخصص اقتصاد تطبيقي، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة باجي المختار، عنابة، 2015، ص: 79.

المنشآت العاملة في هذا القطاع، كما أن للعاملين في هذا القطاع خصائص يجمع على بعضها العديد من الجهات الدولية، مثل المكتب الدولي للعمل، كعدد العاملين في المنشأة، وغياب صفة الحماية القانونية للعاملين في هذا القطاع، وعدم توفير تأمينات العمل.

إن أهم ما يميز هذا القطاع هو ارتفاع نسبة العاملين دون أجر، وانخفاض مستوى الأجور للعاملين بأجر، والاعتماد على العمل اليدوي إلى حد كبير واستخدام أدوات بسيطة في العمل، والاعتماد على الأسواق المحلية القريبة من أماكن الإنتاج لتسويق السلع والخدمات.

ويرى مكتب العمل الدولي "العمالة غير الرسمية أنها تقوم على الوظيفة، وتتعلق بجميع الذين يشتغلون وظيفة ذات خصائص معينة، وبوجه عام الذين يعملون بدون عقود عمل، أو لوائح أو اتفاقيات جماعية مكتوبة وما إلى ذلك". وتمثل العمالة غير الرسمية مفهوما جديدا في المعايير الدولية كما يبين الجدول التالي:

الجدول رقم (2-1): الإطار المفاهيمي للقطاع غير الرسمي

| وحدة الإنتاج حسب النوع     |             |            |             |                     |               |             |                  |             | الوظائف حسب الحالة<br>العملية  |
|----------------------------|-------------|------------|-------------|---------------------|---------------|-------------|------------------|-------------|--------------------------------|
| أعضاء تعاونيات<br>المنتجون |             | المستخدمون |             | العمال<br>العائليون | أصحاب الأعمال |             | العمال المستقلون |             |                                |
| رسمي                       | غير<br>رسمي | رسمي       | غير<br>رسمي | غير رسمي            | رسمي          | غير<br>رسمي | رسمي             | غير<br>رسمي |                                |
|                            |             |            | 2           | 1                   |               |             |                  |             | مشاريع القطاع<br>الرسمي        |
|                            | 8           | 7          | 6           | 5                   |               | 4           |                  | 3           | مشاريع القطاع الغير<br>الرسمي* |
|                            |             |            | 10          |                     |               |             |                  | 9           | الأسر المعيشية**               |

المصدر: دحماني محمد أدريوش، مرجع سبق ذكره، ص:55.

**ملاحظة:** الخانات المضللة باللون الرمادي الداكن تشير إلى الوظائف التي لا توجد بحكم طبيعتها في نوع وحدة الإنتاج قيد النظر. في حين تشير الخانات المضللة باللون الرمادي الخفيف إلى الوظائف الرسمية. وتمثل الخانات غير المضللة الأنواع المختلفة من الوظائف غير الرسمية:

✓ **العمالة الغير رسمية الخانات:** من 1 إلى 6، من 8 إلى 10؛

✓ **العمالة في القطاع غير الرسمي:** الخانات من 3 إلى 8؛

✓ **العمالة غير الرسمية خارج القطاع غير الرسمي:** الخانات 1 و2 و9 و10.

\* حسب تعريف المؤتمر الدولي الخامس عشر لخبراء الإحصاءات العالمية (باستثناء الأسر المعيشية التي تستخدم عمالا منزليين بأجر).<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - دحماني محمد أدريوش، مرجع سبق ذكره، ص:54.

**\*\* الأسر المعيشية التي تنتج السلع على وجه الحصر لاستخدامها النهائي الخاص و الأسر المعيشية التي تستخدم عمالا منزليين بأجر.**

**وتتكون العمالة غير الرسمية من:**

✓ **العمل الفردي المستقل؛**

✓ **العمل الفردي في مؤسسات صغيرة و غير مسجلة؛**

✓ **التوظيف بمرتب في عمل غير رسمي (بدون عقد أو تأمينات).<sup>1</sup>**

**ثالثا: سوق العمل الريفي:** ويتكون هذا السوق من كل عرض العمل والطلب على العمل في القطاع الريفي أو في المشروعات الزراعية والمنزلية الريفية. فقد يعجز السوق الرسمي وغير الرسمي على استيعاب جميع العمالة وبالتالي تتجه العمالة غير الماهرة والأقل حظا ومعرفة ومهارة إلى ذلك السوق لتجد ضالتها في التوصل لفرصة عمل في إطار الأسرة بدون مقابل أو بمقابل عيني أو نقدي مقارنة بالسوقين السابقين.<sup>2</sup>

كما نميز أنواع مختلفة لسوق العمل والمتمثلة في الأسواق المحلية والإقليمية أو القطرية، وكذا الأسواق العالمية أو الدولية وترتبط هذه الأسواق بقواسم مشتركة رغم تباينها من حيث الحجم فالأسواق العالمية واسعة تتمثل بكافة دول العالم، وتتمثل باقتصاديات جميع الدول.<sup>3</sup>

### **الفرع الرابع: العوامل المؤثرة في سوق العمل**

يتأثر سوق العمل بعدة عوامل، وذلك في عرض العمل والطلب عليه، ولأهمية هذه التأثيرات سنتطرق إلى بعضها باختصار:

**1- العامل الجغرافي:** يعطي المكان الجغرافي لسوق العمل حدود إقليمية مما قد يؤدي إلى صعوبة في توظيف الأيدي العاملة من خارج هذه الحدود، وهذا ما يسبب بعد المسافة بين مركز العمل وبين المكان الذي يقطن فيه العامل، وإما نتيجة انعدام شبكات الاتصال والمواصلات أو ارتفاع تكاليف النقل والذي يبقى دائما عائقا أمام التشغيل، وكذلك هناك عدة مشاكل تتمثل في عدم وجود العمران والمرافق الاجتماعية القريبة من مراكز التشغيل مما يعيق الباحثين عن العمل على مغادرة أماكن إقامتهم، وبالتالي كان لزاما على المؤسسات إيجاد حلول لهذه المشاكل من خلال توفير سكنات ومباني ومراكز صحية ومدارس قرب هذه المؤسسات... لتوزيع أحسن ليد العاملة.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - المرجع السابق، ص: 54 - 55.

<sup>2</sup> - ريغي هشام، مرجع سبق ذكره، ص: 80.

<sup>3</sup> - مولاي فاطمة الزهراء، مرجع سبق ذكره، ص: 84.

<sup>4</sup> - محمد صالي وفضيل عبد الكريم: **النمو الديموغرافي وخصائص سوق العمل في الجزائر**، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، العدد 17، ديسمبر 2014، ص: 125.

**2- العامل الديموغرافي:** في الواقع يشكل السكان مخزوناً أساسياً تلجأ إليه المؤسسات عند الحاجة إليه، وبما أن الزيادة السكانية التي تعرفها البلاد خلال كل سنة والحجم الهائل من فئة الشباب القادرة على العمل، فإن هذا العامل له دور فعال في تحديد حجم العمل.

**3- العامل الاقتصادي:** إن هدف هذا العامل الذي هو مرتبط ارتباطاً مباشراً بسوق العمل هو تحديد حجم العمالة، وذلك بالمقارنة ما بين العرض والطلب على العمل، فإذا كان الطلب أقل من العرض تكون هناك بطالة وإذا كان الطلب أكبر من العرض نكون في وضعية تشغيل تام.

**4- العامل السياسي:** إن القوانين والتشريعات هي التي تجعل كل من العمال وأرباب العمل في صف واحد بحيث تحمي العمال من المنازعات ضد أرباب العمل وذلك لضمان حقوق العمل، وكذلك فهي تعطي امتيازات وتسهيلات لأرباب العمل من أجل الزيادة في خلق مناصب الشغل وذلك بالاستثمارات المتجددة، ولما لهذه القوانين والتشريعات من تأثيرات مباشرة في سوق العمل وذلك إما بتغيير العرض أو الطلب على العمل، فإنها تكون من اختصاص الدولة، هذه الأخيرة هي فقط من تقوم بعدة إجراءات تحمي من خلالها الشغل، نذكر منها:

✓ تصدر الدولة تشريعات تمنع المؤسسات من توظيف أشخاص غير مسجلين بمكاتب اليد العاملة وتوظيف الأجانب بصورة غير قانونية؛

✓ تخصص منحة من طرف الدولة للأشخاص العاطلين عن العمل مما قد يشجعهم ويجعلهم أكثر تيقظاً في البحث عن الوظيفة المناسبة؛

✓ توسيع وإحداث مشاريع جديدة لامتصاص القوة العاملة العاطلة عن العمل؛

✓ تشجيع الخواص بالتسهيلات الممكنة من أجل خلق مناصب للشغل.<sup>1</sup>

**5- العامل الاجتماعي والثقافي:** يتأثر كذلك سوق العمل بالعلاقات السائدة بين أفراد المجتمع من حيث السلوكيات والعادات والتقاليد والذهنيات السائدة، التأثير على مدى العمل مثل تقليص ساعات العمل اليومية، تمديد العطل السنوية، تقليص سن التقاعد الأمر الذي سيدفع المؤسسة إلى زيادة عدد عمالها للمحافظة على نفس مستوى نشاطها. و ينتج عن ذلك ارتفاع الطلب على القوى العاملة المتاحة في السوق.

**6- العامل التكنولوجي:** بموجبه يتغير هيكل الطلب على اليد العاملة بحيث تحل الآلة محل العامل، لما لها من دور إيجابي في رفع الكفاءة الإنتاجية بأقل التكاليف فيصبح الطلب على اليد العاملة المؤهلة كالمهندسين والتقنيين والفنيين.. الخ، من الكفاءات المتحكممة في التكنولوجيا الجديدة، مما يخلق فائضاً في عرض اليد العاملة الغير مؤهلة وبالتالي ظهور الأشكال المختلفة للبطالة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - المرجع السابق، ص ص: 125 - 126.

<sup>2</sup> - شباح رشيد: ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر - دراسة حالة لولاية تيارت، مذكرة ماجستير، تخصص تدبير المالية العامة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2012، ص ص: 69 - 70.

7- **العامل التربوي والتكويني:** والذي يلعب دور كبير في التأثير على عرض اليد العاملة في السوق كما وكيفيا، ويعتمد هذا العامل على مجموعة الهيئات والمؤسسات كالمدارس التعليمية، الثانويات، المعاهد، مراكز التكوين والجامعات، والهدف من ذلك رفع الكفاءات والخبرة المهنية وبالتالي ضمان تحسين مردودية عوامل إنتاج المؤسسات.<sup>1</sup>

### **المطلب الثاني: مؤشرات سوق العمل (البطالة والأجور)**

تعتبر البطالة والأجور أهم مؤشرات سوق العمل، حيث سنتطرق في هذا المطلب للإطار النظري لكل منها على حدا.

#### **الفرع الأول: البطالة: مفهومها، أنواعها، أثارها وسبل معالجتها**

##### **أولا- مفهوم البطالة:**

تُعرف البطالة على أنها "تعطل جانب من قوة العمل عن العمل المنتج اقتصاديا تعطيلًا اضطراريًا رغم القدرة والرغبة في العمل والإنتاج".<sup>2</sup> كما تُعرف البطالة وفق المعايير التي حددتها منظمة العمل الدولية بأنها "تشمل كل شخص قادر على العمل وراغب فيه ويقبله عند الأجر السائد ولكن لا يستطيع الحصول عليه".<sup>3</sup> وتُعرف أيضا على أنها "التعطل الجبري لجزء من القوة العاملة في مجتمع ما، برغم القدرة والرغبة في العمل والإنتاج، وتقاس البطالة في العادة بما يسمى بمعدل البطالة " unemployment rate"، وهي نسبة غير المشتغلين من القوة العاملة إلى إجمالي قوة العمل".<sup>4</sup> من خلال التعاريف السابقة يمكن تعريف البطالة على أنها "عدم توفر فرص العمل للأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه".

##### **ثانيا- أنواع البطالة:**

هناك أنواع متعددة للبطالة من بينها نذكر ما يلي:

##### **1- البطالة الهيكلية:**

وتعني ارتفاع نسبة البطالة نتيجة تغيرات هيكلية حدثت في الاقتصاد الوطني مرده حدوث تغيرات في هيكل الطلب على المنتجات أو راجع إلى تغير أساسي في الفن التكنولوجي المستخدم أو إلى تغيرات سوق العمل نفسه أو بسبب انتقال الصناعات إلى أماكن توظيف جديدة، في جميع الأحوال

<sup>1</sup> - المرجع السابق، ص: 70.

<sup>2</sup> - طاهر فاضل البياتي وخالد توفيق الشميري: مدخل إلى علم الاقتصاد التحليل الجزئي والكلّي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2009، ص: 298.

<sup>3</sup> - إسماعيل علي شكر ومجيد جواد مهدي: مشاريع القطاع الخاص ودرها في الحد من البطالة، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، الطبعة الأولى، 2016، ص: 40.

<sup>4</sup> - خالد واصف الوزني و أحمد حسين الرفاعي: مبادئ الاقتصاد الكلّي بين النظرية والتطبيق، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الحادية عشر، 2014، ص: 265.

تؤدي زيادة الطلب المحلي أو الخارجي إلى تراجع نسبة البطالة فوراً بتشغيل الطاقات العاطلة، والإسراع في أعمال التقنيات الجديدة، ويستلزم ذلك التكيف في عرض العمل الذي يسيرها واقع سوق العمل بدرجة عالية من السيولة.<sup>1</sup>

## 2- البطالة الاحتكاكية:

يتميز هذا النوع من البطالة بأنه قصير الأمد ويكون لفترات زمنية محدودة وهو يحدث نتيجة الطبيعة الدينامكية والحركية للاقتصاد والأفراد على حد سواء، فهناك حالة الأفراد أو العاملين الذين يضطرون إلى تغيير أماكن عملهم أو مهنتهم أو مناطق سكنهم ويحتاجون إلى فترة للبحث عن عمل جديد بديل، وهناك أيضاً حالة بعض الأفراد الطموحين الذين يتركون عملهم بحثاً عن فرص عمل أفضل، أو تهيئة أنفسهم لمهن أكثر جاذبية وذات مردودية أعلى مستقبلاً.<sup>2</sup>

## 3- البطالة الاختيارية:

وهم قلة من الأفراد غير الراغبين في العمل والتي قد تسمح لهم مواردهم المالية بالعيش المستمر في حالة فراغ من العمل. ويقصد بالبطالة الاختيارية هؤلاء الأفراد الذين تتوفر فيهم شروط العمل (القدرة والرغبة والبحث عن العمل) ويجدون فرصاً للعمل ولكنهم لا يقبلون الأجر المعروض ويقررون حالة من البطالة بمحض إرادتهم الخالصة.<sup>3</sup>

## 4- البطالة المقنعة:

تُعرّف على أنها حالة التحاق بعض الأشخاص بوظائف معينة يتقاضون عليها أجوراً، في حين أن إسهامهم في إنتاجية العمل لا يكاد يذكر، فالاستغناء عنهم لا يؤثر بأي حال على حجم الإنتاج، إذن فهي عمالة يمكن سحبها من مواقع الإنتاج دون تأثر الكمية المنتجة، وينتشر هذا النوع من البطالة في الدول ذات الحجم السكاني الكبير والجهاز الحكومي الضخم بحيث يستخدم التشغيل هنا لحل مشكلة البطالة في المجتمع.<sup>4</sup>

## 5- البطالة المستوردة:

وهي البطالة التي تواجه جزء من القوة العاملة المحلية في قطاع معين بسبب إنفراد أو إحلال العمالة غير المحلية في هذا القطاع، وقد يواجه الاقتصاد هذا النوع من البطالة في حالة انخفاض الطلب على سلعة معينة، مقابل ارتفاع الطلب على سلعة مستوردة.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> - مدني بن شهرة: الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل - التجربة الجزائرية، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2009، ص: 234.

<sup>2</sup> - طاهر فاضل البياتي و خالد توفيق الشمري، مرجع سبق ذكره، ص: 304.

<sup>3</sup> - إبراهيم طلعت: البطالة والجريمة دراسة في الاقتصاد الاجتماعي، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2011، ص: 112.

<sup>4</sup> - خالد واصف الوزني و أحمد حسين الرفاعي، مرجع سبق ذكره، ص: 270.

<sup>5</sup> - إسماعيل علي شكر و مجيد جواد مهدي، مرجع سبق ذكره، ص: 53.

## 6- البطالة الدورية:

وهي البطالة الناتجة عن قصور الطلب على الإنتاج وما يصاحب ذلك من ركود في تصريف المنتجات عند الأسعار والأجور السائدة وهنا يتم الاستغناء عن عدد كبير من العمال في الصناعات التي لا يوجد طلب على منتجاتها مما يضطر العمال أن يبحثوا عن عمل آخر جديد. ففي أزمة الكساد الاقتصادي عام 1929م تعطل في الولايات المتحدة الأمريكية وحدها حوالي 13 مليون عامل أي حوالي 25% من إجمالي القوة العاملة الأمريكية. وواضح أنه كلما ازداد الركود والكساد حدة في أي دولة ازدادت نسبة العاطلين عن العمل خلال الدورة الاقتصادية.<sup>1</sup>

## 7- البطالة الإجبارية:

هي حالة التعطل التي يكون الفرد مجبرا عليها رغم بحثه ورغبته في العمل وتسمى أيضا بالبطالة السافرة أو المكشوفة.<sup>2</sup>

## 8- البطالة الجزئية:

وهي تعنى الحالة التي يمارس فيها الشخص عملا ولكن لوقت أقل من وقت العمل المعتاد أو المرغوب، أي وجود مجموعة من الأفراد يعملون لساعات عمل أو أيام أقل مما هو مرغوب، ويعملون من خلال عقود تختلف عما هو مرغوب، ويعملون في أماكن غير مناسبة للتشغيل كما يكون إنتاجهم عادة أقل من الأعمال الأخرى.<sup>3</sup>

## 9- البطالة الموسمية:

تتطلب بعض القطاعات الاقتصادية في مواسم معينة أعداد كبيرة من العمال مثل الزراعة، السياحة والبناء وغيرها. عند نهاية الموسم يتوقف النشاط فيها مما يستدعي إحالة العاملين بهذه القطاعات، وهنا تظهر ما يسمى بالبطالة الموسمية، ويمكن تقادي هذا النوع من البطالة بانخراط العاملين أو تدريبهم على أعمال أخرى يمكن مزاومتها بعد انتهاء الموسم الإنتاجي للسلعة التي يشتغلون فيها أساسا.<sup>4</sup>

## ثالثا - آثار البطالة:

يترتب على البطالة آثار مختلفة، يمكن إيجازها فيما يلي:

<sup>1</sup> - إسماعيل عبد الرحمان وحربي عريقات: مفاهيم ونظم اقتصادية - التحليل الاقتصادي الكلي والجزئي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2004، ص: 154.

<sup>2</sup> - البشير عبد الكريم: تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلة والمحيط منها خلال فترة التسعينات، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، مخبر العولمة واقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة حسيبة بن بو علي، الشلف، العدد 1، 2004، ص: 165.

<sup>3</sup> - إياد عبد الفتاح النصور: المفاهيم والنظم الاقتصادية الحديثة - التحليل الاقتصادي الجزئي والكلي، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الثانية، 2015، ص: 315.

<sup>4</sup> - سليم عقون: قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة - دراسة قياسية تحليلية حالة الجزائر، مذكرة ماجستير، تخصص تقنيات كمية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2010، ص: 12.

### 1- الآثار الاقتصادية:

- ✓ حرمان الاقتصاد المحلي من فرص النمو والتنمية خاصة البشرية منها، وذلك جراء عجز الاقتصاد عن استغلال وتشغيل العرض المتاح من الأيدي العاملة؛
- ✓ هجرة الكفاءة العلمية بشكل يؤدي إلى فقدان الدولة لإمكانات هذه الكفاءات التي أنفق على تعليمها وإعدادها أموالاً كثيرة؛<sup>1</sup>
- ✓ انخفاض مستوى الدخل الشخصي و ما يترتب على ذلك من انخفاض في القدرة الشرائية على مستوى الاقتصاد ككل، وبشكل يؤدي إلى انخفاض الإنفاق الاستهلاكي، وانخفاض حجم الادخار وبالتالي الكساد و حصول فائض في الناتج الكلي للاقتصاد؛<sup>2</sup>
- ✓ إهدار لجزء من موارد المجتمع ومن ثم انخفاض مستوى الناتج بمقدار ما كان يساهم به هؤلاء العاطلين؛
- ✓ زيادة حجم البطالة بالمجتمع يؤدي إلى زيادة الطلب الكلي على السلع والخدمات بدون أن تقابله زيادة ملموسة في العرض الكلي منها، مما يؤدي إلى زيادة معدلات التضخم؛
- ✓ عجز ميزانية الدولة بسبب انخفاض إيرادات الدولة من الضرائب نتيجة لانخفاض الدخل فضلاً عن زيادة مدفوعاتها في صورة تقديم إعانات البطالة أو الدعم لتوفير الضروريات لهؤلاء العاطلين.<sup>3</sup>

### 2- الآثار الاجتماعية:

- ✓ غياب فرص التشغيل لا يعني فقط غياب دخل مالي للفرد من أجل سد حاجياته بل هو أيضاً مدخل للعزلة الاجتماعية وسوء تقدير الذات؛
- ✓ تؤدي البطالة إلى التشتت الأسري؛<sup>4</sup>
- ✓ انتهاك الأنظمة والمعايير السلوكية العامة وتجاوزها، لا يعد محظور في نظر العاطلين عن العمل؛
- ✓ يصاب الفرد العاطل عن العمل بفقدان الشعور بالانتماء إلى المجتمع، ويشعر بالظلم الذي قد يدفعه إلى أن يصبح ناقماً على المجتمع.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> - إيداد عبد الفتاح النصور: مرجع سبق ذكره، ص: 319 - 320.

<sup>2</sup> - المرجع السابق، ص: 320.

<sup>3</sup> - السيد محمد السريتي: الاقتصاد الجزئي، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية، الطبعة الأولى، 2014، ص: 301.

<sup>4</sup> - حسين بن جابر الزبيدي: التضخم والكساد، دار الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2011، ص: 356-357.

<sup>5</sup> - إيداد عبد الفتاح النصور، مرجع سبق ذكره، ص: 320.

### 3- الآثار الخاصة:

- ✓ هناك بعض الحكومات التي تمنح بعض المتعطلين تعويضا طول فترة بطالتهم ومن تم فإن البطالة قد تكون مصدر لدخل بدون عمل للبعض؛
- ✓ يستفيد بعض الأفراد من أوقات البطالة الاختيارية في البحث عن وظيفة أفضل تحقق لهم مركز اجتماعي أعلى أو دخل مرتفع عن ذي قبل.<sup>1</sup>

### رابعا: سبل معالجة البطالة:

- من بين السبل التي تعمل على معالجة البطالة ما يلي:
- ✓ وضع برامج حكومية للنهوض بالقطاع الزراعي كونه الأكثر قدرة على استيعاب العمالة الفائضة وطالبي العمل؛
- ✓ الترويج الإعلاني و القيام بحملات التوعية التي تشجع العمل وتعظم قيمته و نبذ ثقافة العيب في العمل؛
- ✓ دعم وحماية و تشجيع القطاع الخاص على النهوض، لما له من دور في استيعاب أعداد كبيرة من طالبي العمل؛
- ✓ تفعيل برامج التعاون الاقتصادي والاجتماعي مع الدول المحيطة التي تحتاج إلى العمالة الوطنية المؤهلة؛
- ✓ تحسين الأداء الاقتصادي وتطوير مناخ الاستثمار المحلي، والعمل على إزالة كافة القيود التنظيمية والقانونية، التي تحد من تدفق رؤوس الأموال إلى الدولة؛
- ✓ ضرورة اعتماد وتنفيذ برامج ملائمة للتنمية البشرية على المدى الطويل، من خلال الارتقاء بمستويات التعليم، الصحة، الإسكان و الرعاية الاجتماعي<sup>2</sup>؛
- ✓ إجراء تغييرات على البنية الهيكلية للاقتصاد القومي، حيث أن البطالة مرتبطة بالاقتصاد الوطني ومستوى تطويره وشكل إدارته؛
- ✓ تشجيع الاستثمار؛
- ✓ زيادة الإنفاق الحكومي والذي يتبعه زيادة في الاستهلاك والاستثمار؛
- ✓ دعم صغار المنتجين من فلاحين وحرفيين<sup>3</sup>؛
- ✓ تنظيم سن النقاعد في القطاع العام و الخاص<sup>4</sup>؛

<sup>1</sup> - فريدة بختي: دراسة تحليلية و قياسية للبطالة باستعمال نماذج أشعة تصحيح الخطأ "VECM" 1970 - 2003، مذكرة ماجستير، تخصص طرق كمية، المعهد الوطني للتخطيط والإحصاء INPS، 2005، ص: 28.

<sup>2</sup> - إياذ عبد الفتاح النصور، مرجع سبق ذكره، ص: 322، 324.

<sup>3</sup> - طارق الحاج: مبادئ علم الاقتصاد، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2013، ص: 154-155.

<sup>4</sup> - إسماعيل عبد الرحمان و حربي عريقات، مرجع سبق ذكره، ص: 156.

✓ دعم الدولة لصغار المنتجين من حرفيين و فلاحين ومنع خراب مصالحهم بسبب عدم قدرتهم على منافسة كبار المنتجين؛

✓ إنشاء مكاتب للعمل وتوظيف العمال العاطلين عن العمل؛

✓ تقديم الإعانات لمن لا يستطيع الحصول على فرصة عمل.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: الأجور: مفهومها، أهميتها، العوامل المؤثرة في سياسة الأجور وطرق تحديد الأجور

#### **أولاً- مفهوم الأجور:**

يُعرَّف الأجر على أنه "ثمن العمل، أي المقدار من النقود التي يدفعه صاحب العمل إلى العامل نظير خدمات يؤديها هذا الأخير، وهو بالنسبة للعامل يمثل الدخل الذي يحصل عليه مقابل ما يبذله من مجهود في فترة زمنية معينة لحساب صاحب العمل".<sup>2</sup>

كما يُعرَّف أيضاً بأنه "التعويض المدفوع للعامل الأجير كثمن لجهد المستغل من قبل شخص (منتج) أو أشخاص آخرين (منتجين) خلال مدة زمنية معينة".<sup>3</sup>

ويُعرَّف الأجر كذلك بأنه "المقابل الذي يحصل عليه العمال مقابل الجهود و الأتعاب التي يبذلونها في القيام بالعمليات الإنتاجية أي مقابل العمل الذي يؤديه العامل عند ممارسته لنشاطه الإنتاجي".<sup>4</sup> و يمكن تعريف الأجر من خلال التعاريف السابقة بأنه "دخل يتحصل عليه العامل من قبل صاحب العمل مقابل الجهد الذي يبذله لحساب هذا الأخير في فترة زمنية معينة".

#### **ثانياً- أهمية الأجور:**

يمكن إبراز أهمية الأجور في النقاط التالية:

✓ تشجيع العاملين و تحفيزهم لمزيد من الأداء و الإنتاجية؛

✓ تساعد على تخفيف حدة الاضطراب و التوتر النفسي من خلال تعويضهم؛

✓ تمثل العائد الوحيد الملموس و الممكن قياسه لتوظيف العاملين لكافة إمكانياتهم في العمل؛<sup>5</sup>

✓ تعتبر المقابل للعمل الذي يساهم في تحقيق الإنتاج و الدخل القومي، و أنها تكون النسبة المهمة للدخل، و أنها الأساس في الاستهلاك و في مستوى معيشة الشريحة الواسعة في المجتمع التي يمثلها العاملين بأجر؛<sup>6</sup>

<sup>1</sup> - المرجع السابق، ص: 156.

<sup>2</sup> - سكيبة بن حمود: مدخل لعلم الاقتصاد، دار المحمدية العامة، الجزائر، 2009، ص: 95.

<sup>3</sup> - كامل علاوي كاظم الفتلاوي و حسين لطيف كاظم الوبيدي: مبادئ علم الاقتصاد، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2013، ص: 181.

<sup>4</sup> - طارق الحاج و فليح حسين: الاقتصاد الإداري، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2009، ص: 205.

<sup>5</sup> - فيصل حسونة : إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر و التوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2008، ص: 108.

<sup>6</sup> - فليح حسن خلف: الاقتصاد الجزئي، عالم الكتاب الحديث للنشر و التوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2007 ص: 400 - 401.

✓ يعتبر الأجر الثمن و المقابل للعمل الذي يشمل كافة الجهود البشرية بدنية أو فكرية والتي تبذل من أجل خلق المنافع أو زيادتها؛

✓ يعتبر الأجر جزءا هاما من تكلفة الإنتاج يتوقف عليه تحديد ثمن البيع و معدل الربح و بالتالي تحديد مستوى الإنتاج؛

✓ إن زيادة الأجور للعاملين بإعطائهم الحوافز المادية و المعنوية تزيد من الإنتاجية و هذا يتوقف على موقف المنتج من العاملين لديه و بالتالي يساعد علي تنشيط الاستثمار و زيادة الإنتاج.<sup>1</sup>

### ثالثا-العوامل المؤثرة في سياسة الأجور:

من بين العوامل المؤثرة في سياسة الأجور نذكر ما يلي:

❖ **المستوي المعيشي للبلد مقارنة بالمستويات المعيشية للبلدان المجاورة والعامل:** إذ أن ارتفاع المستويات المعيشة داخليا و خارجيا لابد أن تترجم إلى زيادة في مستويات الأجور و الرواتب للعاملين بشكل عام و العكس صحيح؛

❖ **العرض و الطلب على القوى العاملة في المجتمع:** خصوصا في الأنظمة ذات الفلسفات الرأسمالية أو ما يسمى بالأنظمة المفتوحة؛

❖ **طبيعة الأعمال أو الاختصاصات التي يمارسها الأفراد العاملون:** و ما تستلزمه من مهارات و كفاءات فكرية و جسمية، وما تشتمل عليه من أعباء و مسؤوليات وما تتضمنه من مخاطر، وما يحيط بها من صعوبات و مشقة و غير ذلك؛

❖ **النقابات و الاتحادات و الجمعيات المهنية و الأحزاب السياسية و المفكرون و غيرهم:** ممن تتبنى المطالبة بحقوق العاملين وفي مقدمتها الارتقاء بالمستوى المعيشي للعاملين؛

❖ **الأنظمة و القوانين و التشريعات الحكومية:** التي تتدخل بين الحين والآخر لتشريع القوانين و القواعد و الأنظمة التي تلزم أرباب العمل بدفع حدود دنيا للعاملين في الأعمال و المهن المتنوعة في القطاع العام أو الخاص؛<sup>2</sup>

❖ **طبيعة السوق:** حيث أن سوق العمل عندما تكون تامة فإن السوق هي التي تحدد الأجر من خلال تفاعل عرض عنصر العمل و الطلب عليه بشكل تلقائي و حر بدون عوائق أو قيود تحدد هذا التفاعل و بالتالي فإن الأجر يعتبر معطى بالنسبة للمشروع؛<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - إسماعيل عبد الرحمان وحري عريقات، مرجع سبق ذكره، ص ص: 468 - 469.

<sup>2</sup> - نجم عبد الله العزاوي وعباس حسين جواد: **الوظائف الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية**، دار البازوري للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، ص ص: 195 - 196.

<sup>3</sup> - طارق الحاج وفليح حسن، مرجع سبق ذكره، ص ص: 211، 213.

❖ **الإنتاجية:** تعد من العوامل الأساسية التي تؤثر على تحديد الأجر وخاصة من وجهة نظر صاحب العمل حيث أن الأجر الذي يمكن أن يدفعه المشروع لا يمكن أن يفوق ما يضيفه هذا العامل إلى إيراد المشروع، ولذلك فإن نظرية الإنتاجية الحدية تفسر هذا الأساس في تحديد أجر العامل؛

❖ **القوة التساومية:** إذ تؤثر على تحديد الأجور القوة التساومية التي يمتلكها أطراف سوق العمل وهم عارضي العمل أي العمال وطالبي العمل أي أصحاب المشروعات، و بالتالي فإن الأجور يمكن أن ترتفع إذا ازدادت القوة التساومية للعمال من خلال نقابات العمال على القوة التساومية للمشروعات من خلال حجمها الكبير أو اتحادات المنتجين، ويحصل العكس أي أن الأجور تتجه نحو الانخفاض إذا زادت القوة التساومية للمشروعات و ضعفت القوة التساومية للعمال في سوق العمل، وبالتالي فإن من يتحكم في هذه السوق هو صاحب القوة الأكبر فيه؛<sup>1</sup>

❖ **الإنجاز:** والمقصود بذلك مستوى الأداء المطلوب من الفرد في الوظيفة التي يشغلها طبق المهام والواجبات والصلاحيات المنوطة به، ويشمل كذلك مدى الإنتاج الذي تم تحقيقه حيث أن الإنجاز ومستوى الأجر يتناسبان تناسباً طردياً فكلما زاد الإنجاز يفترض زيادة في مستوى الأجر المتوقع؛

❖ **الجهد:** المقصود به هنا الجهد العقلي أو الجهد الجسدي والجهد العقلي، والجسدي المطلوب يختلف من وظيفة لأخرى علماً أن العلاقة بين الجهد المطلوب بنوعيه يتناسب تناسباً طردياً مع مستوى الأجر المتوقع؛

❖ **الأقدمية:** تعني عدد سنوات الخبرة العملية التي أمضاها الفرد سواء في الوظيفة أو في المنظمة، حيث أن بعض المنظمات تعتبر الأقدمية أحد العناصر المؤثرة في مستوى الأجور؛

❖ **المؤهل العلمي:** تختلف المواصفات الوظيفية المطلوبة من وظيفة لأخرى فبعض الوظائف تتطلب درجة علمية مثل بكالوريوس، لتمكين الشخص من القيام بعمله و البعض الآخر يتطلب درجة الماجستير؛

❖ **معدل التضخم السائد:** المقصود بالتضخم جدول الأسعار السائدة في السوق و الذي يعكس مستوى الأسعار الحالية و معدل الارتفاع الذي طرأ عليها مقارنة مع سنوات سابقة و كلما ارتفع معدل التضخم بنسبة مئوية يعني ذلك ارتفاع سعر السلع و الخدمات بنسب مختلفة، فيجب أن يرتبط تحديد مستوى الأجور بمعدل التضخم.<sup>2</sup>

#### رابعاً- طرق تحديد الأجور:

يتم تحديد الأجور باستخدام العديد من الطرق، والتي من أكثرها شيوعاً واستخداماً في الواقع الفعلي ما يلي:

<sup>1</sup> - المرجع السابق، ص: 214.

<sup>2</sup> - فيصل حسونة، مرجع سبق ذكره، ص ص: 109 - 110.

**1- طريقة تحديد الأجر حسب الزمن:** حيث يحدد أجر متماثل للعمل المتماثل لكل وحدة زمنية من العمل يؤديها العامل (ساعة، يوم، أسبوع، شهر... الخ) وهذه الطريقة سهلة الاستخدام ولا تتطلب تكاليف و جهود تذكر من أجل الأخذ بها و تطبيقها، و توجد تمايز بين العاملين اللذين يؤديون ذات العمل في الأجور، و بالتالي فإنها توحد مواقفهم و لا تثير الحساسية فيما بينهم إلى حد كبير، إلا أنها لا تثير الحوافز لدى العاملين حيث يحصل العمال الأكثر كفاءة ذات الأجر الذي يحصل عليه العمال الأقل كفاءة كما أنها لا تدفع العاملين في الغالب إلى بذل جهود أكبر خلال وقت العمل طالما أن الأجر يتحدد تبعاً لوقت العمل هذا دون ارتباط بنتائج هذا العمل و بالتالي فإنها لا تتضمن إجهاد العامل و خاصة عندما يمارس العمل في ظل عدم وجود رقابة و في ظل عدم وجود درجة و عي و حرص و شعور بالمسؤولية الكافية.<sup>1</sup>

**2- طريقة تحديد الأجر حسب القطعة (الإنتاج):** في هذا النظام يتوقف أجر الفرد عن إنتاجيته فالخاصية الأساسية للدفع على أساس كمية الإنتاج هي أن العمل المطلوب تأديته تُحدد له قيمة نقدية معينة يحصل عليها الفرد إذا أتم العمل (يُحصل على مكاسب أو تلحق به الخسائر وذلك تبعاً للاختلافات في الكمية المنتجة).

ويعاب على هذه الطريقة بأنها:

- ✓ لا تناسب كل الأعمال أو الوظائف؛
- ✓ قد تصبح غير مرضية إذا أسئ استخدامها؛
- ✓ قد يندفع الأفراد في سبيل زيادة أجورهم إلى الدرجة التي قد تؤثر على حالتهم الصحية، أو زيادة حوادث العمل أو قد تلحق الضرر بالمعدات المستخدمة؛
- ✓ صعوبة تحديد المعايير القياسية للإنتاج الذي يحاسب الفرد على أساسه؛
- ✓ كما قد يعتمد أصحاب الأعمال إلى تغيير هذه المعدلات، وبذلك يضطر العمال إلى زيادة سرعتهم حتى يحصلون على نفس الأجر؛
- ✓ لا توجه اهتماماً كافياً إلى مركز الفرد في المشروع، وأقدميته وسلوكه الوظيفي.<sup>2</sup>

**3- الطريقة التي يتم بموجبها الجمع بين الطريقتين السابقتين:** حيث يُؤدى العمل من خلال تحديد إنتاج معين في وقت معين يحدد له على أساس المطلوب من العمل لتحقيق مثل هذا الإنتاج من الناحية الفنية، على أساس ما هو متحقق كمتوسط لإنجاز مثل هذا الإنتاج في الواقع الفعلي، وأن تحدد الأجر لإنجاز هذا الإنتاج المحدد في الوقت المحدد له، أي حسب الوقت وحسب القطعة

<sup>1</sup> - طارق الحاج وفليح حسن، مرجع سبق ذكره، ص ص: 208-209.

<sup>2</sup> - مارية فلاح: دراسة تحليلية وتقديرية لنظام الأجور في المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري - حالة قطاع البريد، مذكرة الدراسات العليا، تخصص تدبير الجماعات المحلية والتنمية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التدبير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2008، ص ص: 38-39.

ويمكن أن يُدفع للعامل الذي ينجز الإنتاج بكمية أكبر، أو بوقت أقل، أو بنوعية أفضل مكافأة أو علاوة يتحدد مداها بمدى هذا الإنتاج الأكبر، أو الوقت الأقل أو النوعية الأفضل، أما العمال الذين ينجزون الإنتاج المحدد بالوقت المحدد فيمنح لهم الأجر المحدد ولا يُمنحون علاوات أو مكافآت في مثل هذه الحالة، وبذلك فإنهم لا يتضررون بسبب هذه الطريقة التي يتم بموجبها الجمع بين طرق الأجر حسب القطعة، والأجر حسب الوقت في تحديد الأجور.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> - فليح حسن خلف، مرجع سبق ذكره، ص: 405.

## المبحث الثاني: تحليل سوق العمل في الجزائر

إن اهتمام الدولة الجزائرية بقضايا التشغيل وتكثيف الجهود لمواجهة ظاهرة البطالة استلزم القيام بالعديد من الجهود لضمان تحقيق الأهداف المرجوة. وسنقوم في هذا المبحث بتحليل واقع سوق العمل في الجزائر خلال الفترة من 2006 إلى 2016، و التطرق إلى أهم هياكل وآليات مكافحة البطالة ودعم التشغيل في الجزائر.

### المطلب الأول: تحليل واقع سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2006-2016

شهد عدد السكان النشطين في الجزائر ارتفاعاً خلال الفترة من أكتوبر 2006 إلى سبتمبر 2016 من 10 ملايين و 110 آلاف شخص إلى 12 مليون و 117 ألف شخص، إلا أن معدل النشاط شهد انخفاضاً طفيفاً من 42.5% إلى 41.8% خلال نفس الفترة.

أما فيما يخص المشتغلين فقد ارتفع عددهم من 8 ملايين و 869 ألف مشغل في أكتوبر 2006 إلى 10 ملايين و 845 ألف مشغل في سبتمبر 2016 مع ارتفاع طفيف جداً في نسبة العمالة خلال هذه الفترة بـ 0.2 نقطة مئوية من 37.2% إلى 37.4%.

أما بالنسبة إلى البطالين فقد ارتفع عددهم خلال الفترة من أكتوبر 2006 إلى سبتمبر 2016 من مليون و 241 ألف شخص إلى مليون و 272 ألف شخص، ورغم هذا الارتفاع فإن معدل البطالة انخفض من 12.3% إلى 10.5% خلال نفس الفترة.

ويمكن تبرير الارتفاع في كل من عدد السكان النشطين، العاملين والبطالين إلى ارتفاع الحجم الكلي لعدد السكان الذي بلغ 39 مليون و 963 ألف نسمة في سنة 2015 بعد أن كان 33 مليون و 481 ألف نسمة في أكتوبر 2006.

ويُلاحظ خلال الفترة من أكتوبر 2006 إلى سبتمبر 2016 انخفاضاً في عدد البطالين المشتغلين سابقاً من 530 ألف شخص إلى 472 ألف شخص وانخفاضاً في نسبة ما يمثلونه من إجمالي البطالين من 42.7% إلى 37.1%، وقد يرجع السبب في انخفاض هذه النسبة إلى السياسة المتبعة من طرف الحكومة في دمج العاملين المشتغلين في إطار عقود ما قبل التشغيل.

كما يُلاحظ ارتفاعاً في معدل بطالة الشباب (16-24 سنة) من 24.3% في أكتوبر 2006 إلى 26.7% في سبتمبر 2016، وقد يرجع السبب في ذلك إلى محتوى تركيبية المجتمع الجزائري والعدد الكبير لخريجي الجامعات الجزائرية.

جدول رقم (2-2): تطور بعض المؤشرات المتعلقة بسوق العمل في الجزائر (2006 - 2016)

| الفترة      | حجم السكان<br>في وسط<br>السنة<br>(بالآلاف) | السكان النشطين   |             | السكان العاملين  |             | السكان البطالين  |             | نسبة<br>البطالة<br>لشباب<br>24-16<br>(سنة) | معدل<br>البطالة |
|-------------|--------------------------------------------|------------------|-------------|------------------|-------------|------------------|-------------|--------------------------------------------|-----------------|
|             |                                            | العدد<br>بالآلاف | النسبة<br>% | العدد<br>بالآلاف | النسبة<br>% | العدد<br>بالآلاف | النسبة<br>% |                                            |                 |
| أكتوبر 2006 | 33481                                      | 10110            | 42.5        | 8869             | 37.2        | 1241             | 12.3        | 42.7                                       | 24.3            |
| أكتوبر 2007 | 34096                                      | 9969             | 40.9        | 8594             | 35.3        | 1375             | 13.8        | 37.5                                       | 27.4            |
| ديسمبر 2008 | 34591                                      | 10315            | 41.7        | 9145             | 37.0        | 1170             | 11.3        | 22.8                                       | 23.8            |
| سبتمبر 2009 | 35268                                      | 10544            | 41.4        | 9472             | 37.2        | 1072             | 10.2        | 21.7                                       | 21.3            |
| سبتمبر 2010 | 35978                                      | 10812            | 41.7        | 9753             | 37.6        | 1076             | 10.0        | 38.8                                       | 21.5            |
| سبتمبر 2011 | 36717                                      | 10661            | 40.0        | 9599             | 36.0        | 1062             | 10.0        | 35.7                                       | 22.4            |
| سبتمبر 2012 | 37495                                      | 11423            | 42.0        | 10170            | 37.4        | 1253             | 11.0        | 40.5                                       | 7.5             |
| سبتمبر 2013 | 38297                                      | 11964            | 43.2        | 10788            | 39.0        | 1175             | 9.8         | 40.9                                       | 24.8            |
| أفريل 2014  | 39114                                      | 11716            | 41.5        | 10566            | 37.5        | 1151             | 9.8         | 41.5                                       | 24.8            |
| سبتمبر 2014 |                                            | 11453            | 40.7        | 10239            | 36.4        | 1214             | 10.6        | 45.2                                       | 25.2            |
| سبتمبر 2015 | 39963                                      | 11932            | 41.8        | 10594            | 37.1        | 1337             | 11.2        | 34.4                                       | 29.9            |
| أفريل 2016  | -                                          | 12092            | 42.0        | 10895            | 37.8        | 1198             | 9.9         | 36.7                                       | 24.7            |
| سبتمبر 2016 |                                            | 12117            | 41.8        | 10845            | 37.4        | 1272             | 10.5        | 37.1                                       | 26.7            |

المصدر:

- فيما يخص حجم السكان الكلي:  
Les comptes économiques de 2001 à 2015, ONS, N° 750, p:24. ([www.ons.dz](http://www.ons.dz)).
- فيما يخص مؤشرات سوق العمل:  
Activité, emploi et chômage en septembre 2016, ONS, N° 763, p: 12. ([www.ons.dz](http://www.ons.dz)).

أما فيما يخص توزيع السكان المشتغلون حسب الوضعية المهنية، نلاحظ ارتفاع عدد المُستَخدمين وأصحاب المهن الحرة من مليونين و 846 ألف شخص في أكتوبر 2006 إلى 3 ملايين و 133 ألف شخص في سبتمبر 2016، ورغم هذا الارتفاع انخفضت نسبة هذه الفئة إلى العدد الكلي للمشتغلين من 32.09% إلى 28.89% خلال نفس الفترة. كما ارتفع أيضا عدد الأجراء الدائمين من مليونين و 901 ألف شخص إلى 4 ملايين و 176 ألف شخص، وارتفعت أيضا نسبة هذه الفئة إلى العدد الكلي للمشتغلين من 32.71% إلى 38.51% خلال نفس الفترة. أيضا ارتفع عدد الأجراء الغير الدائمين من مليونين و 430 ألف شخص إلى 3 ملايين و 382 ألف شخص، وارتفعت أيضا نسبة هذه الفئة إلى العدد الكلي من المشتغلين من 27.40% إلى 31.18% خلال نفس الفترة. أما فئة المساعدون

العائليون فقد شهدت انخفاضاً في عددها من 692 ألف شخص إلى 154 ألف شخص فقط وانخفضت نسبتها إلى العدد الكلي من المشتغلين من 7.80% إلى 1.42% خلال نفس الفترة.

الجدول رقم (2 - 3): تطور توزيع العمالة حسب الوضعية المهنية في الجزائر (2006 - 2016)

| المجموع<br>بالآلاف | المساعدون<br>العائليون |                  | الأجراء غير<br>الدائمون |                  | الأجراء الدائمون |                  | المستخدمين وأصحاب<br>المهن الحرة |                  | السنوات     |
|--------------------|------------------------|------------------|-------------------------|------------------|------------------|------------------|----------------------------------|------------------|-------------|
|                    | النسبة %               | العدد<br>بالآلاف | النسبة %                | العدد<br>بالآلاف | النسبة %         | العدد<br>بالآلاف | النسبة %                         | العدد<br>بالآلاف |             |
| 8869               | 7.80                   | 692              | 27.40                   | 2430             | 32.71            | 2901             | 32.09                            | 2846             | أكتوبر 2006 |
| 8594               | 5.69                   | 489              | 31.18                   | 2680             | 33.85            | 2909             | 29.28                            | 2516             | أكتوبر 2007 |
| 9145               | 5.22                   | 477              | 30.78                   | 2815             | 34.97            | 3198             | 29.03                            | 2655             | ديسمبر 2008 |
| 9472               | 4.99                   | 473              | 32.74                   | 3101             | 33.11            | 3136             | 29.16                            | 2762             | سبتمبر 2009 |
| 9709               | 4.16                   | 404              | 33.38                   | 3250             | 32.95            | 3208             | 29.32                            | 2847             | سبتمبر 2010 |
| 9599               | 2.10                   | 202              | 31.02                   | 2978             | 36.00            | 3456             | 30.87                            | 2963             | سبتمبر 2011 |
| 10170              | 2.13                   | 217              | 33.39                   | 3396             | 36.14            | 3675             | 28.34                            | 2882             | سبتمبر 2012 |
| 10788              | 2.14                   | 231              | 33.02                   | 3562             | 35.95            | 3878             | 28.89                            | 3117             | سبتمبر 2013 |
| 10565              | 1.48                   | 156              | 33.20                   | 3508             | 35.82            | 3785             | 29.49                            | 3116             | أفريل 2014  |
| 10239              | 1.61                   | 165              | 35.38                   | 3623             | 35.55            | 3640             | 27.45                            | 2811             | سبتمبر 2014 |
| 10594              | 1.46                   | 155              | 26.95                   | 2855             | 42.87            | 4542             | 28.71                            | 3042             | سبتمبر 2015 |
| 10895              | 1.76                   | 192              | 28.65                   | 3122             | 41.05            | 4473             | 28.53                            | 3108             | أفريل 2016  |
| 10845              | 1.42                   | 154              | 31.18                   | 3382             | 38.51            | 4176             | 28.89                            | 3133             | سبتمبر 2016 |

Source: Activité, emploi et chômage en septembre 2016, ONS, N° 763,p: 12. ([www.ons.dz](http://www.ons.dz)).

و قامت الباحثتان بحساب النسب المئوية.

وفيما يخص التوزيع القطاعي للسكان المشتغلون، نلاحظ استحواذ قطاع الخدمات على العدد الأكبر من المشتغلين بـ 6 ملايين و 620 ألف شخص في سبتمبر 2016 مرتفعاً من 4 ملايين و 738 ألف شخص في أكتوبر 2006، وارتفعت نسبة هذه الفئة إلى العدد الكلي للمشتغلين من 53.42% إلى 61.04% خلال نفس الفترة. ثم يأتي قطاع البناء والأشغال العمومية بمليون و 895 ألف شخص مرتفعاً من مليون و 258 ألف شخص وارتفاع نسبة هذه الفئة إلى العدد الكلي للمشتغلين من 14.18% إلى 17.47% خلال نفس الفترة. ويأتي قطاع الصناعة في المرتبة الثالثة بمليون و 465 ألف شخص مرتفعاً من مليون و 264 ألف شخص إلا أن نسبة هذه الفئة إلى العدد الكلي للمشتغلين انخفضت من 14.25% إلى 13.51% خلال نفس الفترة. وفي الأخير يأتي قطاع الزراعة حيث يستوعب 865 ألف شخص منخفضاً من مليون و 610 ألف شخص، وانخفضت نسبة هذه الفئة إلى العدد الكلي للمشتغلين من 18.15% إلى 07.98% خلال نفس الفترة.

الجدول رقم (2-4): تطور التوزيع القطاعي للسكان المشتغلين في الجزائر (2006-2016)

| المجموع<br>بالآلاف | الخدمات     |                  | البناء والأشغال<br>العمومية |                  | الصناعة     |                  | الزراعة     |                  | السنوات     |
|--------------------|-------------|------------------|-----------------------------|------------------|-------------|------------------|-------------|------------------|-------------|
|                    | النسبة<br>% | العدد<br>بالآلاف | النسبة<br>%                 | العدد<br>بالآلاف | النسبة<br>% | العدد<br>بالآلاف | النسبة<br>% | العدد<br>بالآلاف |             |
| 8870               | 53.42       | 4738             | 14.18                       | 1258             | 14.25       | 1264             | 18.15       | 1610             | أكتوبر 2006 |
| 8595               | 56.68       | 4872             | 17.73                       | 1524             | 11.96       | 1028             | 13.62       | 1171             | أكتوبر 2007 |
| 9146               | 56.61       | 5178             | 17.22                       | 1575             | 12.48       | 1141             | 13.69       | 1252             | ديسمبر 2008 |
| 9472               | 56.14       | 5318             | 18.14                       | 1718             | 12.61       | 1194             | 13.11       | 1242             | سبتمبر 2009 |
| 9736               | 55.23       | 5377             | 19.37                       | 1886             | 13.73       | 1337             | 11.67       | 1136             | سبتمبر 2010 |
| 9599               | 58.37       | 5603             | 16.62                       | 1595             | 14.24       | 1367             | 10.77       | 1034             | سبتمبر 2011 |
| 10170              | 61.55       | 6260             | 16.35                       | 1663             | 13.13       | 1335             | 8.97        | 912              | سبتمبر 2012 |
| 10788              | 59.78       | 6449             | 16.60                       | 1791             | 13.04       | 1407             | 10.58       | 1141             | سبتمبر 2013 |
| 10565              | 61.39       | 6486             | 16.50                       | 1743             | 12.85       | 1329             | 09.53       | 1007             | أفريل 2014  |
| 10239              | 60.79       | 6224             | 17.83                       | 1826             | 12.60       | 1290             | 08.78       | 899              | سبتمبر 2014 |
| 10594              | 61.58       | 6524             | 16.76                       | 1776             | 13          | 1377             | 08.65       | 917              | سبتمبر 2015 |
| 10894              | 61.67       | 6718             | 16.64                       | 1813             | 12.98       | 1414             | 08.71       | 949              | أفريل 2016  |
| 10845              | 61.04       | 6620             | 17.47                       | 1895             | 13.51       | 1465             | 07.98       | 865              | سبتمبر 2016 |

Source: Activité, emploi et chômage en septembre 2016, ONS, N° 763, p: 13. ([www.ons.dz](http://www.ons.dz)).

وقامت الباحثتان بحساب النسب المئوية

وبالنسبة لتوزيع المشتغلين حسب القطاع القانوني، نجد أن عدد المشتغلين في القطاع الخاص أكبر منه في القطاع العام. فعدد المشتغلين في القطاع الخاص بلغ 6 ملايين و 490 ألف شخص في سبتمبر 2016 مرتفعاً من 6 ملايين و 123 ألف شخص في أكتوبر 2006، ورغم هذا الارتفاع فإن نسبة هؤلاء إلى العدد الكلي للمشتغلين انخفضت من 69.04% إلى 59.84% خلال نفس الفترة. كما ارتفع عدد المشتغلين في القطاع العام من مليونين و 746 ألف شخص إلى 4 ملايين و 355 ألف شخص، وارتفعت أيضاً نسبة هؤلاء إلى العدد الكلي للمشتغلين من 30.96% إلى 40.16% خلال نفس الفترة.

الجدول رقم (2-5): تطور توزيع الفئة العاملة حسب القطاع القانوني (2006-2016)

| المجموع<br>بالآلاف | القطاع الخاص |                  | القطاع العام |                  | السنوات     |
|--------------------|--------------|------------------|--------------|------------------|-------------|
|                    | النسبة<br>%  | العدد<br>بالآلاف | النسبة<br>%  | العدد<br>بالآلاف |             |
| 8869               | 69.04        | 6123             | 30.96        | 2746             | أكتوبر 2006 |
| 8594               | 65.24        | 5607             | 34.76        | 2987             | أكتوبر 2007 |
| 9145               | 65.57        | 5996             | 34.43        | 3149             | ديسمبر 2008 |
| 9473               | 65.86        | 6238             | 34.15        | 3235             | سبتمبر 2009 |
| 9736               | 65.64        | 6390             | 34.37        | 3346             | سبتمبر 2010 |
| 9599               | 59.96        | 5756             | 40.04        | 3843             | سبتمبر 2011 |
| 10170              | 57.19        | 5816             | 42.81        | 4354             | سبتمبر 2012 |
| 10789              | 58.85        | 6349             | 41.16        | 4440             | سبتمبر 2013 |
| 10566              | 58.94        | 6228             | 41.06        | 4338             | أفريل 2014  |
| 10239              | 59.96        | 6139             | 40.04        | 4100             | سبتمبر 2014 |
| 10594              | 57.95        | 6139             | 42.05        | 4455             | سبتمبر 2015 |
| 10895              | 58.12        | 6332             | 41.88        | 4563             | أفريل 2016  |
| 10845              | 59.84        | 6490             | 40.16        | 4355             | سبتمبر 2016 |

Source: Activité, emploi et chômage en septembre 2016, ONS, N° 763, p: 13.([www.ons.dz](http://www.ons.dz)).

وقامت الباحثتان بحساب النسب

### المطلب الثاني: هيئات وآليات مكافحة البطالة ودعم التشغيل في الجزائر

سعت الجزائر من أجل الرفع من مستويات التشغيل والتقليص من البطالة إلى خلق العديد من الهيئات والآليات لتحقيق هذا الغرض، وسوف نحاول إبراز أهمها:

#### الفرع الأول: الهيئات الخاضعة لوصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي:

##### **1- الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM:**

حدد المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006<sup>1</sup>، مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها. والوكالة الوطنية للتشغيل هي مؤسسة عمومية ذات تسير خاص تخضع لأحكام هذا المرسوم وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتوضع تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل، وتتولى الوكالة المهام التالية:

✓ تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها وضمان ذلك؛

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006 يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 9، 19 فيفري 2006.

- ✓ جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها؛
- ✓ متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب وتنظيم البطاقة الوطنية للعمال الأجانب وتسييرها؛
- ✓ ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات والاتفاقات الدولية في مجال التشغيل فيما يخصها؛
- ✓ ضمان تطبيق تدابير الرقابة المنبثقة عن أحكام القانون رقم 04-19 المؤرخ في 13 ذو القعدة عام 1425هـ الموافق لـ 25 ديسمبر 2004م والمتعلق بتتصيب العمال ومراقبة التشغيل، فيما يخصها.
- 2- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب **ANSEJ**: أنشأت هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996<sup>1</sup>، تتمتع الوكالة بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، توضع تحت سلطة رئيس الحكومة ويتولى الوزير المكلف بالشغل المتابعة العملية لجميع نشاطات الوكالة. وتقوم الوكالة بالمهام الآتية:
- ✓ تدعم وتقدم الاستشارة و ترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية؛
- ✓ تسيير وفقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما، تخصيصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، لاسيما منها الإعانات وتخفيض نسب الفوائد في حدود الغلافات التي يضعها الوزير المكلف بالشغل تحت تصرفها؛
- ✓ تبلغ الشباب ذوي المشاريع الذين ترشح مشاريعهم للاستفادة من قروض البنوك والمؤسسات المالية، بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب وبالامتيازات الأخرى التي يحصلون عليها؛
- ✓ تقوم بمتابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع، مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم عند الحاجة، لدى المؤسسات والهيئات المعنية بإنجاز الاستثمارات؛
- ✓ تشجيع كل أشكال الأعمال والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، لاسيما من خلال برامج التكوين و التشغيل والتوظيف الأولي.
- وبهذه الصفة تتكفل الوكالة بما يأتي:
- ✓ تضع تحت تصرف الشباب ذوي المشاريع كل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والتقني والتشريعي والتنظيمي المتعلقة بممارسة نشاطاتهم؛
- ✓ تحدث بنكا للمشاريع المفيدة اقتصاديا واجتماعيا؛
- ✓ تقدم الاستشارة ويد المساعدة للشباب ذوي المشاريع في مسار التركيب المالي وتعبئة القروض؛

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996، يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 52، 11 سبتمبر 1996.

✓ تقيم علاقات متواصلة مع البنوك أو مؤسسة إدارية عمومية يتمثل هدفها في أن تطلب لحساب الوكالة إنجاز برنامج التكوين و التشغيل و/ أو برامج التشغيل الأولي للشباب لدى المستخدمين العموميين أو الخواص.

ويمكن للوكالة من أجل الإضطلاع بمهمتها على أحسن وجه، أن تقوم بما يلي:

✓ تكلف من يقوم بإنجاز دراسات الجدوى بواسطة مكاتب الدراسات المتخصصة و لحساب الشباب ذوي المشاريع الاستثمارية؛

✓ تكلف من يقوم بإنجاز قوائم نموذجية خاصة بالتجهيزات بواسطة هيكل متخصصة؛

✓ تنظم تداريب لتعليم الشباب ذوي المشاريع وتجديد معارفهم و تكوينهم في تقنيات التسيير، على أساس برامج خاصة يتم إعدادها مع الهياكل التكوينية؛

✓ تستعين بخبراء مكلفين بدراسة المشاريع و معالجتها؛

✓ تطبق كل التدبير من شأنه أن يسمح بتعبئة الموارد الخارجية المخصصة لتمويل إحداث نشاطات لصالح الشباب و استعمالها في الآجال المحددة وفقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما.

**3- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC:** وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 94- 188 المؤرخ في 6 يوليو 1994<sup>1</sup>، يتمتع الصندوق بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي ويوضع تحت وصاية الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.

وتتمثل مهمة الصندوق في إطار القوانين والتنظيمات المعمول بها فيما يأتي:

✓ يضبط باستمرار بطاقة المنخرطين ويضمن تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل أداءات التأمين عن البطالة ورقابة ذلك ومنازعتة؛

✓ يسير الأعداءات المقدمة بعنوان الخطر الذي يغطيه؛

✓ يساعد و يدعم بالاتصال مع المصالح العمومية للتشغيل وإدارتي البلدية والولاية، إعادة انخراط البطالين المستفيدين قانونيا من أداءات التأمين عن البطالة في الحياة النشيطة؛

✓ ينظم الرقابة التي ينص عليها التشريع المعمول به في مجال التأمين عن البطالة؛

✓ يؤسس ويحفظ صندوق الاحتياط حتى يمكنه من مواجهة التزاماته إزاء المستفيدين في جميع الظروف.

ويساهم الصندوق في نطاق مهامه وبالاتصال مع المؤسسات المالية والصندوق الوطني لترقية التشغيل في تطوير أحداث أعمال لفائدة البطالين الذين يتكفل بهم، لاسيما من خلال ما يأتي:

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 94- 188 المؤرخ في 6 يوليو 1994، المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 44، 7 يوليو 1994.

✓ التمويل الجزئي للدراسات المتعلقة بالأشكال غير النموذجية للعمل و الأجور وتشخيص مجالات التشغيل و مكانه؛

✓ التكفل بالدراسات التقنية الاقتصادية لمشاريع أحداث الأعمال الجديدة لفائدة البطالين الذين يتكفل بهم ويتم ذلك بالاتصال مع المصالح العمومية للتشغيل؛

✓ تقديم المساعدة للمؤسسات التي تواجه صعوبات في أعمالها من أجل المحافظة على مناصب الشغل حسب الأشكال والصيغ المقررة بموجب اتفاقية.

وفي إطار برنامج محاربة البطالة والإقصاء الاجتماعي، أنيط الصندوق الوطني للتأمين على البطالة سنة 2004 بمأمورية تسيير جهاز دعم إحداث النشاطات، وفي أواخر شهر جوان 2010 إثر تقويم مساره، اتخذت السلطات العمومية إجراءات جديدة لتلبية طموحات الفئة الاجتماعية المعنية ترمي أساسا إلى تطوير وتحويل ثقافة المقاوله بحيث أدخلت تعديلات على الجهاز تتضمن:<sup>1</sup>

✓ تخفيض مدة التسجيل في الوكالة الوطنية للتشغيل (شهر واحد بدلا من ستة أشهر)؛

✓ رفع مستوى الاستثمار من خمسة ملايين دينار جزائري إلى عشرة ملايين دينار جزائريا؛

✓ الالتحاق بالجهاز من ثلاثين سنة (بدلا من خمسة و ثلاثين سنة) إلى خمسين سنة؛

✓ وعلاوة على إحداث النشاط، توسيع إمكانيات إنتاج السلع و الخدمات.

#### **الفرع الثاني: الهيئات الخاضعة لوصاية وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة:**

**1- وكالة التنمية الاجتماعية ADS:** أنشئت هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-232

المؤرخ في 29 يونيو 1996<sup>2</sup>، وتوضع الوكالة تحت سلطة رئيس الحكومة ويمارس الوزير

المكلف بالتشغيل والحماية الاجتماعية المتابعة الميدانية لكافة نشاطات الوكالة. وبموجب المرسوم

الرئاسي رقم 08-09 المؤرخ في 27 جانفي 2008، أسندت الوصاية على الوكالة إلى الوزير

المكلف بالضمان الوطني، وتتمتع الوكالة بالشخصية المعنوية والاستقلالية الإدارية والمالية.

وتتمتع الوكالة بالشخصية المعنوية وبالاستقلالية الإدارية والمالية. وتتولى الوكالة الترقية والانتقاء

والاختيار والتمويل الكلي أو الجزئي عن طريق المساعدات أو أية وسيلة أخرى ملائمة لما يأتي:

- الأعمال والتدخلات لفائدة الفئات المحرومة والتنمية الجماعية،
- كل مشروع أشغال أو خدمات ذات المنفعة الاقتصادية والاجتماعية الأكيدة ويحتوي على كثافة عليا لليد العاملة تقترحها كل جماعة أو مجموعة أو تجمع عمومي أو خاص قصد ترقية تنمية الشغل؛

- تنمية المؤسسات الصغرى.

<sup>1</sup>- ريغي هشام، مرجع سبق ذكره، ص: 255.

<sup>2</sup>- المرجع السابق، ص: 255 - 256.

وتتولى الوكالة مهمة البحث والاستطلاع وجمع المساعدات المالية والتبرعات والهبات أو الإكراميات من أي نوع سواء أكانت ذات طابع وطني أو أجنبي، أو دولي أو متعدد الجوانب، والضرورية لأداء موضوعها الاجتماعي.

**2- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM:** أنشأت الوكالة وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 يناير 2004<sup>1</sup>، توضع تحت سلطة رئيس الحكومة و يتولى الوزير المكلف بالتنشغيل المتابعة العملية لمجمل نشاطات الوكالة وفقا لأحكام هذا المرسوم، وتتمتع الوكالة بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي.

تضطلع الوكالة بالاتصال مع المؤسسات و الهيئات المعنية بالمهام الآتية:

- ✓ تسيير جهاز القرض المصغر وفقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما؛
- ✓ تدعم المستفيدين وتقدم لهم الاستشارة و ترافقهم في تنفيذ أنشطتهم؛
- ✓ تمنح قروض بدون مكافأة؛
- ✓ تبلغ المستفيدين أصحاب المشاريع المؤهلة للجهاز بمختلف الإعانات التي تمنح لهم؛
- ✓ تضمن متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدون مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بتنفيذ مشاريعهم؛
- وبهذه الصفة تكلف الوكالة على الخصوص بما يأتي:
- ✓ تنشئ قاعدة للمعطيات حول الأنشطة و المستفيدين من الجهاز؛
- ✓ تقدم الاستشارة و المساعدة للمستفيدين من جهاز القرض المصغر في مسار التركيب المالي ورصد القروض؛
- ✓ تقيم العلاقات متواصلة مع البنوك و المؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع وتنفيذ خطة التمويل و متابعة إنجاز المشاريع في تحصيل الديون غير المسددة في آجالها؛
- ✓ تبرم اتفاقيات مع كل هيئة أو مؤسسة أو منظمة يكون هدفها تحقيق عمليات الإعلام والتحسيس ومرافقة المستفيدين من جهاز القرض المصغر في إطار إنجاز أنشطتهم وذلك لحساب الوكالة.
- ويمكن للوكالة من أجل الاضطلاع بمهامها على أحسن وجه، أن تقوم بما يلي:
- ✓ تستعين بأي شخص معنوي أو طبيعي متخصص للقيام بأعمال تساعد على إنجاز مهامها؛
- ✓ تكلف مكتب دراسات متخصصة بإنجاز مدونات نموذجية خاصة بالتجهيزات ودراسات مونوغرافية محلية و جهوية؛
- ✓ تنفذ كل التدبير من شأنه أن يسمح برصد الموارد الخارجية المخصصة لدعم تحقيق أهداف جهاز القرض المصغر واستعمالها وفقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما.

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 يناير 2004، المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وتحديد قانونها الأساسي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 06، 25 يناير 2004.

### خلاصة:

تناولنا في هذا الفصل إطار نظري حول سوق العمل حيث تطرقنا إلى مفهومه، خصائصه، أنواعه، والعوامل المؤثرة فيه. ثم تطرقنا إلى مؤشرين أساسيين لسوق العمل وهما البطالة والأجور. كما قمنا بتحليل واقع سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2006-2016 بالاستعانة بالعديد من الإحصائيات. أيضاً تناولنا بعض الأجهزة والبرامج التي تم خلقها من أجل دعم التشغيل والقضاء على البطالة، حيث أسهمت بشكل كبير في تخفيض معدل البطالة وذلك بفعل الإنشاء المكثف لمناصب الشغل خلال السنوات الماضية، إلا أنها تعتبر آنية ولا تضمن الاستمرار الدائم في توفير مناصب العمل لذا فإن الحل الأمثل لهذه المعضلة يكمن في العودة للاستثمار المكثف في القطاعات والنشاطات التي تضمن توفير مناصب عمل دائمة كالقطاع الصناعي خاصة من طرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

الفصل الثالث: واقع المؤسسات  
الصغيرة والمتوسطة في سوق العمل  
في الجزائر

### تمهيد:

إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تُمثل إحدى القطاعات الاقتصادية الحيوية في الكثير من دول العالم لما تسمح به من توظيف واسع للطاقات البشرية. فعلى الرغم من أن هذه المؤسسات لا تتطلب الموارد المالية الضخمة والتكنولوجيا المعقدة إلا أنها كثيرا ما تمثل الوسيلة الذي تُراهن عليها مختلف دول العالم للرفع من مستويات التشغيل والتخفيف من أزمة البطالة فيها ومنها الجزائر التي بذلت جهود كبيرة من أجل الوصول إلى تحقيق هذا الهدف من خلال الأهمية الكبيرة التي أولتها لتلك الفئة من المؤسسات.

وسنحاول في هذا الفصل بحث هذا الموضوع من خلال المبحثين التاليين:

المبحث الأول: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في سوق العمل.

المبحث الثاني: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في سوق العمل في الجزائر (2006-2016)

### المبحث الأول: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في سوق العمل

من خلال هذا المبحث سنقوم بإبراز دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في سوق العمل في دول العالم بصفة عامة، ومدى مساهمتها في التشغيل في الدول العربية بصفة خاصة مع التطرق لأهم العراقيل التي تواجهها في هذه الدول.

#### المطلب الأول: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في سوق العمل

يُمثل القطاع الخاص اليوم محور عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية في معظم دول العالم المتقدمة والنامية على حد سواء نظرا لما يتمتع به هذا القطاع من مزايا وإمكانيات كبيرة تؤهله للقيام بدور ريادي في شتى المجالات الاقتصادية والاجتماعية.<sup>1</sup>

ويُعتبر القطاع الخاص المحرك الرئيسي لإيجاد الوظائف وفرص العمل ومصدر قرابة 9 من بين كل 10 وظائف بالعالم كله، ففي البرازيل وفر القطاع الخاص 90% من إجمالي الوظائف الجديدة خلال الفترة ما بين 1995 و 2005، وبلغت تلك النسبة 95% في الفلبين وتركيا، وتمثل الصين النموذج الأكثر إثارة للإعجاب في التوسع في إيجاد الوظائف وفرص العمل من خلال نمو القطاع الخاص، ففي عام 1981 كان عدد موظفي القطاع الخاص يبلغ 2.3 مليون عامل، في حين كان عدد العاملين بالمؤسسات المملوكة للدولة يبلغ 80 مليونا. وبعدها ب 20 عاما فقد كان عدد العاملين بالقطاع الخاص في حدود 74.7 مليون شخص، متجاوزا لأول مرة عدد العاملين بالشركات المملوكة للدولة الذي انخفض إلى 74.6 مليون عامل.<sup>2</sup>

وتُشكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أغلب المؤسسات المكونة للقطاع الخاص حيث تشكل المشروعات الصغيرة والمتوسطة 90% من إجمالي المشروعات في معظم دول العالم، كما أنها تشغل نحو 40%- 80% من إجمالي القوى العاملة.<sup>3</sup>

وحسب منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية OCDE، تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة اليوم على سبيل المثال في نصف مناصب الشغل الجديدة المستحدثة في أوروبا وهي توظف 70 مليون شخص، أي ما يمثل 3/2 من مناصب العمل الكلية وتختلف هذه النسبة باختلاف البلدان والقطاعات الاقتصادية فمثلا نجدها مرتفعة في كل من إسبانيا والبرتغال ومنخفضة في السويد وإيرلندا.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - عبد الرزاق مولاي لخضر: العوامل المحددة لنمو القطاع الخاص بالدول النامية - دراسة حالة الجزائر، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة غرداية، العدد 9، 2010، ص: 80.

<sup>2</sup> - تقرير التنمية في العالم 2013: الوظائف، عرض عام، البنك الدولي، ص: 7.

<sup>3</sup> - التقرير العربي الرابع حول التشغيل والبطالة في الدول العربية: آفاق جديدة للتشغيل، منظمة العمل العربية، 2014، ص: 118.

<sup>4</sup> - قشي خالد: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كمحرك للتنمية في الجزائر 2005-2013، مجلة الأبحاث الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة البليدة 2، العدد 12، جوان 2015، ص ص: 21-22.

أما في الولايات المتحدة الأمريكية توظف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أكثر من نصف العمال وبالأخص العمالة في قطاع الصناعات الأولية، وفي اليابان تصل نسبة عمالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عام 2002، إلى قرابة 81% من مجموع عدد العمال. أما في الهند فقد زاد عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تشغل أقل من 100 عامل من 805 ألف مؤسسة عام 1979 إلى 1638 ألف مؤسسة عام 1992م مما أدى بدوره لزيادة فرص العمل من 6.7 مليون فرصة عمل في 1979-1980م إلى 12.83 مليون فرصة عمل في 1992-1993م.<sup>1</sup>

وفي الدول النامية تشكل المشروعات الصغيرة ما يزيد على نحو 95% من مجموع المشروعات، وتسهم بنحو 45% من إجمالي التشغيل، حيث بلغ عدد المشروعات في الوطن العربي عام 2010 نحو 10 ملايين منشأة وشكلت نحو 90% من المشروعات المسجلة في الوطن العربي ونحو 94% في كل من عمان والكويت، ونحو 95% في السعودية و75% في قطر، ونحو 94.3% في الإمارات وتشكل نحو 99.1% من مجموع المشروعات غير الزراعية في مصر.<sup>2</sup>

ومع تطور قواعد البيانات القطرية والدولية، زاد اهتمام واضعي السياسات بالتعرف على تأثير المشروعات الصغيرة والمتوسطة على التنمية بشكل عام والتشغيل بشكل خاص، نتيجة للبحوث العديدة التي بينت في الولايات المتحدة وأماكن أخرى في العالم أن قطاع المنشآت الصغيرة والمتوسطة كان مصدرا رئيسيا لخلق فرص العمل الصافية، هذا بالإضافة إلى مساهمة تلك المنشآت في زيادة القيم المضافة الصناعية ودعم الصناعات الكبيرة الوطنية وتحسين الكفاءات والابتكار والإنتاجية وتنافسية القطاع الإنتاجي ومساهمتها كذلك في جهود تنويع الهيكل الاقتصادي.<sup>3</sup>

وتوصلت الأدبيات المتصلة بدراسة العلاقة بين حجم المنشأة والنمو والتشغيل المبنية على بيانات المنشآت إلى الاستنتاجات الرئيسية التالية:<sup>4</sup>

- إن العلاقة بين حجم المنشأة وتوفير فرص عمل جديدة معقدة وغير خطية، خاصة إذا تم اعتبار صافي فرص العمل المتوفرة. وتقدر بعض الدراسات من واقع بيانات الولايات المتحدة الأمريكية أن ثمانية من بين كل عشرة وظائف مولدة في الولايات المتحدة الأمريكية في سبعينات القرن الماضي، وقد وفرتها منشآت صغيرة لا يتعدى عدد العاملين فيها مائة عامل، إلا أن هناك حالات أخرى في إفريقيا وفي أماكن أخرى تكون المنشآت الكبرى هي المولد الأكبر لفرص العمل؛
- من حيث نوعية الوظائف، تفيد بعض الأدلة التجريبية بأن المنشآت الكبيرة توفر فرص عمل أكثر استقراراً، وأجوراً أعلى وميزات أفضل من تلك المقدمة من قبل المنشآت الصغيرة والمتوسطة سواء في

<sup>1</sup> - المرجع السابق، ص: 22.

<sup>2</sup> - التقرير العربي الرابع حول التشغيل والبطالة في الدول العربية، مرجع سبق ذكره، ص: 118.

<sup>3</sup> - التقرير الاقتصادي العربي الموحد 2013، صندوق النقد العربي، ص: 209.

<sup>4</sup> - المرجع السابق، ص: 209، 212.

الدول المتقدمة أو في الدول النامية، حتى بعد الأخذ في عين الاعتبار الاختلافات في الخبرة والتعليم والقطاع؛

- فيما يتعلق بدور المنشآت الصغيرة والمتوسطة في تحسين الكفاءة والابتكار، تفيد نتائج الدراسات المبينة على بيانات المنشآت، بأن العلاقة بين حجم المنشأة ودرجة الابتكار معقدة ولا توجد نتائج قابلة للتعميم، ففي بعض الحالات يكون للمنشآت الصغيرة قدرة أعلى على الابتكار في الصناعات ذات التقنية العالية وكثيفة المهارات، أما المنشآت الكبيرة فليها قدرة أكبر على الابتكار في الصناعات ذات التقنيات المنخفضة وكثيفة رأس المال. في المقابل، تبين في حالة دول المجموعة الأوروبية أن المنشآت الكبيرة ترتبط بمعدلات أسرع للابتكار، بينما لا ترتبط القدرة على الابتكار وتحسين الإنتاجية في الدول النامية بحجم المنشآت بقدر ارتباطها بقدرة تلك المنشآت على نقل التكنولوجيا من الخارج، وتطويعها للظروف المحلية. كما تمثل المنشآت الكبيرة الموجهة للتصدير في الدول النامية أبرز وسيلة لاستيراد التقنية وتطويعها لتلائم مع ظروف كل بلد على حدة، وبالتالي فهي أقدر على الابتكار والنهوض بالكفاءة والإنتاجية؛

- وفي جانب الإنتاجية، فإن أحد الأسباب وراء تواضع دور بعض المنشآت الصغيرة والمتوسطة في توفير الوظائف هو ميلها لأن تكون أقل إنتاجية من المنشآت الكبرى. كما أن فشل المنشآت الصغيرة في النمو والتحول إلى شركات كبيرة يخفض نمو الإنتاجية في قطاع الصناعات التحويلية، وهو ما يفسر بنسبة كبيرة الفجوة في معدلات الإنتاجية بين البلدان النامية والبلدان المتقدمة.

وتبين من واقع تجارب دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، أن كلا من معدلات توفير فرص العمل وفقدان الوظائف الإجمالي أعلى بكثير في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة منه في المؤسسات الأكبر، كما وجد في العديد من الحالات علاقة واضحة عكسية بين صافي معدلات توفير فرص العمل وحجم المؤسسات.<sup>1</sup>

وبالإضافة إلى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل، فإنها تعالج العديد من أنواع البطالة من بينها ما يلي:<sup>2</sup>

✓ **البطالة الهيكلية:** يمكن استخدام هذه المشروعات في الحد من هذا النوع من البطالة من خلال الاستفادة من الروابط الأمامية والخلفية للقطاعات الرائدة وذلك من خلال تشجيع إقامة مشروعات صغرى أو صغيرة أو متوسطة مكملية للمشروعات العاملة في هذه القطاعات. وهذا يقوي من وتيرة النمو المتوازن، ويساعد في إصلاح بعض الاختلالات الهيكلية في الإنتاج التي تؤدي إلى اختلالات هيكلية في سوق العمل... فعلى سبيل المثال إذا كان القطاع الصناعي هو القطاع الرائد وهناك ارتفاع في معدل البطالة لدى العمالة الزراعية، فإنه يمكن توجيه جزء من هذه العمالة نحو

<sup>1</sup> - المرجع السابق، ص 212.

<sup>2</sup> - التقرير العربي الرابع حول التشغيل والبطالة في الدول العربية، مرجع سبق ذكره، ص ص: 128-129.

إقامة مشروعات زراعية وغير زراعية صغرى أو صغيرة أو متوسطة مكمل للقطاع الصناعي، تزوده بالمواد الأولية التي يحتاجها وتستفيد بدورها المنتجات الصناعية من النمو الحاصل فيه، كما يمكن تشجيع عملية التنمية المتوازنة ومعالجة أي خلل من خلال توجيه هذه المشروعات إلى القطاع الذي يعاني تراجعا في أهميته النسبية في الإنتاج والتشغيل من خلال توفير الخرائط الاستثمارية التي تساعد بشكل كبير في اختيار المشروعات الأكثر جدوى.

✓ **البطالة الدورية:** يرى الكثيرون أن المشروعات الصغرى والمتوسطة هي الحل الأمثل لمواجهة هذا النوع من البطالة، فهي أكثر المشروعات مرونة وقدرة على التكيف مع الظروف الاقتصادية، وتستمد هذه المشروعات تلك القدرة من خصائصها ... ويمكن الاستدلال على أهمية هذه المشروعات من خلال مراجعة التطورات التي تبعت الأزمة المالية والاقتصادية العالمية [أزمة 2008-2009]... حيث لوحظ أن معظم الوظائف التي فقدت كانت في المشاريع الكبيرة بينما كانت المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة الأقل تأثرا نسبيا وذلك بسبب مرونتها وقدرتها على التكيف في أثناء فترة الركود.

✓ **البطالة الموسمية:** يمكن استخدام هذه المشروعات في الحد من هذا النوع من البطالة من خلال تشجيع إقامة المشروعات المكمل للمشروعات الموسمية، فعلى سبيل المثال فإن العاملين في القطاع الزراعي والمنتجات الزراعية الموسمية.. يمكن إن يكملوا العمل من خلال مشروعات صغرى وصغيرة ومتوسطة تستفيد من المنتجات الزراعية التي تم إنتاجها في الموسم الحالي مثل إقامة مشروعات لتعليب أو تغليف بعض المنتجات الزراعية... وغيرها، كما يمكن تشجيع فكرة المزرعة المتكاملة والتمويل الريفي وفكرة التشبيك ليتم التخلص من موسمية الإنتاج. وهنا نخلص أن تنوع مجالات عمل المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة، وما تمتاز به من مرونة وقدرة على التكيف وما تمتاز به من روابط أمامية وخلفية في شتى مجالات الإنتاج يجعل منها حلا أمثل لمواجهة البطالة الموسمية في الدول العربية.. ولكن هذا يحتاج إلى تخطيط سليم واستراتيجيات قطاعية واضحة.

✓ **البطالة المقنعة:** يمكن استخدام هذه المشروعات في الحد من هذا النوع من البطالة من خلال توجيه العمالة الزائدة نحو العمل الحر، ويتم ذلك من خلال برامج التوعية والتدريب المتخصصة. كما يمكن إعادة توجيه بعض النفقات التشغيلية في الموازن العامة - مخصصات الرواتب والأجور لمن يندرجون ضمن هذا النوع من البطالة- إلى صندوق يستخدم لدعم إقامة وتطوير المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة.

كما تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا هاما في إعادة تنظيم سوق العمل:<sup>1</sup>

✓ **تجزئة الطبقة العمالية وإضعاف تنظيمهم:** فانتشار عدد كبير من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في جسم الجهاز الاقتصادي يؤدي إلى تشتيت العمال على هذه الوحدات في مجموعات صغيرة يصعب عليها التنظيم داخل هذه المؤسسات، الأمر الذي يجعل العمال أكثر خضوعا لأرباب العمل مما يقلل الإضرابات في هذه المؤسسات.

✓ **زيادة الضغط على الحكومات:** النمو الكبير للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة يضعها في موقع القوة أمام الحكومات، فيما يخص القوانين المتعلقة بالأجور والتأمين على البطالة التي تقبل بتحديد الحد الأدنى للأجر عند مستويات منخفضة وضمان قلة الإضرابات الاجتماعية والمهنية.

✓ **تجنيد أكبر لعنصر العمل:** نظرا لطريقة التشغيل وتنظيم العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تكون الرغبة في العمل أكبر مقارنة بالمؤسسات الكبرى، فالمقاول باعتباره مالك المؤسسة يكون أكثر تجنيدا من المدير في مؤسسة كبرى، كما يكون العمال أكثر حماسا ومسؤولية على الناتج نظرا لقرب الإدارة منهم وحياد العلاقات الاجتماعية إلى العلاقات الشخصية أكثر منها إلى العلاقات الموضوعية، ويظهر التجنيد هذا في ضعف معدل التغيب والمحافظة على أداة الإنتاج والاستقرار في العمل.

✓ **تثمين عنصر العمل:** يجب النظر إلى تثمين عنصر العمل من جهة إحداث مناصب شغل مهما كانت طبيعتها، حتى ولو كانت بأجور زهيدة، فالعمل يعطي للفرد قيمته في المجتمع من خلال إدماجه في الحياة الاجتماعية، ويُنشأ علاقة بين جهد الفرد وبين نتيجة عمله، في هذا الإطار فإن للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة قدرة أكبر في تحقيق هذه الأهداف نظرا لقدرتها على إحداث أكبر عدد من مناصب العمل بنفس حجم رأس المال في المؤسسات الكبرى، وهكذا ففي الوقت الذي يؤدي فيه توسع قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى رفع معدل التشغيل في المجتمع، يؤدي من جهة أخرى إلى توسيع منافذ الصناعات الكبرى، مما يوسع من فرصة تحقيق الربح فيها.

✓ **محرابة أنماط السلوك الاجتماعي غير السوي:** تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مشكلة البطالة وتحاول القضاء على فرص تكوين فئات من أفراد المجتمع تعاني من عدم توافر فرص عمل لهم مما يدفعهم إلى ممارسة أنماط سلوكية غير سوية ينتج عنها العديد من ظواهر الانحراف والفساد الاجتماعي وتستطيع هذه المؤسسات وخاصة الحرفية منها استغلال الصبية والأطفال كمساعدين في بعض الأعمال بدلا من تحولهم إلى طاقات تضر بالمجتمع بسبب إهمالهم اجتماعيا، لأنهم سيعتمدون في كسب قوتهم اليومي على الأعمال المنحرفة وارتكاب

<sup>1</sup> - شيوط حكيم: **الدور الاقتصادي و الاجتماعي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة**، مجلة أبحاث اقتصادية و إدارية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد 3، جوان 2008، ص ص: 217 - 218.

الجرائم بصورها المختلفة وانسياقهم في تيارات تؤدي إلى خلق فئة من العاطلين المتسببين في نشر الفساد مما يضر بمقدرات البلاد الاقتصادية والاجتماعية.

✓ **رفع مشاركة الإناث في النشاط الاقتصادي:** إن تدعيم دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات الريفية خاصة والتي يتم ممارستها في القرى والأقاليم المختلفة يساعد على رفع نسبة مشاركة الإناث في الأنشطة المختلفة التي تتطلب عمالة نسائية مثل المشغولات والملابس المطرزة و النسيج، حيث يساعد هذا على استغلال طاقتهن والاستفادة من أوقات فراغهن وزيادة دخلهن ورفع مستوى معيشتهم ومن ثم يتحقق الاستغلال الأمثل للقوى العاملة من النساء ويدعم مشاركتهن في النشاط الاقتصادي ويحد من بطالتهن، وتشير الدراسات إلى أن مساهمة المرأة في هذا القطاع تعد فعالة وجيدة.

✓ **إعداد الصناعيين الوطنيين:** كما يكمن دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المشاركة الوطنية في تنمية الاقتصاد القومي للدولة، لأنها يمكن أن تنمو بالاعتماد على رأس المال الوطني والمدخرات الوطنية، وهذا يعني من ناحية أخرى البعد عن اجتذاب رؤوس الأموال الأجنبية، ومن تم يمكن أن تكون أساسا لتكوين مجتمع الوطنيين القادرين على بناء مجتمعات صناعية جديدة بالاعتماد على التنمية الذاتية، بالإضافة إلى ذلك إقامة صناعات كبيرة مستقبلا تحقق السيطرة الكاملة من أبناء الوطن على مقدرات بلادهم.

✓ **تكوين نسق متكامل في إعداد الأعمال:** كما يظهر الدور الاجتماعي لهذا القطاع [أي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة] في كونه يخلق لدى الأفراد قيما تظهر في الانتماء في أداء العمل الحرفي إلى نسق أسري متكامل، وذلك في الحرف التي تمارس في داخل إطار الأسرة الواحدة، الأمر الذي يترتب عليه تكوين فئة من العمالة المنتجة، والتي تعمل في النسق الواحد، والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة خاصة الحرفية منها أو التقليدية يمكن أن تحقق النسق المتكامل على مستوى الأقاليم المختلفة، وذلك بانتشار هذه الصناعات والمؤسسات في أرجاء الدولة وعلى مستوى المجتمع كله، وهذا يؤثر على تنمية الصناعات الصغيرة والمتوسطة.

✓ **تطوير الصناعات التقليدية:** وتظهر أهمية هذه الصناعات اجتماعيا من خلال تطور الصناعات الصغيرة والمتوسطة التقليدية البدائية وتحولها إلى صناعات حديثة ومتطورة من خلال تحويل الصناعات التقليدية والممثلة في الصناعات المنزلية ، والصناعات الريفية اليدوية ، والصناعات البيئية إلى صناعات حديثة تستخدم أساليب التكنولوجيا الحديثة وذلك نتيجة تفضيلهم للعمل في صناعات حديثة عن ممارستها للأنشطة غير المنتجة.

### المطلب الثاني: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل في بعض الدول العربية والعراقيل التي تحد من مساهمتها في التشغيل

#### الفرع الأول: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل في بعض الدول العربية

تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دوراً جدياً هاماً في التشغيل، ويُمكن توضيح هذا من خلال بعض الأمثلة في بعض العربية:<sup>1</sup>

- **في مصر:** تمثل هذه المشروعات الصغيرة والمتوسطة نحو 99% من مؤسسات القطاع الخاص غير الزراعي، و تساهم هذه المؤسسات بنحو 80% من الناتج المحلي الإجمالي، وتغطي نحو 90% من التكوين الرأسمالي، وتوظف نحو 75% من فرص العمل، كما أن دخول 39 ألف مؤسسة إنتاجية سنوياً له دور بارز في إحداث فرص العمل، ويقوم على المشروعات الصغيرة والمتوسطة في مصر قانون خاص بتنميتها صدر في عام 2004.
- **في قطر:** تشكل المشروعات الصغيرة والمتوسطة نحو 98% من عدد المؤسسات، وتبلغ نسبة المشروعات الصغيرة والمتوسطة في القطاع الصناعي 12% من مجمل هذه المؤسسات بينما يشكل قطاع التجارة والخدمات النسبة الأكبر، وتمثل نسبة مؤسسات التجارة نحو 48% ونسبة مؤسسات الخدمات نحو 22%، هذا وتتنوع القوى العاملة وفق حجم المؤسسة إلى 47% في المشروعات الصغيرة والمتوسطة و 53% في المؤسسات الكبيرة. والملاحظ أنه لا توجد لدى قطر قوانين أو هيئات متخصصة في تنمية أو دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة بشكل رسمي وتخضع جميع المؤسسات بشكل عام إلى القوانين نفسها.
- **في سلطنة عمان:** تشكل المشروعات الصغيرة والمتوسطة نحو 97% من عدد المؤسسات وتتنوع القوى العاملة وفق حجم المؤسسات حيث تبلغ نسبة القوى العاملة في المشروعات الصغيرة والمتوسطة 46% مقابل 54% في المؤسسات الكبيرة.
- **في الكويت:** نحو 89% من مجموع المشروعات يتراوح عدد المشتغلين فيها بين (1- 10) مشتغلاً، بينما 5% منها يعمل بها (11- 19) مشتغلاً، و نحو 6% يعمل بها 20 مشتغلاً.
- **في لبنان:** تسهم المشروعات الصغيرة والمتوسطة في توظيف أكثر من 90% من المشتغلين وتشكل أكثر من 95% من عدد المؤسسات.
- **في الإمارات:** تشكل المشروعات الصغيرة والمتوسطة نحو 94% من المؤسسات وتوظف نحو 62% من القوى العاملة وتسهم بنحو 75% من الناتج المحلي الإجمالي للدولة.

<sup>1</sup> - التقرير العربي الرابع حول التشغيل والبطالة في الدول العربية، مرجع سبق ذكره، ص: 119.

- في الأردن: تشكل المشروعات الصغيرة والمتوسطة 99.3% من مجموع المشروعات العامة، أما توزيع القوى العاملة حسب حجم المؤسسة، فالمؤسسات الصغيرة توظف نحو 38%، و17% في المشروعات الصغيرة، 15% في المؤسسات المتوسطة و30% في المؤسسات الكبيرة.

### الفرع الثاني: العراقيل التي تحد من مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل في الدول العربية:

هناك العديد من القيود التي تحد من مساهمة المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة في التشغيل وتوليد فرص العمل في الدول العربية أبرزها:<sup>1</sup>

✓ فشل السوق وصعوبة الحصول على التمويل: لأسباب تتعلق بجانب الطلب في سوق الائتمان وأخرى تتعلق بجانب العرض. وهنا لا بد من تدخل المؤسسات الممثلة لهذه المشروعات من أجل تعزيز عملية التشبيك مع مصادر التمويل؛

✓ العوائق المؤسسية: المتعلقة بإجراءات التسجيل والتأسيس، ونظرا لصعوبة ممارسة أنشطة الأعمال، فإن الكثير من رواد الأعمال يفضلون العمل خارج القطاع المنظم، ويعمل هذا كعقبة إضافية أمام المشاركة الفعالة لهذه المشروعات في دعم التشغيل؛

✓ نقص المعرفة والمهارة لدى رواد الأعمال الجدد: هناك أعداد متزايدة من خريجي الجامعات والمدارس ممن يتوجهون للعمل في هذه المشروعات دون توافر المعارف والمهارات المطلوبة، الأمر الذي يستدعي ضرورة تطوير هذه المناهج وربطها بالخبرات العلمية وإدخال التدريب القائم على التوجه إلى السوق، كما يستدعي ذلك نشاطاً أكبر لمؤسسات الدعم الفني والمؤسسات المعنية بتقديم خدمات تطوير الأعمال؛

✓ العوائق الثقافية: مازالت المفاهيم الثقافية السائدة في بعض المجتمعات العربية تنتظر للوظيفة الحكومية على أنها الخيار الأمثل من حيث الأمان و الاحترام الاجتماعي، الأمر الذي يشكل عقبة في طريق أصحاب هذه المشروعات خاصة النساء، مع العلم أن هناك أنشطة يمكنها أن تستغل المهارات التي تتفرد بها الإناث (مثل البراعة في الأعمال اليدوية والفنية ، وأعمال الكمبيوتر ومهارات السكرتارية مثلاً)...ويمكن من خلال حملات توعية بالإضافة إلى التعليم الملائم والتدريب السليم ودعم جودة الوظائف اكتساب هذه المشروعات بعض المميزات، وأن يحظى العاملون في تلك المشروعات بالاحترام الذي يحظى به موظفو الحكومة، ودفع أعداد متزايدة من الإناث لإقامة مشروعات صغرى وصغيرة لحسابهن الخاص؛

✓ ارتفاع تكلفة الأراضي المتاحة للمشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة: وذلك نظرا لقلّة الأراضي المناسبة لإقامة المشروعات -في بعض الدول- التي تكون قريبة من الأسواق الكبيرة، وغالباً ما يقتنع

<sup>1</sup> - المرجع السابق، ص ص: 129 - 130.

## الفصل الثالث — واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في سوق العمل في الجزائر

- صغار أصحاب المشروعات بإقامة مقر أعمالهم في المناطق السكنية، حيث يتمكنون من سرعة التوريد إلى الأسواق والحصول على العمال. وهناك الكثير من المشروعات غير المسجلة رسمياً، نظراً لأن المباني التي يقيمون بها مشروعاتهم ليست مسجلة أيضاً؛
- ✓ **عدم وجود إستراتيجية شاملة:** تنظم عمل هذه المشروعات وتراعي خصوصيتها وتوجهها نحو مزيد من التطور والنمو في غالبية الدول العربية؛
- ✓ **العوائق الفنية والحاجة إلى الدعم الفني وخدمات تطوير الأعمال:** فعلى الرغم من أن هناك إجماعاً على ضرورة تقديم المساعدات الفنية لتحسين كفاءة هذه المشروعات، فإن ما يقدم من دعم فني مازال دون المستوى المطلوب في غالبية الدول العربية؛
- ✓ **تدني مستوى جودة الوظائف في هذه المشروعات مقارنة بالوظائف الحكومية؛**
- ✓ **تدني مستوى بيئة الأعمال وصعوبة ممارسة أنشطة الأعمال؛**
- ✓ **عدم ملاءمة التشريعات والقوانين التي تحكم نشأة هذه المشروعات منذ مرحلة التأسيس إلى مرحلة التطوير؛**
- ✓ **ضييق حجم السوق المتاحة أمام ظهور مزيد من هذه المشروعات المجدية اقتصادياً والقابلة للاستمرار؛**
- ✓ **نقص الثقافة الريادية والإدارية والإئتمانية لدى الفئات المستهدفة والعاطلين عن العمل؛**
- ✓ **عدم وجود تقييم للنشاطات والمشاريع الداعمة للقطاع، بحيث يتم تعظيم الاستفادة منها من خلال تجاوز الأخطاء؛**
- ✓ **عدم دراسة جدوى غالبية المشروعات الاقتصادية في أثناء مرحلة التأسيس؛**
- ✓ **عدم توافر الكفاءة الإدارية لدى صاحب المشروع وارتفاع تكاليف التسويق.**

## المبحث الثاني: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في سوق العمل في الجزائر

كغيرها من دول العالم، يُعتبر هدف الرفع من مستويات التشغيل والتخفيف من البطالة أحد أهم أهداف الاهتمام بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالنسبة للجزائر.

### المطلب الأول: واقع التشغيل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

شهد حجم التشغيل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ارتفاعاً كبيراً خلال السنوات السابقة حيث ارتفع من مليون و 252647 شخص في سنة 2006 إلى مليونين و 487914 شخص خلال السداسي الأول من سنة 2016. وتستحوذ المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة (بما فيها المؤسسات الحرفية) على أغلب المشتغلين في هذا القطاع بمليونين و 452216 شخص بنسبة 98.57% خلال السداسي الأول من سنة 2016، في حين لا تُشغل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العامة سوى 35698 شخص بنسبة 4.43% خلال نفس الفترة منخفضاً من 61661 شخص بنسبة 4.92% سنة 2006.

الجدول رقم (3-1): تطور التشغيل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال الفترة

2006 - السداسي الأول 2016

| المجموع | النشاطات الحرفية |        | المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العامة |       | المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة |         | السنوات            |
|---------|------------------|--------|-----------------------------------|-------|-----------------------------------|---------|--------------------|
|         | النسبة (%)       | العدد  | النسبة (%)                        | العدد | النسبة (%)                        | العدد   |                    |
| 1252647 | 17.01            | 213044 | 4.92                              | 61661 | 78.07                             | 977942  | 2006               |
| 1355399 | 17.21            | 233270 | 4.22                              | 57146 | 78.57                             | 1064983 | 2007               |
| 1540209 | 16.51            | 254350 | 3.43                              | 52786 | 80.06                             | 1233073 | 2008               |
| 1546584 | -                | -      | 3.34                              | 51635 | 96.66                             | 1494949 | 2009               |
| 1625686 | -                | -      | 2.99                              | 48656 | 97.01                             | 1577030 | 2010               |
| 1724197 | -                | -      | 2.79                              | 48086 | 97.21                             | 1676111 | 2011               |
| 1848117 | -                | -      | 2.56                              | 47375 | 97.42                             | 1800742 | 2012               |
| 2001892 | -                | -      | 2.41                              | 48256 | 97.59                             | 1953636 | 2013               |
| 2157232 | -                | -      | 2.16                              | 46567 | 97.84                             | 2110665 | 2014               |
| 2371020 | -                | -      | 1.84                              | 43727 | 98.16                             | 2327293 | 2015               |
| 2487914 | -                | -      | 1.43                              | 35698 | 98.57                             | 2452216 | السداسي الأول 2016 |

المصدر:

- إحصائيات 2006-2008: نور الدين حامد وفلة عاشور: تقييم أداء سياسة التشغيل في الجزائر، الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها

في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق و العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، يومي 13 و 14 أبريل 2011، ص: 241.

- Statistique 2009-2010: Bulletin d'information statistique de la PME, N°18, 2012, p:12.

- Statistique 2011-2012: Bulletin d'information statistique de la PME, N°22, Avril 2013, P:12.

- Statistique 2013-2014: Bulletin d'information statistique de la PME, N°26, Avril 2015, p:10.

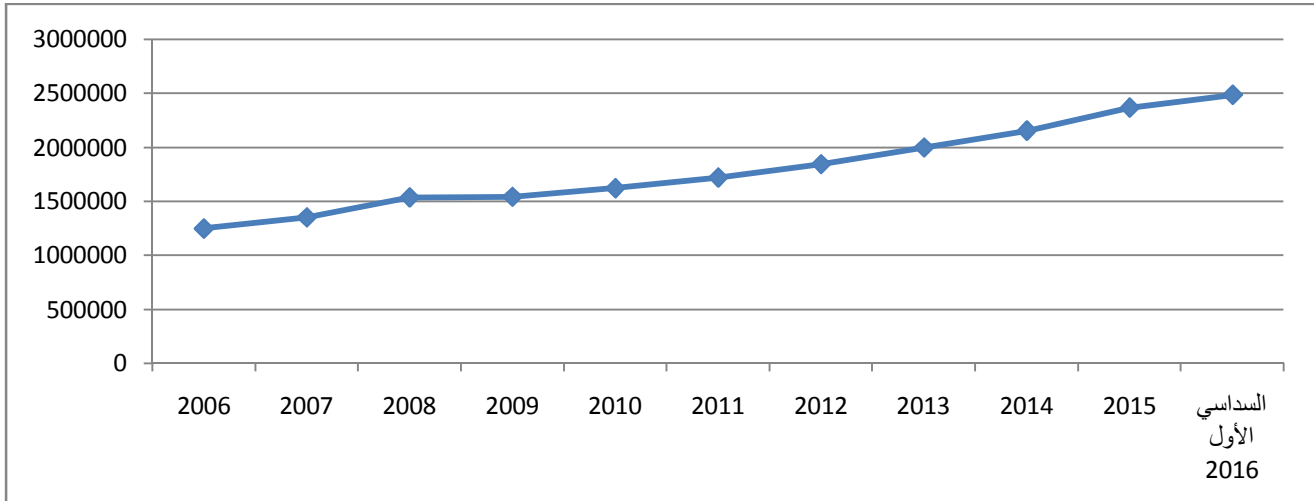
- Statistique 2015: Bulletin d'information statistique de la PME, N°28, mai 2016, p:14.

- Statistique S<sub>1</sub> 2016: Bulletin d'information statistique de la PME, N° 29, novembre 2016, p:15

وقامت الباحثتان بحساب النسب.

### الفصل الثالث — واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في سوق العمل في الجزائر

الشكل رقم (3-1): تطور حجم التشغيل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال الفترة 2006- السداسي الأول 2016



المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على معطيات الجدول رقم (3-1)

ترافق زيادة عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة بزيادة حجم التشغيل في هذه المؤسسات حيث ارتفع عدد المشتغلين بتلك المؤسسات من 977942 شخص في سنة 2006 (المؤسسات في هذه السنة لا تشمل المؤسسات الحرفية) إلى 2452216 شخص خلال السداسي الأول من سنة 2016 (المؤسسات في هذه الفترة تشمل أيضاً المؤسسات الحرفية). وارتفعت حصة تلك المؤسسات في التشغيل الكلي في القطاع الخاص من 15.97% إلى 38.73% خلال نفس الفترة. وما يُلاحظ هو انخفاض عدد مناصب العمل لكل مؤسسة من 3.62 منصب إلى 2.42 منصب خلال نفس الفترة وهو ما يبين أن أغلب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر وهي مؤسسات صغيرة جداً (المؤسسات التي تشغل من 1-9 أشخاص).

## الفصل الثالث — واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في سوق العمل في الجزائر

الجدول رقم (2-3): مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في التشغيل الكلي في القطاع الخاص خلال الفترة 2006-السداسي الأول 2016

| السنوات            | عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة | حجم التشغيل الكلي في القطاع الخاص | التشغيل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة |                         |                            |
|--------------------|---------------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------------------|-------------------------|----------------------------|
|                    |                                       |                                   | العدد                                        | منصب عمل لكل مؤسسة خاصة | الحصة في التشغيل الخاص (%) |
| 2006               | 269806                                | 6123000                           | 977942                                       | 3.62                    | 15.97                      |
| 2007               | 293946                                | 5607000                           | 1064983                                      | 3.62                    | 18.99                      |
| 2008               | 392013                                | 5996000                           | 1233073                                      | 3.15                    | 20.56                      |
| 2009               | 586903                                | 6238000                           | 1494949                                      | 2.55                    | 23.97                      |
| 2010               | 618515                                | 6390000                           | 1577030                                      | 2.55                    | 24.68                      |
| 2011               | 658737                                | 5756000                           | 1676111                                      | 2.54                    | 29.12                      |
| 2012               | 711275                                | 5816000                           | 1800742                                      | 2.53                    | 30.96                      |
| 2013               | 777259                                | 6349000                           | 1953636                                      | 2.51                    | 30.77                      |
| 2014               | 851511                                | 6139000                           | 2110665                                      | 2.48                    | 34.38                      |
| 2015               | 934037                                | 6139000                           | 2327293                                      | 2.49                    | 37.91                      |
| السداسي الأول 2016 | 1013637                               | 6332000                           | 2452216                                      | 2.42                    | 38.73                      |

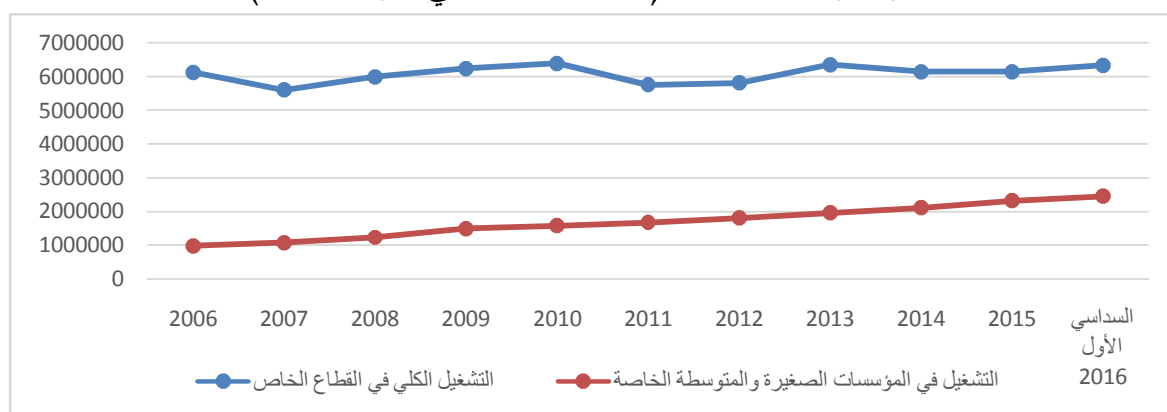
المصدر: من إعداد الباحثان اعتمادا على:

- معطيات الجدول رقم (4-1)، الجدول رقم (5-2)، الجدول رقم (1-3) وقامت الباحثان بحساب الحصص.

ملاحظات:

- بالنسبة لحجم التشغيل الكلي في القطاع الخاص بالنسبة لسنة 2014 تم أخذ الإحصائية المتعلقة بشهر سبتمبر، وبالنسبة لسنة 2016 تم الأخذ بإحصائية شهر أفريل.
- فيما يخص عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة للفترة 2009-السداسي الأول 2016 فهي تشمل أيضا النشاطات الحرفية.
- فيما يخص عدد المشتغلين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة للفترة 2009-السداسي الأول 2016 فهو يشمل أيضا عدد المشتغلين في المؤسسات الحرفية.

الشكل رقم (2-3): تطور التشغيل الكلي في القطاع الخاص والتشغيل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة (2006-السداسي الأول 2016)



المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على معطيات الجدول رقم (2-3)

## المطلب الثاني: أساليب تفعيل دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في سوق العمل في الجزائر

### أولاً- الصناعات الصغيرة والمتوسطة والروابط الأمامية والخلفية:

يُمكن للشركات المتعدية الجنسية أن تقوم بخلق الوظائف بطريقة غير مباشرة وهذا عن طريق الروابط مع مؤسسات في الدول الأم والدول المضيفة. وتتمثل تلك الروابط في روابط خلفية وأخرى أمامية، فالروابط الخلفية مثلا تكون عن طريق شراء المواد الخام و الأجزاء والمكونات والخدمات من المتعاقدين من الباطن والموردين الخارجيين، تعتبر من بين القنوات الرئيسية التي من خلالها يمكن للشركات المتعدية الجنسية في خلق العمالة، ولقد نمت أهمية هذه الآثار في السنوات الأخيرة عقب الاتجاه نحو تقسيم أعمق للعمل وانخفاض درجة التكامل العمودي التي تحدث داخل الشركات الكبرى، حيث أن هذه الشركات تركز على جزء أصغر من سلسلة القيمة المضافة، معتمدة بشكل متزايد لأسباب تتعلق بالتكنولوجيا والمرونة على التعاقد الوطني والدولي، وبالتالي فإن العمالة كذلك يتم توريدها تدريجيا. أما الروابط الأمامية، مثل الروابط بين الشركات المتعدية الجنسية وموزعي إنتاجها فيمكنها المساهمة في خلق مناصب العمل، لكن ليس بنفس قدر ما تفعله الروابط الخلفية.<sup>1</sup>

إن الحديث عن الروابط وخاصة الخلفية منها يقودنا إلى الحديث على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي يمكنها أن تلعب دورا فعالا في تلبية حاجيات الشركات الأجنبية [وحتى الوطنية] من المدخلات وبالتالي زيادة مستويات التشغيل لديها والتقليص من البطالة في دولها الناشطة فيها. فنظرا لقيام المنشآت الصغيرة بدور الصناعات المغذية لشركات صناعية أكبر مثل صناعة السيارات والأجهزة الكهربائية والإلكترونية، زادت مساهمة تلك المؤسسات خلال العقود الماضية في القيمة المضافة والعمالة والنمو. فبواحد العولمة وإشتداد المنافسة الدولية حتمت على الشركات الكبرى اتخاذ أساليب أكثر مرونة في التنظيم من خلال التعاقد مع منشآت أصغر داخل الحدود أو خارجها لإنتاج بعض مكونات منتجاتها النهائية بغرض التحكم في التكلفة.<sup>2</sup>

### جدول رقم (3-3): نقل الإنتاج إلى الخارج والإنتاج بالإستعانة بمصادر خارجية- بعض التعاريف-

| مكان الإنتاج                           | داخليا                                | خارجيا (الاستعانة بمصادر خارجية)                                  |
|----------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| بلد الموطن                             | يبقى على الإنتاج داخل الشركة في الوطن | يوكل الإنتاج إلى مصادر خارجية هي مقدم خدمات من طرف ثالث في الوطن  |
| البلد الأجنبي (نقل الانتاج إلى الخارج) | الإنتاج من جانب شركة تابعة أجنبية     | يوكل الإنتاج إلى مصادر خارجية هي مقدم خدمات من طرف ثالث في الخارج |

المصدر: ريغي هشام، مرجع سبق ذكره، ص: 320.

<sup>1</sup> - ريغي هشام: الاستثمارات الأجنبية المباشرة الواردة وقنوات خلق الوظائف وتهديمها في الدول المضيفة، مجلة التواصل، جامعة باجي مختار، عنابة، العدد 38، جوان 2014، ص: 32.

<sup>2</sup> - ريغي هشام، التحرير الاقتصادي وأسواق العمل - حالة القطاع الصناعي في الجزائر، ص: 320.

ولا بد للصناعات الصغيرة والمتوسطة من أجل لعب دور المورد للشركات الكبرى التمتع بمرونة في الجهاز الإنتاجي، حيث أن التمتع بالمرونة الكافية في هذا الجهاز تكسب القدرة على زيادة العرض الإنتاجي في حالة زيادة الطلب، وكذلك القدرة على التكيف مع التغيرات والتطورات الحاصلة، سواء في أسلوب الإنتاج أو في بنية ونوعية المنتج، وذلك بإجراء تعديلات بسيطة وغير مكلفة في عملية الإنتاج، ويتطلب هذا استخدام تكنولوجيا حديثة ومرنة يمكن استخدامها في إنتاج أكثر من منتج وبنوعيات ونماذج مختلفة، من خلال تعديلات معينة في طريقة عمل هذه التكنولوجيا، ويمكن للنظم الحديثة في التصنيع والتي تشمل النظام الأوتوماتيكي الثابت ونظم التصنيع المرن أن تلعب دوراً في هذا المجال، فأهم ما يميز هذه النظم:<sup>1</sup>

- **تحسين الإنتاجية:** خلافا لطبيعة الإنتاج فإن الأجهزة الحديثة في الإنتاج تعمل بثبات وانتظام وعلى سرعات موحدة تعطي الكفاءة العالية في الجودة والإنتاجية؛
  - **تقليل العمالة:** وذلك بتخفيض حجم العمالة في خطوط الإنتاج وخاصة غير الماهرة؛
  - **انخفاض تكاليف الإنتاج للمنتج الواحد:** وذلك من خلال قصر المدة الزمنية اللازمة للإنتاج وزيادة الكمية المنتجة وحسن استخدام المواد الخام وقلة المنتج التالف وجميع هذه العوامل تساهم في زيادة الأرباح وإيجاد وضع تنافسي جيد مع الشركات الأخرى؛
  - **المرونة:** والتي تتصف فيها أنظمة التصنيع المرن (الروبوت الصناعي) حيث لها القدرة على إعادة البرمجة والتكيف للقيام بأعمال إنتاجية مختلفة؛
  - **إمكانية الأداء تحت كثافة الظروف التشغيلية الصعبة:** حيث أن أداء وإنتاجية هذه الأجهزة لا تتأثر إنتاجية الإنسان أمام الأعمال المرهقة، أو الخطرة أو وجوده في بيئة أعمال وأجواء غير صحية؛
  - **الجدوى الاقتصادية:** والتي تعتبر أهم هذه العوامل، وإن كانت جميعها تعود بصلة مباشرة أو غير مباشرة إلى العامل الاقتصادي في جدوى المشروع الصناعي، حيث أن النظم الحديثة أثبتت جدواها في المعايير الاقتصادية من خلال العائد على الاستثمار والقدرة على الربحية والمنافسة.
- من خلال ما تقدم سابق يمكن القول أن للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة دوراً هاماً في خلق فرص العمل من خلال الروابط الأمامية والخلفية مع المؤسسات الكبرى الوطنية والأجنبية.
- ثانياً: الصناعات الصغيرة والمتوسطة وتنمية الصادرات:**

تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دوراً فعالاً في تنمية الصادرات ويرجع ذلك لعدة عوامل تكسب السلع والخدمات التي تقدمها هذه المؤسسات ميزة تصديرية وهي:<sup>2</sup>

✓ منتجات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عادة ما يظهر فيها فن ومهارات العمل اليدوي الذي لقي قبولا ورواجاً في الأسواق الخارجية؛

<sup>1</sup> - المرجع السابق، ص ص: 321 - 322.

<sup>2</sup> - قشي خالد، مرجع سبق ذكره، ص: 23.

## الفصل الثالث — واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في سوق العمل في الجزائر

✓ اعتماد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على فنون إنتاجية كثيفة العمل مما يخفض من تكلفة الوحدة المنتجة وبالتالي تكتسب ميزة تنافسية في أسواق التصدير؛

✓ تمتعها بقدر كبير من المرونة في التحول من نشاط لآخر ومن خط إنتاج لآخر ومن سوق لآخر لانخفاض حجم إنتاجها نسبيا على المدى القصير.

وتساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إسهاما كبيرا في التصدير لمعظم الدول الصناعية حيث تتجاوز حصتها من الصادرات 50% في إيطاليا وبين 40-46% في الدانمرك وسويسرا و30% في فرنسا والنرويج و هولندا وتشكل حوالي 66% من إجمالي الصادرات الصناعية الألمانية عام 2000 وتصل إلى 40% في كوريا وبلدان شرق آسيا وإلى 50% في الصين وترتفع هذه الحصة إذا تضمنت الإحصائيات الجزء من صادرات المنشآت الكبيرة الذي تم التعاقد عليه من الباطن مع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كما في حالة الصادرات من السيارات.<sup>1</sup>

وعليه فإن تنمية الصادرات في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يؤدي بالضرورة إلى زيادة حجم الإنتاج وهذا ما يدفع المؤسسات إلى البحث عن يد عاملة إضافية مما يقلل الضغط على سوق العمل.

### ثالثا: تشجيع استثمار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القطاع الصناعي التحويلي:

يرجع الاهتمام بالصناعات الصغيرة والمتوسطة إلى تأكيد مختلف الدراسات والبحوث المهمة بالتنمية الصناعية أن هذه الصناعات هي منبع المبادرة الاقتصادية وأن الأدلة التجريبية بينت أنها تستخدم تكنولوجيا تتطلب كثافة في اليد العاملة، وهو ما جعلها أداة أساسية لاستيعاب العرض المتزايد من القوى العاملة في بلدان عديدة، وخاصة في البلدان النامية، التي كما هو معلوم تتميز بالتوفر النسبي لليد العاملة على حساب رأس المال، فمن الأنسب لها الاعتماد على هذه الصناعات، كونها أقل امتصاصا لرأس المال، وأكثر امتصاصا لليد العاملة.<sup>2</sup>

تنشط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة (بما فيها النشاطات الحرفية) في الجزائر في خمسة قطاعات أساسية تتمثل في: الزراعة، المحروقات، الطاقة والمناجم والخدمات المتصلة، البناء والأشغال العمومية، الصناعة التحويلية والخدمات، ومن خلال الجدول رقم (3-4) الذي يبين توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة (بما فيها النشاطات الحرفية) حسب قطاعات النشاط في السداسي الأول من سنة 2016 يُلاحظ أن قطاع الخدمات يستحوذ على نسبة 49.49% من تلك المؤسسات، يليه قطاع النشاطات الحرفية بـ 23.02% ثم قطاع البناء والأشغال العمومية بـ 16.68% بينما القطاع الصناعي التحويلي لا يمثل سوى نسبة 9.79%، أما القطاع الزراعي وقطاع المحروقات، الطاقة والمناجم والخدمات المتصلة فنسبتها ضئيلة جدا بـ 0.7% و0.32% على التوالي.

<sup>1</sup> - المرجع السابق، ص: 23.

<sup>2</sup> - عبود زرقين: تعزيز دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في السياسة الصناعية الجزائرية، بحوث اقتصادية عربية، مركز دراسات البحوث العربية، بيروت، لبنان، العدد 42، 2008، ص: 115.

## الفصل الثالث — واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في سوق العمل في الجزائر

جدول رقم (3-4): التوزيع القطاعي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة (بما فيها النشاطات الحرفية) في السداسي الأول من سنة 2016

| النسبة % | العدد   | قطاعات النشاط                               |
|----------|---------|---------------------------------------------|
| 0.70     | 7094    | الزراعة                                     |
| 0.32     | 3201    | المحروقات، الطاقة والمناجم والخدمات المتصلة |
| 16.68    | 169124  | البناء والأشغال العمومية                    |
| 9.79     | 99275   | الصناعة التحويلية                           |
| 49.49    | 501645  | الخدمات                                     |
| 23.02    | 233298  | النشاطات الحرفية                            |
| 100      | 1013637 | المجموع                                     |

Sources : Bulletin d'information statistique de la PME, N°29, novembre 2016, p:12.

ويرجع الانخفاض في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية إلى وجود مجموعة من المشاكل والعراقيل والتي يمكن أن نوجزها فيما يلي:<sup>1</sup>

✓ **المحيط:** لقد أدى الوضع الاقتصادي والاجتماعي الذي ميز البلاد خلال العشريتين الأخيرتين، المتمثل خاصة في نسبة نمو إجمالي ضعيفة، ومشاكل اجتماعية عميقة، إلى تراجع نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نظرا إلى تراجع نشاط القطاع العام الذي يعتبر الممول الرئيسي لهذه الصناعات، كما أن تخلي الدولة عن احتكار التجارة الخارجية والعمل على الانضمام إلى المنظمة العالمية للتجارة، وكذلك اتفاقيات الشراكة الأوروبية قد أدت إلى انفتاح السوق الجزائرية بطريقة غير متحكم فيها، نتيجة لنقص التنظيم من طرف الهيئات العمومية المعنية بذلك، كالجمارك ومصالح الجباية، وأنظمة النوعية والملكية الصناعية. وقد أدت هذه الوضعية إلى خلق بيئة تنافسية غير صحيحة تؤثر سلبا في الاقتصاد الوطني بصفة عامة، وفي الصناعات الصغيرة والمتوسطة بصفة خاصة؛

✓ **الجانب المالي:** إن الإجراءات المتخذة في السنوات الأخيرة في مختلف القوانين والنصوص، التي تهدف إلى تخفيض الأعباء الجبائية والاجتماعية من جهة، وتسهيل الحصول على القروض المصرفية، سواء عند الإنشاء أو الاستغلال من جهة ثانية، مازلت تعيق تسييرها، لأن الأعباء الجبائية والاجتماعية لم تصل بعد إلى الحد الذي يسهل ويشجع فعلا توسع شبكة الصناعات الصغيرة والمتوسطة؛

✓ **العقار الصناعي:** لقد أدت كثرت النصوص التطبيقية المتعلقة بتسيير العقار الصناعي، سواء في المناطق الصناعية أو مناطق النشاط الاقتصادي، الصادرة عن مختلف التوصيات المتناقضة أحيانا

<sup>1</sup> - المرجع السابق، ص ص: 117 - 118.

فيما بينها، إلى عرقلة نمو وتطور الصناعات الصغيرة و المتوسطة. كما إن عدم وفرة العقار الصناعي في المناطق الصناعية، سواء جرى تسيير الموجود فيها أو لم يجري، قد أدى إلى صعوبة الحصول على الملكية العقارية التي تعتبر العنصر الأساسي بالنسبة إلى أصحاب المؤسسات للحصول على القروض باعتبارها ضمانا لذلك؛

✓ **التأهيل:** إن انفتاح الاقتصاد الجزائري وحتمية اندماجه في الاقتصاد العالمي يؤدي إلى زيادة الضغط على الصناعات الصغيرة والمتوسطة ويهدد حتى استمراريتها خاصة وأنها مازالت تفتقد الموارد البشرية والمالية والتقنية اللازمة لها لمواجهة المنافسة الدولية الجديدة.

وللنهوض بهذا القطاع يجب على الدولة القيام بما يلي:<sup>1</sup>

\* **وضع إستراتيجية لتنمية الصناعات الصغيرة والمتوسطة:** وترتكز هذه الإستراتيجية على مبادئ أهمها:

- تحديث المنتجات التي تقوم بإنتاجها الصناعات الصغيرة والمتوسطة؛

- تحديث الفنون الإنتاجية عن طريق اختيار التكنولوجيا الملائمة؛

- تحديث الأساليب الإدارية في مجال التسويق والتدريب.

\* **وضع برامج شاملة ومتكاملة لتنمية الصناعات الصغيرة والمتوسطة:** تكمن أهمية هذه البرامج في

كونها وسيلة مهمة من وسائل تنمية قطاع الصناعات الصغيرة والمتوسطة و يرتكز على:

- تسهيل الحصول على التمويل؛

- تقديم المساعدات و الخدمات الصناعية ذات الطابع الاستشاري و التوجيهي و الفني؛

- وضع نظام الأولويات، حيث يتحدد على ضوء هذا النظام كل المنتجات والعمليات الصناعية ذات

الأهمية بالنسبة إلى القطاع الصناعي، وكذلك الموقع الذي يفضل إقامة الأنشطة ذات الأولوية فيه لمنحها

فرصة أكبر للنجاح؛

- تسويق منتجات الصناعات الصغيرة والمتوسطة من خلال تطوير المنتجات والاهتمام بالدعاية

والإعلان وتنشيط وتجميع منتجاتها ومبيعاتها في الأسواق المحلية والخارجية؛

\* **توفير البيئة الملائمة لتنمية الصناعات.**

وبما أن القطاع الصناعي هو القطاع الأكثر استقطابا لليد العاملة فإنه يستلزم على الدولة دعم

وتشجيع الصناعات الصغيرة والمتوسطة من أجل الرفع من معدلات التشغيل والتخفيض من حجم البطالة.

**رابعا - التوزيع الجغرافي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:**

تتسم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالمرونة في التوطن والتنقل بين مختلف المناطق أو

الأقاليم، الأمر الذي يساهم في خلق مجتمعات إنتاجية جديدة في المناطق النائية والريفية وإعادة التوزيع

السكاني والحد من الهجرة إلى المدن الكبرى.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - المرجع السابق، ص: 120، 123.

<sup>2</sup> - سبع حنان وغانم عبد الله، مرجع سبق ذكره، ص: 7.

## الفصل الثالث — واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في سوق العمل في الجزائر

غير أن التوزيع الجغرافي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة (أشخاص معنوية) في الجزائر غير متوازن حيث يتضح لنا من خلال الجدول رقم (3-5) أن أغلب هذه المؤسسات تتركز في منطقة الشمال وهذا بنسبة 69.49%، تليها منطقة الهضاب العليا بنسبة 21.83%، وتأتي في الأخير منطقة الجنوب بنسبة ضئيلة جدا تقدر بـ 8.68%.

الجدول رقم (3-5): التوزيع الجغرافي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة (أشخاص معنوية) في الجزائر في السداسي الأول من سنة 2016

| الجهة         | العدد  | النسبة % |
|---------------|--------|----------|
| الشمال        | 401231 | 69.49    |
| الهضاب العليا | 126051 | 21.83    |
| الجنوب        | 50104  | 8.68     |
| المجموع       | 577386 | %100     |

Source: Bulletin d'information statistique novembre, N° 29, 2016, p :44

وقامت الباحثتان بحساب النسب.

وعليه فتشجيع خلق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المناطق الداخلية والجنوب بصفة خاصة سيسمح بخلق فرص عمل للشباب البطال في هذه المناطق.

### خلاصة:

بحثنا في هذا الفصل الدور الذي يلعبه القطاع الخاص، والذي يتشكل أغلبه من مؤسسات صغيرة ومتوسطة، في التشغيل حيث يلعب هذا القطاع دوراً هاماً في هذا الصدد. كما رأينا أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تساهم في حل العديد من أنواع البطالة وتعمل على تنظيم سوق العمل. كما تطرقنا إلى مساهمة تلك المؤسسات في التشغيل في الجزائر حيث تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة بنسبة 38.73% من حجم التشغيل الكلي في القطاع الخاص. وفي الأخير تطرقنا إلى بعض الأساليب التي من شأنها تفعيل دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في سوق العمل، خاصة من ناحية التشغيل، في الجزائر.

خاتمة

## خاتمة:

انطلاقاً من دراستنا لموضوع تفعيل دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في سوق العمل من خلال دراسة حالة الجزائر خلال الفترة 2006-2016 تبين لنا أن عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر في تزايد مستمر حيث بلغ عددها في السداسي الأول من سنة 2016، 1014075 مؤسسة وهذا راجع إلى الاهتمام الكبير للدولة بهذا القطاع من خلال خلقها آليات و هياكل تعمل على دعمها، إلا أن مساهمتها في التشغيل لم تصل إلى المستوى المطلوب مقارنة ببعض الدول، ويرجع السبب في ذلك إلى كونها مؤسسات ذات طابع فردي و تنشط أغلبها في قطاع الخدمات، وهذا ما دفعنا إلى اقتراح مجموعة من الأساليب تعمل على تفعيل دورها في سوق العمل.

## • اختبار الفرضيات:

- بعد دراسة موضوع البحث و محاولة الإلمام ببعض جوانبه يمكن اختبار فرضياته كما يلي:
- **الفرضية الأولى:** تم التأكد من صحتها، حيث أولت الجزائر أهمية قصوى للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالنظر إلى الخصائص التي تميز مثل هذه المؤسسات من سهولة الإنشاء، الضالة النسبية لرأسمال هذه المؤسسات،...الخ وكذا الأهمية التي تكتسيها في المجالين الاقتصادي والاجتماعي من المساهمة في النمو الاقتصادي، تنمية الصادرات خارج المحروقات، توفير مناصب الشغل والتخفيف من حدة البطالة،...الخ
  - **الفرضية الثانية:** تم التأكد من صحتها، حيث شهدت الفترة 2006-2016 تحسناً في العديد من مؤشرات سوق العمل في الجزائر مثل ارتفاع في عدد السكان المشتغلين وفي معدل التشغيل وانخفاض في معدل البطالة.
  - **الفرضية الثالثة:** تم التأكد من صحتها، حيث أنه على الرغم من الجهود المبذولة من طرف الدولة لتطوير هذا القطاع من أجل خلق فرص عمل إلا أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة لا تساهم إلا بنسبة 38.73% من حجم التشغيل الكلي في القطاع الخاص.
  - **الفرضية الرابعة:** تم التأكد من صحة هذه الفرضية. فهناك العديد من الأساليب التي من شأنها أن تُفعل دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في سوق العمل وخاصة من ناحية التشغيل في الجزائر منها تعزيز الروابط الأمامية والخلفية، تنمية الصادرات، تشجيع الاستثمار في القطاع الصناعي التحويلي،...

## • نتائج البحث:

- من دراستنا لموضوع البحث توصلنا للنتائج التالية:
- تتمتع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بخصائص كسهولة التأسيس و انخفاض رأس المال و بساطة المستوى الفني للعمال و غيرها تجعلها في تزايد مستمر؛

- تعاني المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من عدة عوائق من بينها: الجبائية والجمركية، الهيكلية ، الإدارية إضافة إلى تلك المتعلقة بالعقار الصناعي و بالتمويل البنكي خاصة؛
- عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر في تزايد مستمر و أغلب هذه المؤسسات هي مؤسسات خاصة؛
- شهدت بعض مؤشرات سوق العمل تحسنا خلال السنوات الماضية إلا أنها لم تصل إلى المستوى المطلوب؛
- يعتبر قطاع الخدمات هو القطاع الأكثر استقطابا لليد العاملة في الجزائر؛
- للقطاع الخاص دور كبير في توفير فرص العمل وأغلب مؤسسات القطاع الخاص تعتبر مؤسسات صغيرة و متوسطة،
- تُعتبر مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التشغيل في الجزائر ضئيلة مقارنة ببعض بلدان العالم؛
- هناك العديد من الأساليب التي يُمكن تبنيها من أجل تفعيل دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في سوق العمل بصفة عامة، والتشغيل بصفة خاصة في الجزائر.

#### • التوصيات المقترحة:

- من النتائج المتوصل إليها واختبار الفرضيات، فإنه بإمكاننا تقديم بعض التوصيات التي نراها مناسبة:
- إنشاء المراكز الحكومية الأكثر تخصص في دعم و مرافقة المشاريع الصغيرة و المتوسطة من خلال محاكاة تجارب الدول الناجحة في هذا المجال؛
- إقامة هيئة أو منظمة تسهر على قيادة نظام تكويني و تأهيلي لمسيري المؤسسات الصغيرة و المتوسطة يُمكنهم من التحكم في أدوات التسيير الحديثة و مواجهة متغيرات المحيط؛
- إزالة عوائق السياسات التنظيمية و السياسات الحكومية للنظام المصرفي التي هي من أهم العناصر الأساسية لإنجاح عمليات تمويل المشاريع الصغيرة و المتوسطة؛
- إجراء مسح دوري لهذه المشاريع لتجميع الإحصائيات الخاصة بها في مجال الإنتاج و القوى العاملة و رأس المال وغيرها بهدف مساعدة الجهات المسؤولة في اتخاذ القرار المناسب لتطوير هذه المشاريع و تشخيص احتياجاتها؛
- إن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة يمكنها أن تلعب دورا هاما في سوق العمل إذا ما استغلت الفرص الاستثمارية في المجال الصناعي، لأن القطاع الصناعي هو القطاع الأكثر استقطابا لليد العاملة؛
- على الدولة تشجيع إقامة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في المناطق الداخلية و النائية من أجل خلق فرص عمل لسكان هذه المناطق؛

- نشر ثقافة المقاولاتية لدى أوساط الشباب الحامل للشهادات الجامعية، هذه الفئة غالبا مالا تملك رؤوس الأموال الكافية لإنشاء المشاريع الاستثمارية ومن تم على الدولة ترشيد سبل دعمها المالي من أجل الاستفادة من الأفكار الجديدة و التخفيف من حدة البطالة لدى هذه الفئة.

## قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً - قائمة المراجع باللغة العربية:

الكتب:

- 1 - إبراهيم طلعت: البطالة و الجريمة دراسة في الاقتصاد الاجتماعي، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2011.
- 2 - إسماعيل عبد الرحمان و حربي عريقات: مفاهيم ونظم اقتصادية - التحليل الاقتصادي الكلي و الجزئي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2004.
- 3 - إسماعيل علي شكر و مجيد جواد مهدي: مشاريع القطاع الخاص و دورها في الحد من البطالة، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، الطبعة الأولى، 2016.
- 4 - إياد عبد الفتاح النصور: المفاهيم و النظم الاقتصادية الحديثة - التحليل الاقتصادي الكلي و الجزئي، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان، الطبعة الثانية، 2015.
- 5 - توفيق عبد الرحيم يوسف: إدارة الأعمال التجارية الصغيرة، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2009.
- 6 - حسين بن جابر الزبيدي: التضخم و الكساد، دار الوراق للنشر و التوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2011.
- 7 - خالد واصف الوزني و أحمد حسين الرفاعي: مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية و التطبيق، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2014.
- 8 - سكيانة بن حمود: مدخل لعلم الاقتصاد، دار صفاء لنشر و التوزيع، عمان، الطبعة الثانية، 2009.
- 9 - السيد محمد السريتي: الاقتصاد الجزئي، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية، الطبعة الأولى، 2014.
- 10 - طارق الحاج و فليح حسن: الاقتصاد الإداري، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2009.
- 11 - طارق الحاج: مبادئ علم الاقتصاد، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2009.
- 12 - طاهر فاضل البياتي و خالد توفيق الشمري: مدخل إلى علم الاقتصاد التحليل الكلي و الجزئي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2009.
- 13 - فليح حسن خلف: الاقتصاد الجزئي، عالم الكتاب الحديث للنشر و التوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2007.

- 14 - فيصل حسونة: إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر و التوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2008.
- 15 - كمال علاوي كاظم الفتلاوي و حسين لطيف كاظم الوبيدي: مبادئ علم الاقتصاد، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2013.
- 16 - ليث عبد الله القهوي و بلال محمود الوادي: المشاريع الريادية الصغيرة و المتوسطة و دورها في عملية التنمية، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2012.
- 17 - ماجدة عطية: إدارة المشروعات الصغيرة، دار المسيرة للنشر و التوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2002.
- 18 - مدحت القرشي: اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2007.
- مدني بن شهرة: الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل - التجربة الجزائرية، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2009.

### الجرائد والمجلات:

#### الجرائد الرسمية:

- 1- المرسوم التنفيذي رقم 94- 188 المؤرخ في 6 يوليو 1994، المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 44، 7 يوليو 1994.
- 2- المرسوم التنفيذي رقم 96- 296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996، يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و تحديد قانونها الأساسي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 52، 11 سبتمبر 1996.
- 3- المرسوم التنفيذي رقم 03- 78 مؤرخ في 25 فيفري 2003، المتضمن القانون الأساسي لمشاتل المؤسسات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 13، 26 فيفري 2003.
- 4- المرسوم التنفيذي رقم 03- 79 المؤرخ في 25 فيفري 2003، المحدد للطبيعة القانونية لمراكز تسهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و مهامها و تنظيمها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 13، 26 فيفري 2003.
- 5- المرسوم التنفيذي رقم 03- 80 المؤرخ في 25 فيفري 2003، المتضمن إنشاء المجلس الوطني الاستشاري لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و تنظيمه و عمله، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 13، 26 فيفري 2003.

- 6- المرسوم التنفيذي رقم 04- 14 المؤرخ في 22 يناير 2004، المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر و تحديد قانونها الأساسي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 06، 25 يناير 2004.
- 7- المرسوم التنفيذي رقم 05- 165 المؤرخ في 3 ماي 2005، المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و تنظيمها و سيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 32، 4 ماي 2005.
- 8- المرسوم التنفيذي رقم 06- 77 المؤرخ في 18 فيفري 2006 يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل و تنظيمها و سيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 9، 19 فيفري 2006.
- 9- القانون رقم 17- 02 المؤرخ في 10 يناير 2017 المتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 02، يناير 2017.

### المجلات:

- 1- أحمد زرزور: تقييم مساهمة الجامعة الجزائرية في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل - دراسة ميدانية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، العدد 10، مارس 2013.
- 2 - أيت عيسى عيسى: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر أفاق وقيود، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، مخبر العولمة و اقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة حسينة بن بوعلي، الشلف، العدد 06، 2009.
- 3 - البشير عبد الكريم: تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحبطة منها خلال فترة التسعينات، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، مخبر العولمة و اقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة حسينة بن بوعلي، الشلف، العدد 1، 2004.
- 4 - ريغي هشام: الاستثمارات الأجنبية المباشرة الواردة وقنوات خلق الوظائف وتهديمها في الدول المضيفة، مجلة التواصل، جامعة باجي مختار، عنابة، العدد 38، جوان 2014.
- 5 - شبوط حكيم: الدور الاقتصادي و الاجتماعي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، مجلة أبحاث اقتصادية و إدارية، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد 3، جوان 2008.
- 6 - عبد الرزاق مولاي لخضر: العوامل المحددة لنمو القطاع الخاص بالدول النامية - دراسة حالة الجزائر، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة غرداية، العدد 9، 2010.

- 7 - عبود زرقين: تعزيز دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في السياسة الصناعية الجزائرية، بحوث اقتصادية عربية، مركز دراسات البحوث العربية، بيروت- لبنان، العدد 42، 2008.
- 8 - قشي خالد: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كمحرك للتنمية في الجزائر 2005-2013، مجلة الأبحاث الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير، جامعة البليدة 2، العدد 12، جوان 2015.
- 9 - محمد صالي وفضيل عبد الكريم: النمو الديموغرافي وخصائص سوق العمل في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، العدد 17، ديسمبر 2014.
- 10 - منى مسغوني: نحو أداء تنافسي متميز للمؤسسة الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، مجلة الباحث، مخبر أداء المؤسسات و الاقتصاديات في ظل العولمة، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، العدد 10، 2012.

### الملتقيات:

- 1 - رابح سرير عبد الله: سياسة التشغيل في الجزائر ومعضلة البطالة، الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، يومي 13 و 14 أفريل 2011.
- 2 - سليمان ناصر وعواطف محسن: قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كبديل تنموي للاقتصاد الجزائري خارج قطاع المحروقات، الملتقى الدولي تقييم استراتيجيات وسياسات الجزائر الاقتصادية لاستقطاب الاستثمارات البديلة للمحروقات في آفاق الأفق الثالثة بالجزائر، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بالتعاون مع مخبر إستراتيجيات و السياسة الاقتصادية في الجزائر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، يومي 28 و 29 أكتوبر 2014.
- 3 - عبد القادر لحسن: سياسة التشغيل وإشكالية معالجة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2000-2009 مع اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للخماسي (2010-2014)، الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، يومي 13 و 14 أفريل 2011.
- 4 - غالم عبد الله و سبع حنان: واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر و دورها في تنمية الاقتصاد الوطني، الملتقى الوطني واقع و آفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة الوادي، يومي 5 و 6 ماي 2013.

- 5 - محمد يعقوبي: مكانة و واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية، الملتقى الدولي متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية، مخبر العولمة و اقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، يومي 17 و 18 أفريل 2006.
- 6 - مولاي فاطمة الزهراء: سوق العمل والموارد البشرية، الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، يومي 13، 14 أفريل 2011.
- 7 - نجاح بوالهوشات: التكوين بالجامعة الجزائرية ودوره في تنمية الموارد البشرية ذات الكفاءة لسوق العمل في ظل الهيكلية الجديدة لنظام lmd، الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، يومي 13 و 14 أفريل 2011.
- 8 - نور الدين حامد وفلة عاشور: تقييم أداء سياسة التشغيل في الجزائر، الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق و العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، يومي 13 و 14 أفريل 2011.
- مذكرات الماجستير وأطروحات الدكتوراه:**
- مذكرات الماجستير:**
- 1 - برجى شهرزاد: إشكالية استغلال مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة ماجستير، تخصص مالية دولية، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2012.
- 2 - بن طاجين محمد عبد الرحمان: دراسة قياسية لسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1970-2008، مذكرة ماجستير، تخصص نمذجة اقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2011.
- 3 - حجاوي أحمد: إشكالية تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و علاقتها بالتنمية المستدامة، مذكرة ماجستير، تخصص تحليل اقتصادي، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير و العلوم التجارية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2011.
- 4 - زويطة محمد الصالح: أثر التغيرات الاقتصادية على ترقية قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، مذكرة ماجستير، تخصص نقود و مالية، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2000.

- 5 - سليم عقون: قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة-دراسة قياسية تحليلية حالة الجزائر، مذكرة ماجستير، تخصص تقنيات كمية، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2010.
- 6 - شباح رشيد: ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر - دراسة حالة لولاية تيارت، مذكرة ماجستير، تخصص تسيير المالية العامة، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير و العلوم التجارية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2012.
- 7 - فريدة بختي: دراسة تحليلية و قياسية للبطالة باستعمال نماذج أشعة تصحيح الخطأ "VECM" 1970-2003، مذكرة ماجستير، تخصص طرق كمية، المعهد الوطني للتخطيط و الإحصاء INPS، 2005.
- 8 - قندرة سمية: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة دراسة ميدانية-قسنطينة، مذكرة ماجستير، تخصص علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2010.
- 9- مارية فلاح: دراسة تحليلية وتقييمية لنظام الأجور في المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري- حالة قطاع البريد، مذكرة الدراسات العليا، تخصص تسيير الجماعات المحلية والتنمية، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2008.
- 10 - مرمي مراد: أهمية نظم المعلومات الإدارية كأداة للتحليل البيئي في م.ص.م الجزائرية دراسة حالة شركة chiali profi plast بسطيف، مذكرة ماجستير، تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2010.
- 11 - مشري محمد ناصر: دور المؤسسات المتوسطة و الصغيرة و المصغرة في تحقيق التنمية المحلية المستدامة ( دراسة الإستراتيجية الوطنية لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حالة ولاية تيسة)، تخصص إستراتيجية المؤسسة للتنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير و العلوم التجارية، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2011.
- 12 - هرقون تفاحة: سياسات دعم المؤسسات المصغرة و أثارها على التشغيل دراسة حالة - ولاية تيارت، مذكرة ماجستير، تخصص اقتصاد التنمية، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير و العلوم التجارية، جامعة وهران، 2012.

### أطروحات الدكتوراه:

- 1 - دحماني محمد ادريوش: إشكالية التشغيل في الجزائر - محاولة تحليل، أطروحة دكتوراه، تخصص اقتصاد تنمية، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2013.

2 - ريغي هشام: التحرير الاقتصادي و أسواق العمل - حالة القطاع الصناعي في الجزائر، أطروحة دكتوراه، تخصص اقتصاد تطبيقي، كلية العلوم الاقتصادية و التسيير، جامعة باجي المختار، عنابة، 2015.

### التقارير:

- 1- تقرير التنمية في العالم 2013: الوظائف، عرض عام، البنك الدولي.
- 2- التقرير العربي الرابع حول التشغيل والبطالة في الدول العربية: آفاق جديدة للتشغيل، منظمة العمل العربية، 2014.
- 3- التقرير الاقتصادي العربي الموحد 2013، صندوق النقد العربي.

### ثانيا - مراجع باللغة الفرنسية:

- 1- Bulletin d'information statistique de la PME, N°18, 2012.
- 2- Bulletin d'information statistique de la PME, N°20, 2011.
- 3- Bulletin d'information statistique de la PME, N°22, avril 2013.
- 4- Bulletin d'information statistique de la PME, N°26, avril 2015.
- 5- Bulletin d'information statistique de la PME, N°28, mai 2016.
- 6- Bulletin d'information statistique de la PME, N°29, novembre 2016.
- 7- Les comptes économiques de 2001 à 2015, ONS, N° 750, ([www.ons.dz](http://www.ons.dz)).
- 8- Activité emploi et chômage en septembre 2016, ONS, N° 763, ([www.ons.dz](http://www.ons.dz)).