

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الدكتور طاهر مولاي

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية

قسم العلوم التجارية

تخصص: بنوك وأعمال

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم التجارية بعنوان:

دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيف من حدة البطالة

– دراسة حالة بعض الوكالات في ولاية سعيدة –

تحت اشراف الاستاذ:

بوريش لحسن

من إعداد الطالبة:

بلكحلة حليلة

السنة الجامعية

2017 _ 2016

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الدكتور طاهر مولاي

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية

قسم العلوم التجارية

تخصص: بنوك وأعمال

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم التجارية بعنوان:

دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيف من حدة البطالة

– دراسة حالة ولاية سعيدة –

اللجنة المناقشة:

رئيس اللجنة:

ممتحن أول:

ممتحن ثاني:

من إعداد الطالبة:

بلكحلة حليلة

السنة الجامعية

2017 _ 2016



كلمة شكر

الحمد لله حمدا يوافي نعمه ويضاهي كرمه وأشهد أن لا اله إلا الله الملك الحق المبين الذي لا تراه العيون ولا تغالطه الظنون

وأشهد أن سيدنا ونبينا محمد أحسن الأنبياء عليه أفضل الصلاة والسلام

إن أرق القلوب قلب يخشى الله، وخير ذكر هو ذكر الله، وخير عمل هو عمل يراى به وجه الله، وبعد شكرنا لله جل في
علاه وبناءا على قوله صلى الله عليه وسلم " من لم يشكر الناس لم يشكر الله " أتقدم بخالص شكري إلى من كان عوناً لي
في دربي لإنجاز هذه العمل المتواضع وأخص بالذكر:

أستاذ: بلعربي عبد القادر الذي قدم لي يد المساعدة ولم ييخل علي بنصائحه

أستاذ: بوريش لحسن المشرف على هاته المذكرة والذي أرشدني وصبر معي إلى آخر لحظة

إلى نور الدين، قادة، محمد، مختارية، نعيمة، فضيلة، خديجة وعون الله و وهيبة الذين ساندوني وقدموا لي يد العون

كما أتقدم بشكري الخالص للسيد عليلي موسى مدير الإدارة المحلية

و إلى موظفي مؤسسة الصناعة والمناجم وخاصة بوبكري بوبكر وقادرية وبالأخص السيد: خليفة عيسى مدير المؤسسة

و إلى كل من نخلنا من منابعهم العلمية من أساتذة معهد العلوم الاقتصادية والتجارية .

الإهداء

تحية معبقة برحيق الحب والامتنان

إلى من أمرنا أن نقدم لهم البر والإحسان إلى أمي وأبي الحبيبين

إلى غاليتي ومباركتي ومرشدتي إلى جدتي

إلى من أحببني واعتبرتني ابنتها ولم تنسني بدعائها إلى أمي بختة

إلى كل من ساندني وكان لي في الدهر ساعد إلى إخوتي

إلى من ساعدني وعلى حمل الهموم كان لي مساعد إلى أخواتي

لكم مني أفضل تحية

إلى الكتاكيت بهجة البيت إشراق، يوسف وبشرى

إلى رفيق الدرب وشريك الحياة لك يا زوجي مني أغلى التحيات

إلى أغلى رفيقتين وأصدق صديقتين وأروع رفيقتين فضيلة وخديجة

إلى كل من نسيهم قلبي ولم ولن ينساهم قلبي

المقدمة العامة

مقدمة:

لقد عرف الاقتصاد الجزائري في نهاية الثمانينيات القرن الماضي تحولات غيرت من مساره واتجهت به نحو تحرير قوى السوق وتفعيل آلياته، بعد أن كان مسيرا مركزيا، وانشغلت الجزائر بإعادة التوازنات المالية الداخلية والخارجية بعد اختلالها، نتيجة التدهور الحاد في الإيرادات النفطية، فتخلت الدولة عن إستراتيجية تكثيف الاستثمار الصناعي الخاضع لسلطتها، أدواتها في ذلك كانت مجسدة في مؤسسات كبيرة عجزت في ظل واقع اقتصادي جديد من أن تواصل نشاطها، فأعيدت هيكلتها ومنح لها الاستقلال المالي وعرضت للخصخصة، كما انسحب من النشاط الاقتصادي عدد منها، فسرح العمال وارتفع مستوى حجم البطالة وتزايد بمعدلات كبيرة وللتخفيف من تفشي هاته الظاهرة ومحاولة التحكم فيها، لجأت السلطات العمومية لتنصيب أجهزة رسمية، تهدف إلى إعداد برامج توظيف العمالة وتنشيط سوق العمل، وأصبح من الضروري وجود استثمارات حقيقية قادرة على خلق فرص الشغل والمساهمة في التنمية المستدامة.

وفي هذا الإطار ومن بين آليات الاستثمار، وجود المؤسسات الاقتصادية والاستثمارية الكبرى والمشاريع العملاقة في ميادين الأشغال العمومية، ولكن مهما يكن لهاته الاستثمارات من دور كبير في الاقتصاد، إلا أنها تكون عاجزة عن الاستيعاب الدائم للكم الهائل من اليد العاملة والتي تتزايد سنويا، خاصة وأن هاته المؤسسات تعمل وفق منظور اقتصادي خالص ومبني على مبدأ الربحية، واستعمال أحدث ما يمكن من التكنولوجيا، وهاته المهام في معظمها تتطلب كفاءات محددة، وأن معظم مشاريع الأشغال العمومية هي مشاريع مؤقتة.

من جانب آخر وبالنظر إلى الواقع الديمغرافي في الجزائر، والمهارات المختلفة لليد العاملة، وحتى بالنظر إلى مساحة البلاد وتنوع أقاليمها والتباين حتى في الظروف الطبيعية من منطقة لأخرى، حيث نجد أن كل منطقة تمتاز بميزات كبيرة في مجالات معينة، ولهذا بات من الضروري وجود آليات استثمار تتناسب ومتطلبات كل منطقة بما تمتاز به من ظروف بيئية وكفاءات ومهارات تساعد على انجاز استثمارات معينة والمساهمة في خلق مناصب الشغل الدائمة وخلق الثروة وتركز على وجود مؤسسات صغيرة ومتوسطة.

وبالنظر إلى بعض التجارب من العالم نجد أن لهاته المؤسسات مكانة كبرى في خلق الثروة والتشغيل الدائم للأفراد، حيث حققت نجاحا باهرا في معظم الدول المتقدمة كالولايات المتحدة الأمريكية والدول الأوروبية.

إذا كانت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول المتقدمة قد حضت بالأولوية ضمن مختلف الاستراتيجيات وتجاوزت الكثير من صعوبات تنميتها وأصبحت تعتمد عليها في خلق مناصب الشغل . ولهذا سوف نتطرق في بحثنا هذا إلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر ودورها في محاربة البطالة وقد ركزنا

في هذا العمل خاصة على بطالة الشباب ودور الأجهزة المساعدة على خلق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تشغيل الشباب .

و في إطار هذا التحليل نطرح الإشكالية لهذا البحث من خلال التساؤل الرئيسي التالي:

ما هو دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة؟

و من خلال هاته الإشكالية يمكن طرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هو واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر؟
- كيف تفسر ظاهرة البطالة وماهي الآثار التي تترتب عنها؟
- ما هو واقع ظاهرة البطالة في الجزائر؟
- ما مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية سعيدة في توفير مناصب عمل؟
- ما هو نوع المؤسسات الأكثر استقطابا للعمالة في الولاية؟

للإجابة على الأسئلة السابقة يتم الاعتماد على الفرضية التالية:

"للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة دور فعال في الحد من ظاهرة البطالة"

إن إثبات أو نفي هذه الفرضية سيتم من خلال إثبات أو نفي مجموع الفرضيات الفرعية الآتية:

- تعتبر البطالة عائق اقتصادي واجتماعي يجب تحليلها وتفسيرها.
- نصبت الدولة الجزائرية أجهزة للتشغيل للحد من ظاهرة البطالة التي تفشت بشكل كبير مؤخرا.
- رغم الإجراءات التحفيزية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر من مرافق ودعم إلا أن محيطها لا يزال يتميز بالعديد من المشاكل التي تعرقل نموها وتطورها.
- توفر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عددا هاما من مناصب العمل لما تتميز به من خصائص محفزة على استقطاب اليد العاملة.
- تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بنسبة معتبرة في توفير مناصب عمل بولاية سعيدة
- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي الأكثر فاعلية في استحداث مناصب عمل مقارنة بالمؤسسات الصغرى في الولاية.

منهجية البحث:

إجابة على إشكالية البحث واختبار مدى صحة الفرضيات اعتمدنا في الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي، وذلك من خلال التغطية النظرية لمختلف الجوانب المتعلقة بالبطالة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وعلاقتها بعالم الشغل، تم الانتقال إلى المنهجية التجريبية من خلال الدراسة التطبيقية . أما في ما يخص الإحصاءات المتعلقة بموضوعي البطالة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فقد اعتمدنا على المراجع الرسمية سواء تعلق الأمر بالمعطيات والإحصاءات الخاصة بالجزائر كاعتمادنا على الديوان الوطني للإحصاءات إضافة إلى النشريات السنوية الصادرة عن وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية سابقا ومعطيات مختلف الوزارات والجريدة الرسمية الجزائرية والتقارير الصادرة عن المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي إضافة إلى المصادر الأخرى كمختلف الملتقيات، الكتب والمجلات. أما في ما يخص المعطيات المتعلقة بباقي الدول فقد اعتمدنا على مكاتب الإحصاءات الرسمية للدول، كما نشير إلى استعمالنا لبعض المصطلحات المرادفة في ما يخص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهذا لاعتمادنا على مصادر مختلفة وما تتضمنه من مصطلحات مثل المؤسسات، المشروعات، المشاريع، الأعمال، الصناعات، أو المنشآت الصغيرة والمتوسطة.

حدود الدراسة:

قسمنا البحث إلى ثلاث فصول:

الفصل الأول: سنتطرق فيه إلى طبيعة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال التعرف على مفهومها وتناول خصائصها وأشكالها ودورها في التنمية الاقتصادية والتركيز على مدى مساهمتها في استحداث مناصب العمل ومختلف العوامل المؤثرة على التوظيف بهذه المؤسسات.

الفصل الثاني: تحليل ظاهرة البطالة بتسليط الضوء على المفاهيم الأساسية والعامية للشغل والبطالة ومختلف الأشكال التي تأخذها هذه الأخيرة وكذا أهم النظريات المفسرة لها .

الفصل الثالث: سنتناول في هذا الفصل واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر من خلال عرض مختلف الوكالات والصناديق المشرفة على إنشائها، بالإضافة إلى تحليل واقع البطالة في الجزائر كما سنحاول تحليل وتحديد دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق فرص عمل في ولاية سعيدة .

دوافع اختيار الموضوع:

إن التنمية الاقتصادية لأي بلد، تعكس الواقع المعيشي لأفراده، وتكون مرتبطة أساسا بالاستثمارات الموجودة داخل هذا البلد، وبالنظر إلى الجزائر فنجد نموذج التنمية منذ الاستقلال مرتبطا أساسا بالاعتماد على صادرات المحروقات، وأصبحت تقلبات واضطرابات أسعار الطاقة تتحكم في المخطط الاقتصادي

والاجتماعي داخل البلاد، مما انجر عنه أزمات اجتماعية حادة، وعلى رأسها أزمة البطالة، ولذا وجب الخروج من هذه الوضعية والاعتماد على نموذج اقتصادي بعيد عن التبعية المفرطة للمحروقات، وبالنظر إلى الواقع الجزائري ومقارنة بالتجارب الرائدة في العالم نجد أن قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يمكن أن يكون القاطرة في هذا البناء إن حظي بالدعم اللازم.

صعوبات البحث:

تمثلت أهم الصعوبات التي واجهتنا في إعداد هذا البحث في قلة المراجع التي تتناول هذا الموضوع، لذا قمنا بالاعتماد على الملتقيات والأيام الدراسية وإضافة إلى اعتمادنا على المراجع الالكترونية، كما كانت من أهم العوائق والصعوبات عدم توافر قاعدة بيانات مفصلة ودقيقة، إضافة إلى التضارب بين أرقام بعض الإحصاءات حيث تزيد هذه الحالات من صعوبة وضع بحث متوازن ومتكامل.

الفصل الأول : مفاهيم

أساسية حول المؤسسات

الصغيرة والمتوسطة

تمهيد:

شهدت السنوات الأخيرة تزايد الإدراك في كثير من الدول باختلاف درجة النمو فيها، بأن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تقوم بدور حاسم في توسيع النشاط الاقتصادي وتنوعه، وفي تحقيق الأهداف الإنمائية الأساسية، كما تقوم بتشجيع التشغيل الذاتي والمبادرات الفردية وإطلاق الطاقات الشابة والإبداعات مما يساهم بفعالية في عملية التنمية والحد من مخاطر البطالة، بفضل ما تتميز به هذه المؤسسات من قدرة على خلق فرص عمل منتجة وصمودها أمام الأزمات الاقتصادية.

ومن الواضح أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تمثل الغالبية الساحقة من الطاقات الاقتصادية في معظم البلدان، سواء من حيث عدد المؤسسات أو من حيث العمالة.

لهذا خصص هذا الفصل، لتحليل قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتبسيط الضوء على أهمية هذا القطاع بصفة عامة، وعلى دوره الاجتماعي المتمثل في خلق مناصب بصفة خاصة، حيث سنحاول تقديم تعريف موحد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والوقوف على الخصائص التي تميز هذه المؤسسات ومختلف الأشكال التي تأخذها حتى نتمكن من إبراز أهميتها.

إن محاولة تحديد مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تطرح نفسها كضرورة أمام كل باحث يتناول هذا الموضوع بالدراسة والتحليل، لتحديد مجالات عمل هذه المؤسسات، أشكالها وأهميتها.

المطلب الأول: مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

رغم الأهمية البالغة التي تكتسبها المؤسسات الصغيرة في التنمية، إلا أن مفهومها مازال إلى حد الآن يلفه الغموض حيث اختلف المختصون حول إيجاد تعريف موحد لها.

1. معوقات تحديد تعريف موحد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

ثمة صعوبات كبيرة في وضع تعريف موحد خاص بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، يكون مقبولا ويحظى بإجماع مختلف الأطراف المهمة بهذا القطاع، ويعود ذلك لعاملين أساسيين هما:

- عامل اقتصادي.
- عامل اختلاف المعايير المعتمدة بين الدول والهيئات.

أ. العامل الاقتصادي: ويتمثل فيما يلي:

1- اختلاف درجة النمو

إن التفاوت في درجة النمو يقسم العالم إلى مجموعات متباينة، أهمها البلدان المتقدمة الصناعية والبلدان النامية، وينعكس هذا التفاوت على مستوى التطور التكنولوجي والاقتصادي والاجتماعي والسياسي في كل دولة، يترجم ذلك في اختلاف النظرة إلى هذه المؤسسات من بلد لآخر وحتى في البلد الواحد من مرحلة نمو إلى أخرى¹، فالمؤسسة الصغيرة والمتوسطة في اليابان أو في الولايات المتحدة الأمريكية يمكن اعتبارها متوسطة أو كبيرة في الجزائر أو المغرب، ومن هذا المنطلق نفسر غياب موحد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، صالح لجميع الدول.

2- اختلاف النشاط الاقتصادي:

أمام اختلاف النشاط الاقتصادي وتنوعه، يختلف التنظيم الداخلي والهيكلية المالية للمؤسسات الاقتصادية، ومن ثمة يتحدد حجمها.

فالمؤسسة الصناعية التي توظف 500 عامل تصنف كمؤسسة كبيرة في صناعة النسيج، وتعتبر صغيرة إذا تعلق بصناعة السيارات، إذن فحجم المؤسسة يتوقف على نوع النشاط الاقتصادي الذي تمارسه².

ب. عامل اختلاف المعايير المعتمدة بين الدول والهيئات

¹Ammar Sellami, Petit moyenne industrie et développement économique, Imprimé sur les presses de l'entreprise nationale des Arts graphiques, Alger, 1985, P : 27 .

²Bertrand duchéneaut , Enquete sur les PME francaises: identités, contextes, chiffres, editionMaxima, Paris, 1995, P:33 .

إن محاولة مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بإيجاد التعريف المناسب لها، يستند إلى مجموعة من المعايير والمؤشرات الكمية والنوعية التي تحدد حجم المؤسسة والخصائص التي تتميز بها.

1- المعايير الكمية

تمثل المعايير في مجموعة من المؤشرات النقدية والتي تسمح لنا بتحديد حجم المؤسسات وأهمها:

- معيار عدد العمال:

يعتبر عدد العمال بالمؤسسات أحد معايير التفرقة بين المؤسسات الصغيرة، المتوسطة والكبيرة الحجم، ويعتبر من أكثر المعايير شيوعاً في الاستخدام، نظراً للسهولة التي تكشف عملية قياس الحجم الحقيقي للمؤسسة والمعدات الرأسمالية، كما أن هذا المعيار لا يعكس الحجم الحقيقي للمؤسسة بسبب اختلاف معامل رأس المال فهناك مؤسسات تتطلب استثماراً رأسمالياً ضخماً ولكنها توظف عدداً قليلاً من العمال ولا يمكن اعتبارها ضمن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والعكس صحيح¹.

- معيار رأس المال:

يستخدم معيار رأس المال في تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في عدد من الدول، خاصة الدول النامية، مع تسجيل بعض النقائص بشأنه، كاختلاف العملات وأسعار الصرف، ومفهوم رأس المال المستخدم، فالبعض يدخل قيمة الأرض والمباني ضمن رأس المال، والبعض الآخر يستبعدهما، لذلك يفضل عدم الاعتماد على هذا المعيار بمفرده².

- معيار رقم الأعمال:

يعتبر معيار رقم الأعمال من المعايير الحديثة والمهمة في تصنيف المؤسسات من حيث الحجم، ويستخدم لقياس مستوى نشاط المؤسسات وقدرتها التنافسية ولكن يبقى مشكل اختلاف قيمة المبيعات بين السنوات، فقد تنخفض أو ترتفع ويواجهها مشكل التضخم³.

على الرغم من أهمية المعايير السابقة إلا أنها تبقى نسبة، لهذه يجب إدراج نوع آخر من المعايير أو الخصائص التي تساعد على تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

2- المعايير النوعية:

بالإضافة إلى المعايير الكمية توجد مجموعة من الخصائص الرئيسية التي تتعلق أساساً بنوعية ملكية وتسيير المؤسسة، وكذا أهميتها وتأثيرها في السوق¹، والتي تساعد على تحديد تعريف شامل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، من بينها:

¹ فتحي السيد عبده أبو سيد أحمد، الصناعات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية المحلية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2005، ص: 49.

² هالة محمد لبيب عبد الوهاب عنبه، نموذج القياس لنجاح المشروعات الصغيرة والمتوسطة في جمهورية مصر العربية، أطروحة دكتوراه، جامعة القاهرة، 1995، ص: 23.

³ بريش السعيد، بلغرسة عبد اللطيف، إشكالية تمويل البنوك للمؤسسات المتوسطة والصغيرة في الجزائر بين معوقات الممول ومتطلبات المأمول، الملتقى الدولي: متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة حسنية بن بوعلي شلف، يومي 17، 18 أبريل 2006.

- الملكية والمسؤولية

يعود ملكية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في أغلبها إلى القطاع الخاص وتشكل النسبة الكبيرة منها مشروعات فردية وعائلية، ويلعب المالك المدير دورا كبيرا على جميع المستويات، حيث يتولى عادة كافة المهام والوظائف الإدارية الخاصة بالإنتاج والتمويل والمشتريات، وشؤون العاملين والمبيعات²، في حين تتوزع أداة هذه الوظائف في المؤسسات الكبرى على عدة أشخاص.

- حجم السوق:

يمكن تحديد المؤسسات بالاعتماد على وزنها وأهميتها داخل السوق، حيث تتمثل هذه الأهمية في علاقة الوحدة الإنتاجية بالسوق، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتميز بضيق وصغر حجم السوق الذي يتم التعامل فيه. إلا أن هذه الخاصية نسبية أيضا لأننا نصادف مؤسسات صغيرة تغزو حتى الأسواق الخارجية من خلال عملية التصدير بسبب درجة الجودة والدقة التي تتمتع بها منتجاتها، كما يعاب على هذا المعيار أنه في ظروف تراجع الأسواق وانخفاض المبيعات لأسباب خارجة عن إدارة المشروع لن يكون بالإمكان تكوين صورة حقيقية عن حجم إمكانيات وطاقة المصنع التي تكون معطلة، بالإضافة إلى تعرضه للتغير والتذبذب بدرجة أكبر من عدد العمال وحجم الاستثمار³.

ب. التعاريف المختلفة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

نظرا لاختلاف المعايير والخصائص التي تساعد على تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فإن الدول على اختلافها المتطورة والنامية وكذا المنظمات الدولية المهتمة بهذا القطاع أصدرت مجموعة من التوصيات لتعريفها، ندرج من بينها:

1- تعريف البنك الدولي:

يتعامل البنك الدولي مع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أساس التعريف الذي حددته دائرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الذي يميز بين ثلاثة أنواع من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كما يوضحه الجدول التالي:

¹Bertrand duchéneaut , Enquête sur les PME françaises: identités, contextes, chiffres, Edition Maxima, Paris, 1995, P: 33.

²Pascal Vidal, Christophe Mangholz, Stéphane Vital-Durand, Faire évoluer son système d'information: guide pratique à l'usage du dirigeant de PME, Edition Maxima, Paris, 2007, P: 20.

³ بلحمدي سيد علي، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة لتحقيق التنمية الاقتصادية في ظل العولمة- دراسة حالة الجزائر - رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، السنة الجامعية، 2006، ص : 8.

الفصل الأول:

مفاهيم أساسية حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

جدول رقم 01 : تصنيف المؤسسات المتوسطة والصغيرة حسب البنك الدولي

نوع المؤسسة	العمالة الموظفة (عامل)	الموجودات (الدولار)	رقم الأعمال السنوي (الدولار)
مؤسسة صغرى	9	100000	100000
مؤسسة صغيرة	49	300000	300000
مؤسسة متوسطة	299	1500000	1500000

المصدر: بلحمدي سيد علي، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة لتحقيق التنمية الاقتصادية في ظل العولمة، ص 6 .

2- تعريف الاتحاد الأوروبي

وجد معظم الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، باقتراح التعريف الملخص في الجدول الموالي:

جدول رقم 02: تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالاتحاد الأوروبي.

نوع المؤسسة	عدد العمال الأقصى	الحد الأدنى لرقم الأعمال (مليون دولار)	الحد الأقصى للميزانية السنوية (مليون يورو)
مؤسسة صغرى	9	-	-
مؤسسة صغيرة	49	7	5
مؤسسة متوسطة	249	40	27

المصدر: بلحمدي سيد علي، مرجع سبق ذكره، ص 8.

إن تحديد حجم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بغرض تعريفها يركز على معيار عدد العمال تم أحد المعيارين الماليين رقم الأعمال أو الميزانية السنوية بالإضافة إلى معيار الاستقلالية.

3- تعريف إتحاد بلدان جنوب شرق آسيا

اتفق أعضاء إتحاد بلدان جنوب شرق آسيا على استخدام معيار العمالة في التمييز بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وحتى الكبيرة.

جدول رقم 03 : تصنيف المؤسسات باتحاد بلدان جنوب شرق آسيا

نوع المؤسسة	عدد العمال
مؤسسة صغرى	من 1 إلى 10
مؤسسة صغيرة	من 10 إلى 49 عامل
مؤسسة متوسطة	من 49 إلى 100 عامل

المصدر: لخلف عثمان، واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسبل دعمها وتنميتها: دراسة حالة الجزائر، أطروحة دكتوراه دولة، جامعة الجزائر 2004، ص.13

4- تعريف الولايات المتحدة الأمريكية

لقد تم اعتماد تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الولايات المتحدة الأمريكية من طرف البنك الفدرالي سنة 1953 والذي يعتبر المؤسسة الصغيرة والمتوسطة هي المؤسسة المستقلة في الملكية والإدارة وتستحوذ على نصيب معين من السوق.

كما تعرف حسب عدد العمال كما يلي:

جدول رقم 04: تصنيف المؤسسات بالولايات المتحدة الأمريكية.

نوع المؤسسة	عدد العمال
مؤسسة صغرى	من 1 إلى 250
مؤسسة صغيرة	من 251 إلى 500 عامل
مؤسسة متوسطة	أكثر 500 عامل

المصدر: بلحمدي سيد علي، مرجع سبق ذكره، ص 9.

لكن هذه التعريف واجه حجم المؤسسة من خلال الموافقة بين القيود الرقمية والسمات النوعية لكل صناعة ففي بعض الصناعات تعتبر المؤسسة صغيرة على الرغم من أن عدد عمالها يتجاوز 1000 عامل في حين أننا نلاحظ أنه في بعض الصناعات الأخرى لا يتجاوز عدد العمال بها 250 عامل لتعتبر مؤسسة صغيرة وعليه فإن المؤسسة ليس من الضروري أن تكون صغيرة بالمعنى المطلق، بل بالنسبة لمؤسسات أخرى في

نفس مجال النشاط، وتأسيسها على ذلك، فما يعتبر طبقاً لأحكام هذا التعريف، مؤسسة صغيرة، قد يكون في واقعة مؤسسة متوسطة أو كبيرة.

5- تعريف اليابان :

إن أول خطوة لتشجيع تنمية وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في اليابان تمثلت في وضع تعريف واضح ومحدد بشأنها، فقد نص القانون المسمى القانون الأساسي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والذي يعتبر بمثابة دستور لها، حيث حددها حسب معيارين هما، رأس المال وعدد العمال كما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم 05: تصنيف المؤسسات باليابان.

القطاع	رأس المال (مليون ين)	عدد العمال
الصناعات والقطاعات الأخرى	300 أو أقل	300 عامل أو أقل
مبيعات الجملة	100 أو أقل	100 عامل أو أقل
مبيعات التجزئة	50 أو أقل	50 عامل أو أقل
الخدمات	50 أو أقل	100 عامل أو أقل

المصدر: مركز التعاون الياباني لمنطقة الشرق الأوسط، عن التجربة اليابانية في دعم وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، طوكيو، 2002، ص 3.

تعريف الهند :

تعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الهند، بأنها المؤسسات التي توظف أقل من 50 عاملاً لو استخدمت الآلة، أو أقل من 100 عامل لو لم تستخدم آلة ولم تتجاوز أصولها الرأسمالية 500000 روبية¹.

تعريف الجزائر:

وضعت وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعريفاً مفصلاً رسمياً من خلال القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الصادر في 11 جانفي 2017، فقد نصت المادة الخامسة من القانون التوجيهي على تعريفها بأنها كل مؤسسة تنتج السلع و/أو الخدمات، مهما كانت طبيعتها القانونية: - تشغل من 1 إلى 250 شخصاً.

¹فتح السيد عبده أبو سيد أحمد، مرجع سبق ذكره، ص: 55.

الفصل الأول:

مفاهيم أساسية حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

- لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 04 ملايين دينار، أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية مليار دينار جزائري.

- تستوفي معيار الاستقلالية .

والجدول الموالي يوضح معايير تصنيف المؤسسات الصغرى والصغيرة والمتوسطة حسب المواد 8-9-10 من القانون السابق.

جدول 06: تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر

نوع المؤسسة	العمالة الموظفة(عامل)	رقم الاعمال السنوي (مليون دينار)	الحصيلة السنوية (مليون دينار)
مؤسسة صغرى	من 1 إلى 9	40	20
مؤسسة صغيرة	من 10 إلى 49	400	200
مؤسسة متوسطة	من 50 إلى 250	من 400 إلى 4000	من 200 إلى 1000

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على معطيات الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 02 الصادر بتاريخ 2017/01/11 ص 06.

من خلال التعاريف المختلفة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، نلاحظ أن التعريف الخاص بالجزائر، يتفق كثيرا مع التعريف المعتمد من قبل الاتحاد الأوروبي، حيث أخذت الجزائر بالمعايير الأوروبية في تحديد مفهوم المؤسسات الصغرى والصغيرة والمتوسطة وهي: عدد العمال، رقم الأعمال، الحصيلة السنوية وكذا استقلالية المؤسسة.

كما تجدر الإشارة إلى وجود اختلاف في تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بين الدول الصناعية والنامية مما يجعل من الصعوبة بمكان إجراء المقارنة بينهما.

المطلب الثاني: أشكال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تصنف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى عدة أنواع تختلف باختلاف المعايير المعتمدة في ذلك وأهم هذه المعايير نجد:

أ- تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أساس طبيعتها:

يمكن تقسيم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أساس طبيعتها إلى ثلاث أنواع:

1- المؤسسات العائلية:

تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العائلية أو المنزلية بكون مكان إقامتها هو المنزل، تعتمد على المهارات اليدوية والأساليب التقليدية المتوارثة وتنتشر في الريف والحضر ويغلب عليها الطابع العائلي¹.

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 تتخذ ورشة صغيرة كمحل للقيام بالأعمال الخاصة بها².

3- المؤسسات المتطورة:

تتميز هذه المؤسسات عن غيرها من النوعين الأولين في اتجاهها إلى الأخذ بفنون الإنتاج الحديثة واستخدام تكنولوجيا التنظيم والإدارة³.

ب- تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أساس طبيعة منتجاتها:

يمكن تقسيم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب تخصصها في الإنتاج، فإما تنتج سلعاً استهلاكية أو وسطية أو سلع التجهيز.

1- مؤسسات إنتاج السلع الاستهلاكية:

تعمل هذه المؤسسات في نشاط السلع الاستهلاكية المتمثلة في⁴:

- المنتجات الغذائية.
- تحويل المنتجات الفلاحية.
- منتجات الجلود والأحذية والنسيج.
- الورق ومنتجات الخشب ومشتقاته.
- ما يميز هذه الصناعات هو أنها لا تتطلب رؤوس أموال ضخمة لتنفيذها.

2- مؤسسات إنتاج السلع الوسيطة:

يحتوي هذا النوع على كل من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المختصة في⁵:

- تحويل المعادن.
- المؤسسات الميكانيكية والكهربائية.

¹ فتحي السيد عبده أبو سيد أحمد، مرجع سبق ذكره، ص: 46.

² زويتة محمد صالح، أثر التغيرات الاقتصادية على ترقية قطاع المؤسسات الصغيرة في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2006-2007، ص: 12.

³ لخلف عثمان، واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسبل دعمها وتنميتها: دراسة حالة الجزائر، أطروحة دكتوراه دولة، جامعة الجزائر، 2004 ص: 33.

⁴ Ammar Sellami , op,cit, P :44

⁵ Bertrand duchéneaut , Enquête sur les PME françaises: identités, contextes, chiffres, Edition Maxima, Paris, 1995, P: 33.

- الصناعة الكيماوية والبلاستيك.

- صناعة مواد البناء.

- المحاجر والمناجم.

وتعتبر من أهم الصناعات التي تمارسها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خاصة في الدول .

3- مؤسسات إنتاج سلع التجهيز :

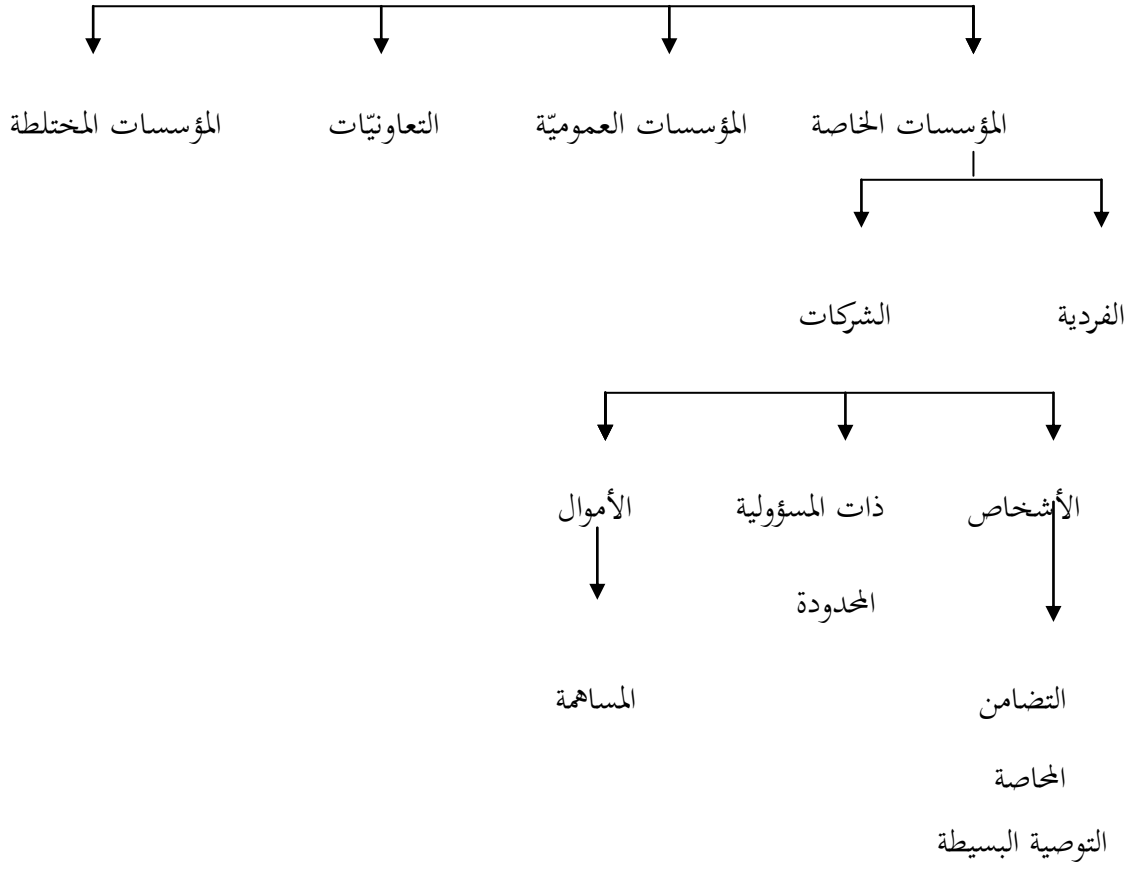
تتميز صناعة سلع التجهيز عن المؤسسات السابقة بكونها تتطلب رأس مال أكبر، الأمر الذي لا يتناسب مع خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، لذلك فإن مجال عمل هذه المؤسسات يكون ضيقا ومتخصصا جدا، حيث يشمل بعض الفروع البسيطة فقط كإنتاج وتصليح وتركيب المعدات البسيطة انطلاقا من قطع الغيار المستورد¹.

ج- تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الشكل القانوني:

إن الشكل القانوني للمؤسسات يتفق وطبيعة النظام السياسي السائد، ففي الأنظمة الليبرالية تسود أشكال الملكية الخاصة، بينما في الأنظمة الاقتصادية الموجهة يكون تدخل الدولة كبيرا، حيث تسود أشكال الملكية العامة مع وجود أشكال فردية في نطاق محدود في بعض الأنشطة كالزراعة والخدمات.

¹ زويتة محمد الصالح، مرجع سبق ذكره، ص: 13.

الشكل رقم (1) الأصناف القانونية للمؤسسات:



المصدر: من إعداد الطالبة استنادا إلى القانون التجاري الجزائري

المبحث الثاني: خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأهميتها:

إن تحديد خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لا يقل أهمية عن ضرورة تحديد مفهوم موحد لها فهي تتميز بصفات مشتركة فيما بينها، وكذلك بالنسبة للأهمية .

المطلب الأول: خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن المؤسسات الكبيرة بخصائص كثيرة ومتعددة، تجعلها أكثر ملائمة في دفع عملية التنمية الاقتصادية أهمها ما يلي:

- سهولة التأسيس (النشأة):

تحتاج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لرؤوس أموال صغيرة، لتأسيسها وتشغيلها، لما تتميز به من أصول وممتلكات عادة بسيطة، مقارنة مع المؤسسات الكبيرة¹.

- الجمع بين الإدارة والملكية:

تتميز المؤسسات الصغيرة بإدارة بسيطة، مجسدة في كثير من الأحوال بمالكها، الذي بدوره يشرف على مهمة تسيير المؤسسة²، وهنا يختفي الصراع بين الإدارة والتسيير، مما يرفع من دقة الأداء والفعالية.

- سهولة الإدارة وبساطة الهيكل التنظيمي:

يقوم بالإدارة شخص واحد عادة أو عدد قليل من الأشخاص لذلك تتسم هذه الإدارة بالمرونة وسهولة اتخاذ القرار، وقوة العلاقة بين أصحاب المشروع والعاملين وارتفاع مستوى الاتصال في الاتجاهين بسبب قصر الهيكل التنظيمي لقلة المستويات الإدارية³.

- المعرفة التفصيلية بالعملاء والسوق:

فسوق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محدودة نسبيا والمعرفة الشخصية للعملاء تجعل من الممكن التعرف على شخصيات واحتياجات التفصيلية وتحليلها ودراسة توجهها⁴، وبالتالي سرعة الاستجابة لأي تغير فيها، أما المؤسسات الكبرى فتقوم بالتعرف على هذه العناصر بواسطة ما يسمى ببحوث السوق وهذا أمر مكلف للغاية نتيجة للتغير المستمر في أذواق المستهلكين، ولهذا تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أكثر قدرة على متابعة التطورات التي قد تحدث في الأسواق

¹Pascal Vidal, Christophe Mangholz, Stéphane Vital-Durand, Op.Cit, P: 21.

² Gérald D'Amboise, La PME canadienne: Situation et défis, Presses Université Laval, Québec, 1989, P: 13.

³Paul-Arthur Fortin, Devenenez entrepreneur: Pour un Québec plus entrepreneurial, 2 me édition, Presses Université Laval, Québec, 1992, P: 72.

⁴جمال الدين سلامة، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيف من حدة البطالة في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 41.

- مرونة كبيرة:

تتميز الإدارة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالمرونة والقدرة على التكيف مع ظروف العمل، فيمكن أن تغير حجم إنتاجها، حتى يتوافق مع متطلبات السوق المتقلبة¹، إضافة إلى الطابع غير الرسمي في التعامل، سواء مع العملاء أو العاملين.

- مركز التدريب الذاتي:

إن طابع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يجعلها مركزا ذاتيا للتدريب والتكوين لمالكها والعاملين فيها²، وذلك جراء مزاولتهم لنشاطهم الإنتاجي باستمرار، وهذا ما يساعدهم على الحصول على المزيد من المعلومات والمعرفة.

- القدرة على جذب المدخرات:

لا تواجه المؤسسات الصغيرة صعوبة كبيرة نسبيا في توفير الأموال اللازمة للمشروع سواء من القطاع المصرفي أو من أفراد الأسرة، وذلك نظرا لقلّة مخاطر الاستثمار وصغر حجم رأس المال المطلوب لإقامته³، وهذا ما يتلاءم مع ظروف الدول النامية.

- ارتفاع معدل دوران المخزونات:

تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بارتفاع سرعة دوران المخزونات الموجهة للبيع، هذا ما يرفع من درجة نشاط دورتها الاستغلالية⁴.

- انخفاض مستوى معامل رأس المال الثابت:

تستخدم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تكنولوجيا أقل كثافة في رأس المال الثابت، أي انخفاض معامل تكلفة رأس المال/ تكلفة العمل، وهو ما يؤدي لاستيعاب فائض العمالة بتكلفة مناسبة والاعتماد عليها بدرجة كبيرة، مقابل محدودية الآلات والتجهيزات، وبالتالي تقل وتنخفض تكاليف التعطيلات، والصيانة والإصلاحات⁵.

1 Robert Wtterwulge, La PME: une entreprise humaine, De Boeck Université, Bruxelles, 1998, P: 21.

² جمال عمورة، ضرورة تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية في ظل التحولات العالمية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 28.

³ نبيل جواد، إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الطبعة الأولى، مجد للنشر والتوزيع، بيروت، 2007، ص: 87.

⁴ جمال الدين سلامة، مرجع سبق ذكره، ص: 66.

⁵ جمال الدين سلامة، مرجع سبق ذكره، ص: 66.

- سهولة الدخول للسوق والخروج منه:

إن درجة المخاطرة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ليست كبيرة، خاصة مخاطر السوق نظرا لسهولة الدخول والخروج من السوق انقص نسبة الأصول الثابتة إلى الأصول الكلية في أغلب الأحيان¹ فالمؤسسات الكبيرة تتحمل أخطارا كبيرة نظرا لحجم استثماراتها وحجم حصتها في السوق. إن من الخصائص السابقة للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة ما يعتبر مزايا كالمرونة في العمل والمناخ الأسري للعمل، ومنها ما يعتبر عيوب كضعف الإمكانيات المادية ونقص الخبرة.

المطلب الثاني: أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة :

تشكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أحد أهم روافد التنمية الاقتصادية والاجتماعية في اقتصاديات دول العالم، فهي تمثل الغالبية العظمى من المؤسسات في الدول النامية والدول المتقدمة على حد سواء. فنجد عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بدول الاتحاد الأوروبي يقارب 19 مليون مؤسسة توفر أكثر من نصف العمالة الإجمالية، والمؤسسات التي توظف أقل من 250 عاملا فنسبتها الإجمالي عدد المؤسسات تقدر ب 99.8% أما بالولايات المتحدة الأمريكية، فنسبة 1% المؤسسات التي توظف أقل من 500 عامل تمثل أكثر من 99%².

ويفسر الميل القوي نحو تأسيس المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالدول النامية، بتشجيع الحكومات لظهورها، أو تحويل المؤسسات الكبرى إلى وحدات أصغر، مثلما حدث بالجزائر، في إطار إصلاح وتطهير المؤسسات.

1. أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الإنتاج المحلي وفي مجال الابتكارات:

تحتاج المنافسة الشرسية في اقتصاد السوق وخاصة مع الشركات الكبرى والشركات متعددة الجنسيات وفروعها في الأسواق المحلية، إلى ضرورة قيام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بدور فعال في التحديد والابتكار³، وهذا ما يمكن ملاحظته ففي كثير من الأحيان نجد أن أهم براءات الاختراع في العالم تعود لأفراد يعملون في مؤسسات صغيرة، وهذا ناتج عن حرص أصحاب هذه المؤسسات على إدخال أنشطة جديدة إلى السوق. وعلى مستوى منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية OCDE فقد أظهرت الإحصائيات في مجال الابتكارات، أن نسبة الأبحاث والاختراعات على مستوى الدول الأعضاء تمثل من 30% إلى 60% منها التي تعود لمؤسسات صغيرة ومتوسطة⁴.

¹ كتوش عشور، طرشي محمد، تنمية وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر. الملتقى الدولي: متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، يومي 17-18 أبريل 2006.

² OCDE, Perspectives de l'OCDE sur les PME, Publication de l'OCDE, Paris, 2000, P: 8.

³ فريد النجار، الصناعات والمشروعات الصغيرة ومتوسطة الحجم مدخل رواد الأعمال، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2006، ص: 256.

⁴ OCDE, Op.Cit, P: 11,12

2. أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الصادرات:

أثبتت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قدرتها الكبيرة على غزو الأسواق الأجنبية والمساهمة في زيادة الصادرات وتوفير النقد الأجنبي وتخفيف العجز في ميزان المدفوعات، فلها القدرة على الاستفادة من الموارد والإمكانات المحلية المتاحة، بتكوين قاعدة صلبة في السوق المحلي كمرحلة أولى، وإنتاج مكونات السلع التي تعرض للتصدير كمرحلة ثانية، خاصة السلع التي يتمتع البلد بميزة نسبية في إنتاجها، مما يعطيها ميزة تنافسية في الأسواق الخارجية.

فقد بلغت مساهمة الصناعات الصغيرة والمتوسطة في صادرات بعض الدول الآسيوية معدلات عالية جدا، إذ فاقت 60% في الصين سنة 2000، حيث عرفت ارتفاعا ملحوظا خلال العشريتين الأخيرتين¹.

3. أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التكامل الاقتصادي:

لا يؤدي وجود المؤسسات الصغيرة دائما إلى خلق منافسة ومواجهة مع المؤسسات الكبيرة، بل تعتبر المؤسسات الصغيرة في كثير من الأحيان مشروعات مغذية تعتمد عليها المؤسسات الكبيرة، وقد يكون التكامل والتعاون بينهما هام وضروري وارتباط النوعين وحاجتهما لبعضهما أمر أساسي. فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تساعد على تعزيز التكامل بين مختلف مكونات النسيج الصناعي والقطاعات الاقتصادية، من خلال التقاعد من الباطن، وتوجيهها للعمل كفروع ثانوية للصناعات الكبيرة وبعده مجالات، التوزيع منها والتموين وصناعة قطع الغيار وغيرها. ففي اليابان تساهم الصناعات الصغيرة في إنتاج المنشآت الكبيرة بحوالي 72% في الصناعات المعدنية و76% في صناعة الآلات والمكائن و77% في صناعة وسائل النقل، وفي الولايات المتحدة الأمريكية تتعاقد مؤسسة جنرال موتورز مع 26000 مصنع صغير لإنتاج قطع الغيار².

4. أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التوازن الجهوي:

تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمرونة الانتشار الموقعي، مما يجعلها عنصرا مساعدا في عملية تحقيق التنمية المتوازنة وتقليص التفاوت بين مختلف جهات الوطن، بحيث لا يكون التركيز فقط على المناطق العمرانية الكبرى وإهمال بقية المناطق الأخرى. فهذا الانتشار الجغرافي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ربوع الوطن يمكنها من التخفيف من حدة مشكلة البطالة، كبح الهجرة المستمرة من الريف إلى المدن وكذا نشر الوعي الصناعي عبر الأقاليم المختلفة³.

1BIT, "Promouvoir l'emploi: politiques, compétences, entreprises", Conférence internationale du travail, 92^{ème} session, Genève, 2004.

²: هوشيار معروف، دراسات في التنمية الاقتصادية: إستراتيجيات التصنيع ولتحول الهيكلية-أطروحات فكرية وحالات دراسية-الطبعة الأولى، دار الصفاء، عمان، 2005، ص: 267.

³فتححي السيد عبده أبو سيد أحمد، مرجع سبق ذكره، ص: 46.

المبحث الثالث: مشاكل ومعوقات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأسباب فشلها وعوامل نجاحها

إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعاني من مشاكل عديدة ومتداخلة ويمكن أن تكون هذه المشاكل والمعوقات داخلية وهي تتمثل بكل مؤسسة على حدة وتعرف غالبا إلى وجود اختلال في الهيكل الداخلي، أو تكون خارجية وهي ترتبط بمناخ النشاط الاقتصادي الذي تعمل به، كما تعتبر معظم هذه المشاكل سبب مباشر في فشل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، لذلك سنقوم بعرض تصنيفات المشاكل و المعوقات التي تعترض هاته المؤسسات.

المطلب 01: مشاكل ومعوقات المؤسسات صغيرة ومتوسطة¹

أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تمثل مفتاح التنمية، والشرابين التي تغذي الاقتصاد، إلا أنها تعترضها بعض المشاكل والمعوقات وهي كالآتي:

1- مشاكل ومعوقات مالية ومشاكل ومعوقات غير مالية:

أ- مشاكل ومعوقات مالية: حيث تظهر الإحصائيات المنشورة أن الفجوة المالية التي يعاني منها قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تقدر بحوالي 90 % من احتياجاتها المالية. وتتمثل إحدى المشكلات الرئيسية التي تواجه هذا القطاع في نقص الضمانات الكافية التي تطلبها البنوك أو المؤسسات المالية الأخرى من أجل الحصول على قروض. وأيضا عدم قدرة المؤسسات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة على إعداد المعلومات والإحصائيات المالية والتشغيلية المطلوبة. كذلك فإن قطاع المؤسسات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة يفتقر إلى مهارات التفاوض التي تتيح لهم الحصول على الائتمان وفقا لشروط ذات ميزة أكبر بالنسبة لهم.

ب- المشاكل والمعوقات غير المالية: وتتمثل أهمها فيما يلي:

1- المشاكل التي تعترض المدخلات الضرورية للمشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة:

تتوافر عناصر الإنتاج بتكلفة باهضة بالإضافة إلى ارتفاع أسعار الحواجز الجمركية وغير الجمركية.

2- المعلومات والتكنولوجيا: وتواجه المشروعات مشكلتين أساسيتين الأولى ترتبط بتكلفة وتوافر

المعلومات والثانية ترتبط بقدرة تلك المشروعات على استيعاب المعلومات الحديثة والتكنولوجيا المتطورة والاستفادة منها وتحمل تكاليفها.

3- ضعف الميزة التنافسية: الأمر الذي يؤثر على جودة منتجات القطاع وقدرته على اختراق الأسواق

الدولية أو على الأقل المنافسة على أساس القيمة المضافة.

4- القطاع الغير رسمي والعوائق التنظيمية المفروضة على أنشطة المؤسسات متناهية الصغر

والصغيرة والمتوسطة: حيث يؤدي الروتين والأعمال الورقية التي تفرضها الحكومة على

¹ د. صلاح حسن، دعم وتنمية المشروعات الصغيرة لحل مشاكل البطالة و الفقر، دار الكتاب الحديث 2013، ص. 287

المشروعات إلى تكوين قطاع غير رسمي لا يستهان به له نفس احتياجات الطلب والعرض في السوق ولكنه لا يعبأ بالمستلزمات أو المتطلبات التي يتحملها القطاع الرسمي .

5- **المهارات المحدودة في الإدارة والحسابات:** مما يؤثر على قدرة هذه المشروعات على بناء قدراتها الداخلية واللازمة للمنافسة على أساس القيمة المضافة في السوق المحلية وكذلك اختراق الأسواق الدولية .

6- تقلص الطلب الفعلي على منتجات هذه المشروعات مما يعكس أثره السلبي على هذه المشروعات.

7- **الافتقاد إلى المشروعات متوسطة الحجم:** ما يضعف حلقة الوصل بين هذه المشروعات والشركات الكبيرة والذي يعكس بدوره أثرا سلبيا على القابلية التنافسية في الدولة.

8- **ضعف القنوات التسويقية:** وذلك بسبب ضعف قدرة وإمكانية هذه المشروعات في الحصول على معلومات عن السوق.

2. **المشاكل والمعوقات المؤسسية، تمويلية، تسويقية، إدارية، معلوماتية، اقتصادية.**

1. **المشاكل والمعوقات المؤسسية:** وهي تلك المعوقات التي تتعلق بالإجراءات الواجب إتباعها عند تأسيس المنشأة والبنية التنظيمية والقانونية وكذلك مشاكل البنية الأساسية والمرافق العامة التي تقوم بخدمة المشروع كارتفاع أسعار الأراضي وعدم توفر مصادر الطاقة مما يمثل عبأ على المستثمر .

2. **المشاكل والمعوقات التمويلية :** ارتفاع أسعار الفائدة على القروض وكثرة الضمانات المطلوبة من المتعاملين , طول الإجراءات البنكية إضافة إلى محدودية رأس المال المستثمر لتلك المشروعات .

3. **المشاكل التسويقية:** تتضمن عدم اهتمام أصحاب المشروعات بدراسة السوق وعدم وجود معرفة وخبرة بالمفهوم الحقيقي للتسويق.

4. **المشاكل الإدارية:** وتنجم غالبا بسبب مركزية اتخاذ القرارات هذا فضلا عن عدم وجود تنظيم واضح للوائح والنظم الداخلية، كذلك مشاكل العمالة والتي تتعلق بالتأمين مع مراعاة قواعد الأمن والسلامة المهنية أيضا تعدد وارتفاع الشرائح الضريبية .

5. **مشاكل معلوماتية:** وتتمثل في نقص المعلومات حيال الكثير من القوانين والقرارات الحكومية، نقص المعلومات عن الأسواق والسلع ومستلزمات الإنتاج، نقص الوعي لدور التخطيط المستقبلي في إنجاح المشروع واستمراره وعدم المرونة مع التطورات التي تحدث في مجال التكنولوجيا والتجارة.

6. **المشاكل الاقتصادية:** وتتمثل أساسا في حصول انكماش في النشاط الاقتصادي أو ركود في قطاع نشاط المشروع.

المطلب الثاني: أسباب فشل وعوامل نجاح المشروعات الصغيرة والمتوسطة¹

أ- أسباب الفشل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: إن كل المشاكل والمعوقات والتحديات التي سبق ذكرها تمثل أسباب أساسية لفشل المشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة ويضاف إليها أسباب أخرى من أهمها :

1. عدم استخدام أساليب حديثة في الإدارة لمعاونة أصحاب المشروعات على تحديد أهدافهم من خلال التنبؤ الدقيق بالمبيعات والأرباح ورغبات العملاء المتزايدة في التطوير المستمر والقيام ببحوث التسويقية المستمرة للسوق .
 2. المنافسة الشديدة التي تمثل تحدي شرس لأصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة مما يفرض عليهم أعباء التجديد والابتكار لضمان الاستمرار.
 3. تذبذب نشاط المشروع ويتبين ذلك في عدم وجود استقرار في المبيعات حيث أن المشروعات الصغيرة والمتوسطة غير قادرة على الاحتفاظ بالكفاءات البشرية مما ينعكس سلباً على حجم نشاط المشروع وقد يؤدي أحياناً إلى الخسارة والإفلاس .
 4. تحمل الخسارة المالية بالكامل بحيث يتخذ صاحب المشروع كل القرارات الخاصة بمشروعه وبذلك يتحمل كل الخسائر الناتجة عن قراراته لذلك ينصح بالاستعانة بمختصين لضمان صحة القرارات.
 5. عدم رضا العاملين نتيجة لتكليفهم بأعمال كثيرة وعدم وجود قواعد عادلة لتوزيع المكافأة مما يؤدي إلى عدم رضاهم وبالتالي عدم إجادتهم للعمل مما يؤدي إلى خسارة المشروع .
 6. القوانين والتشريعات التي يخضع لها المشروع وعدم الإلمام بها من طرف صاحب المشروع قد يعرضه لمشاكل قانونية لذا يفضل الاستعانة بمستشار قانوني .
 7. عدم توافر الخبرة الكافية بالأنشطة الرئيسية سواء كانت التسويقية، المالية والإنتاجية .
 8. نقص الخبرة الإدارية لدى صاحب المشروع .
 9. ضعف التنسيق بين عمليات التصنيع والبيع .
 10. عدم القدرة على التخطيط المالي السليم للمشروع .
 11. عدم توافر نظام معلومات لخدمة المشروع .
 12. عدم القدرة على تسويق منتجات وخدمات المشروع بنجاح .
 13. المنزلاقات المالية الخطرة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة :
- كعدم كفاية التمويل اللازم لبداية المشروع .

¹ د.صلاح حسن، مرجع سبق ذكره، ص. 291

- الاعتماد المتزايد على القروض في تمويل احتياجات المشروع الصغير أو المتوسط .
 - الاهتمام الغير الكافي بالتخطيط المالي والإدارة النقدية , فالموازنة النقدية تساعد الإدارة في التقدير إذا كان المشروع سيعاني من عجز مالي أو سيتوفر لديه نقدية فائضة في الشهور القادمة وبالتالي البحث عن فرص الاستثمار المناسبة للأموال الفائضة .
 - التركيز على النشاط بدلا من الربحية .
 - الإفراط في سحب الأرباح النقدية من المشروع .
 - الخلط بين النقدية والأرباح .
 - اهتمام أقل بالعلاقات مع البنوك وإدارة حسابات الدفع والنظم المحاسبية في المشروع
- ب- عوامل النجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:**

1. التحديد الواقعي والمنطقي للأهداف في بداية المشروع وعدم التفاؤل المفرط في قدرات صاحبه وفريق العمل .
2. إدارة المشروع بأسلوب ابتكاري ديناميكي ومستمر لمواجهة ما يطرأ من تغيرات مفاجأة وطارئة تؤثر على مقدرة المشروع على تحقيق أهدافه وتوقعاته .
3. تقبل صاحب المؤسسة لمواجهة مشاكل التنفيذ ومحاولة التغلب عليها من خلال الحفاظ على مناخ ملائم للنجاح , حيث تعتبر مرحلة التخطيط من أهم المراحل التي يمر بها صاحب المبادرة .
4. لنجاح المؤسسة يجب تحديد أهداف طويلة الأجل في مجال المبيعات والأرباح .
5. إتباع أدوات التخطيط المالي في المشروعات وأهمها :
 - الموازنات التقديرية : وهي أداة رقابية من حيث مقابلة الأداء الحالي بالأداء المستهدف
 - قائمة التدفق النقدي : هي أداة تمكن من معرفة التغيرات في رصيد النقدية المتاح في المشروع.
6. بيئة عمل مناسبة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة حيث تشكل عاملا أساسيا في تطويرها وتنميتها
7. أساليب دعم القدرة التصديرية للصناعات الصغيرة والمتوسطة وتتمثل في :
 - ترشيد تكاليف الإنتاج لدعم القدرة التنافسية للسلع .
 - دعم القدرة التسويقية لهذه الصناعات .
 - إنشاء نقاط تجارية دولية في المناطق الصناعية التي تقوم بتوفير فرص تجارية واستثمارية .
8. و فيما يلي بعض المقترحات لدعم نجاح المشروعات الصغيرة والمتوسطة :
 - وضع التنمية وتطوير المشروعات الصغيرة والمتوسطة ضمن الأولويات الإستراتيجية .
 - إيجاد تعريف واضح ومحدد للمشروعات الصغيرة والمتوسطة.
 - إيجاد الايطار المؤسسي الملائم لهذه المشروعات .

- دراسة إمكانية إنشاء صندوق لتمويلها .
- الاستفادة من مراكز الخدمة الشاملة لخدمة المستثمرين .
- تشجيع إنشاء شركات حاضنة للمشروع .
- الاستفادة من خبرات الدول في مجال التعامل مع هذه المشروعات.
- الاستفادة من مزايا التجارة الالكترونية .

خلاصة:

إن تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومقارنتها بين الدول تعتبر مهمة معقدة حيث أن هذه المؤسسات ليست مفهوما مطلقا ولكنها مفهوما نسبيا حيث أن معايير تعريف نطاق أو حجم الأعمال يختلف من دولة إلى أخرى، فعلى سبيل المثال هناك من يعرفها على أساس الأصول الكلية أو حجم العمالة أو رقم المبيعات أو رأس المال المدفوع، وهناك دول يختلف التعريف لديها باختلاف القطاعات، كما هو أن الكثير من الدول تستخدم أكثر من مؤشر في آن واحد.

ويعتبر تحديد التعريف من أولويات كل مهتم بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهو عامل أساسي لوضع سياسات وتشريعات وبرامج وخدمات جيدة لهذا القطاع، كما أنه شرط أساسي لبناء قواعد بيانات متسقة وموثوق بها ويمكن تحليلها وذلك لمساعدة كل الأطراف المعنية بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في فهم هذه المؤسسات وتقييم أثر التغيرات الخاصة ببيئة العمل عليها من خلال إجراء المشاورات ووضع الحلول الملائمة.

كما أن الوقوف على الخصائص التي تميز هذه المؤسسات ومختلف الأشكال التي تأخذها يمكننا من التأكيد على الدور الذي يمكن أن تلعبه في التنمية الاقتصادية والاجتماعية كما يشرح لنا أسباب قدرتها على التكيف والمتغيرات الاقتصادية .

الفصل الثاني:

البطالة

تمهيد:

من العسير على الإنسان أن يحيا في هذا الكون دون أن يحرك طاقاته ويشغل قواه التي أودعها الله سبحانه وتعالى فيه، فهو محور الكون وخليفة الله في أرضه فعليه العمل والكد والبذل والجد تحقيقا لإرادة الله سبحانه وتعالى وهي تحقيق إعمار الكون والقيام بحق الاستخلاف كما أراد الشارع الحكيم، ومن البديهي أن لا يتحقق هذا الدور إلا بالعمل والبذل وان التقاعس والتخاذل المقصود هو تعطيل لإرادة المولى عز وجل، ولكن قد يكون هذا التعطل في القوى والطاقات خارجا عن إرادة الإنسان أي انه ناجم عن أسباب ومسببات كثيرة وعديدة ليس للتعطل يد فيها، وتسمى هذه الحالة حالة البطالة أي إن الطاقات معطلة وغير منتجة وهي بذلك تكون واحدة من ابرز المشكلات التي تواجه المجتمعات الإنسانية وقد تفاقمت هذه المشكلة وتطورت مع تطور الحياة الإنسانية حيث أصبحت ظاهرة من الظواهر الاقتصادية العالمية المرتبطة بالثورة الصناعية والتقدم الإنساني ثم تطورت وانتشرت حتى أصبحت مشكلة تعاني منها كل مجتمعات الأرض على وجه التقريب. حيث أصبحت مشكلة البطالة في الوقت الراهن إحدى المشكلات الأساسية التي تواجه معظم دول العالم باختلاف مستويات تقدمها وأنظمتها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية فلم تعد البطالة مشكلة العالم الثالث فحسب بل أصبحت واحدة من أخطر مشاكل الدول المتقدمة.

ولإدراك ماهية هذه المشكلة فانه لا بد من تحليلها مبتدئين بتعريف المفهوم وتحديد جوانبه ثم الانتقال إلى مسببات البطالة وأثارها، وهذا ما سنقدمه في مباحث ومطالب هذه الدراسة إن شاء الله.

المبحث الأول: ماهية البطالة

المطلب الأول: تعريف البطالة وكيفية قياسها

1- تعريف البطالة

إن البطالة في أعم وأوسع معانيها عبارة عن "عدم استخدام عامل من العوامل الإنتاج" ¹، فقد تكون هناك أراضي صالحة للزراعة ولكنها لا تستغل لسبب أو لآخر، وقد توجد ثروات معدنية وفيرة ولكنها دفينة في باطن الأرض فهي عاطلة، والنقود المكتنزة بالرغم من توافر فرص توظيفها، هي رأس مال نقدي عاطل. لكن جرى العرف على استخدام مصطلح "البطالة" عند الحديث عن "العمل".

ولاشك أن أول سؤال يتبادر إلى الأذهان هو: من هو العاطل عن العمل؟ ولأن هذا السؤال يبدوا لأول وهلة بسيطاً تكون الإجابة: إن العاطل هو من لا يعمل. بيد أننا نرد على هذه الإجابة مباشرة بأن هذا التعريف غير كاف بل وغير دقيق. وهناك عدة مفاهيم للعاطلين عن العمل لكنها غير كاملة نذكر منها ²:

✓ العاطلون عن العمل هم أولئك الأشخاص الذين كانوا يعملون سابقاً. ولكنهم تعطلوا عنه وقت الإحصاء أو التعداد. وهذا التعريف لا يشمل إلا من كان يعمل سابقاً، ولكنه لا يشمل مثلاً الخريجين الجدد الذين يبحثون عن عمل ولم يكونوا في السابق ضمن قوة العمل.

✓ العاطلون عن العمل هم أولئك الأشخاص الذين يرغبون في العمل ولكنهم لا يجدون فرصة عمل وهذا التعريف أشمل من التعريف السابق. ولكنه يأخذ بعين الاعتبار الرغبة فقط فالرغبة قد يرافقها مجموعة من الأمور تتعلق بالأجر والموقع الوظيفي وغير ذلك.

✓ العاطلون عن العمل هم أولئك الأشخاص القادرين على العمل والمستعدين للقيام به ولكنهم عاجزين عن العثور على العمل المناسب. وإذا كان هذا التعريف أفضل من التعريفات السابقة إلا أنه قد يؤخذ عليه أن عنصر القدرة على العمل والاستعداد له أمور نسبية. فالشخص المريض حالياً يصبح قادراً على العمل بعد الشفاء. والاستعداد قد يصبح أمراً شخصياً يتعلق بظروف العمل التي تلائم العمال والوقت الملائم له.

وقد يكون أفضل تعريف للبطالة على أنها تشمل كل الأشخاص القادرين على العمل والباحثين عنه ولكنهم لا يجدونه.

¹ البراوي، راشد، الموسوعة الاقتصادية، بيروت: دار النهضة العربية، الطبعة الأولى، 1971، ص 94.
² حردان، طاهر حيدر، مبادئ الاقتصاد، عمان: دار المستقبل للنشر والتوزيع، 1997، ص 183-184.

ونشير هنا أنه هناك بعض الأشخاص لا يعملون، غير أنه لا يمكن اعتبارهم بطالين لأنهم لا يستوفون بعض الشروط حتى يتم تصنيفهم كبطالين، كالأطفال دون سن الخامسة عشر والمرضى وكبار السن والمتقاعدين والطلبة الذين يزاولون دراستهم وريات البيوت غير الراغبات في العمل... إلى غير ذلك.

- تعريف منظمة العمل الدولية:

إن من أشمل تعريفات البطالة وأدقها هو التعريف المقدم من طرف منظمة العمل الدولية حيث عرفت العاطل عن العمل على أنه: "كل قادر على العمل وراغب فيه، ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد، ولكن دون جدوى"¹. حيث ينطبق هذا التعريف على العاطلين الذين يدخلون سوق العمل لأول مرة، وعلى العاطلين الذين سبق لهم العمل واضطروا لتركه لأي سبب من الأسباب.

- تعريف منظمة الأمم المتحدة²:

حيث عرفت البطالة على أنها: "تشير إلى جميع الأشخاص فوق سن محددة ليسوا في وظيفة مدفوعة الأجر ولا يعملون لحسابهم الخاص، ولكنهم جاهزون للعمل واتخذوا خطوات معينة سعيا وراء التوظيف المدفوع الأجر أو العمل لحسابهم الخاص".

- تعريف الديوان الوطني للإحصاء³:

يعتبر كل شخص بطالا إذا توفرت فيه المواصفات التالية:

1. أن يكون في سن يسمح له بالعمل (من 15 إلى 60 سنة) ومقيم بالجزائر؛
2. أن لا يملك عملا عند إجراء التحقيق الإحصائي، ونشير إلى الشخص الذي لا يملك عملا هو الشخص الذي لا يزاول أي نشاط ولو لمدة ساعة واحدة، خلال فترة إجراء التحقيق؛
3. أن يكون على استعداد تام للعمل وأن يكون مؤهلا لذلك.

- تعريف آخر للبطالة⁴:

البطالة عبارة عن ظاهرة اجتماعية ذات صفة عالمية، تتضمن العاطلين عن العمل. العاطلون عن العمل هم: الأشخاص الذين كانوا يعملون في السابق ولكنهم توقفوا عنه وقت الإحصاء، أو هم الأفراد الذين ينتظرون فرص عمل مناسبة مثل خريجي الجامعات والمعاهد، أو الأفراد الذين يرغبون في العمل ولا يجدوا فرصة العمل المناسبة، أو الأشخاص القادرين على العمل لكنهم لا يجدونه أو الأفراد الذين تنقصهم الخبرات والقدرات ولا يمكنهم القيام بالعمل المطلوب.

¹: الدباغ، اسامة بشير، البطالة والتضخم، المؤسسة الاهلية للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، 4- 1- 2007م

²: منظمة الأمم المتحدة، تقرير التنمية البشرية لسنة 2004، ص 269.

³: بن شوشة فائزة، مساهمة (PME) في خلق مناصب شغل. مذكرة ليسانس، الجزائر: المركز الجامعي يحي فارس بالمدينة، غير منشور، 2003، ص 2.

⁴: الحاج، طارق، علم الاقتصاد ونظرياته. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 1998، ص 151.

2- قياس البطالة

إن البطالين يمثلون جزءاً من الموارد البشرية، والذي يعتبر ثروة ضائعة تمتص ثروات الآخرين دون إنتاج ثروة خاصة بها، ولإحاطة بحجم هذه الفئة يتطلب الأمر حساب معدل البطالة وهو نسبة الأفراد العاطلين إلى قوة العمل المتاحة¹ (الفئة السكانية النشيطة والتي تضم البطالين والمشغلين على حد سواء)

$$\text{معدل البطالة} = (\text{عدد العاطلين} \div \text{إجمالي القوة العاملة}) * 100$$

وعلى الرغم من بساطة قياس معدل البطالة، إلا أن حسابه يواجه إشكالية كبيرة، هذه الإشكالية لا تتعلق بصيغة القانون المطبق، وإنما تكمن في المعطيات والبيانات المعطاة ومدى مصداقيتها، أي العدد الحقيقي للعاطلين عن العمل وكذا حجم القوة العاملة وتمثل هذه الصعوبات في نقطتين أساسيتين هما:

× صعوبات مفاهيمية.

× صعوبات إحصائية.

أولاً: صعوبات مفاهيمية²:

وهي تتعلق بتحديد ما المقصود بالعاطل، وما يشير إليه هذا المصطلح من مجموع مركبة من اختيارات الأفراد والظروف الخاصة بكل اقتصاد، من حيث الأطر والمؤسسات التنظيمية والقانونية وحالة عرض العمل والطلب عليه في أسواق العمل المختلفة.

فالإحصائيات الرسمية المنشورة حول البطالة كثيراً ما يثار الجدل حول مدى دقتها وشمولها، وإلى أي مدى تعكس حجم مشكلة البطالة. ففي ضوء التعريف الشائع عن البطالة الذي أوصت به منظمة العمل الدولية (ILO) والذي ينص على أن العاطل هو: "ذلك الفرد الذي يكون فوق سن معينة بلا عمل وقادراً على العمل وراغباً فيه ويبحث عنه عند مستوى الأجر السائد ولكنه لا يجده. نقول، إنه في ضوء هذا التعريف يمثل العاطلون عادة نسبة مئوية صغيرة من قوة العمل، لأن هناك فئات من المتعطلين تستبعد ولا يشملها الإحصاء الرسمي:

1. العاطلون المحبطون أي هؤلاء الذين هم في حالة بطالة ويرغبون في العمل، ولكنهم ليسهم ولكثرة ما بحثوا عن العمل ولم يوفقوا فقد تخلوا عن البحث عن العمل. وقد يكون عدد هؤلاء كبيراً وبخاصة في فترات الكساد الدوري؛

2. الأفراد الذين يعملون مدة أقل من وقت العمل الكامل. وهم يعملون بعض الوقت بغير إرادتهم في حين أنهم يرغبون في العمل وقتاً كاملاً.

¹ منظمة الأمم المتحدة، مرجع سابق، ص 269.

² كركي، رمزي، الاقتصاد السياسي للبطالة. الكويت: المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، العدد: 226، 1997، ص 38 ص 39.

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

4. العمال الذين يعملون في أنشطة هامشية غير مستقرة وغير مضمونة، وذات دخول منخفضة جداً. وهم في العادة ممن يعملون لحساب أنفسهم ويتعرضون لكثير من المشكلات والمتاعب وعددهم كبير في البلاد النامية.

ثانياً: صعوبات إحصائية:

وتتمثل في صعوبة الحصر الدقيق لكل من العاطلين عن العمل وقوة العمل الإجمالية، هذا من جهة ومن جهة أخرى هناك مشكل دورية الكشف عن معدل البطالة، هل يكون سنوياً أو سداسياً أو ثلاثياً أو حتى شهرياً. نقول أن هذا يتوقف على الإمكانات المادية والبشرية لكل بلد، فأغلب البلدان النامية تكتفي بالكشف عن هذا المعدل سنوياً وأحياناً "حسب الظروف"، في حين نجد أن البلدان الصناعية المتقدمة تقوم بنشر معدل البطالة كل شهر على غرار بلدان الاتحاد الأوروبي أو بلدان أمريكا الشمالية.

كذلك تتفاوت طرق أو مناهج قياس البطالة من دولة إلى أخرى وهذا يتوقف _ كما ذكرنا _ على الإمكانات المتوفرة لكل بلد. عموماً هناك طريقتين أو منهجين للقيام بعملية الإحصاء هما:

1. التعدادات العامة للسكان والإسكان.

2. بحوث القوى العاملة بالعينة.

1- التعدادات العامة للسكان والإسكان:

وهي تعتبر أكثر عمومية وشمولية مع المبالغة في الكثير من الأحيان، وهي معتمدة من طرف أغلب البلدان النامية ذات الإمكانات المحدودة، حيث يتم قياس حجم البطالة عن طريق الأرقام المطلقة أو تنسب الزيادة إلى حجم البطالة الكلي¹. وعلى الرغم من أن هذه الطريقة شاملة وعامة إلا أنها تفتقر إلى الدقة والموضوعية، فإذا كانت أرقام البطالة المسجلة وعدد السكان والقوة العاملة غير دقيقة، فإنه لا يهم كثيراً إن قيس البطالة بطريقة أو بأخرى.

2- بحوث القوى العاملة بالعينة²:

وهو منهج تعتمد عليه البلدان المتقدمة التي تتوفر على إمكانات ضخمة مادياً وبشرياً، حيث يتم حساب معدل البطالة من خلال المسوحات الإحصائية التي تقوم بها مكاتب إحصائيات العمل. ونظراً لأنه

¹ عبد القادر، محمد علاء الدين، البطالة. الإسكندرية: منشأة المعارف، 2003، ص6.

² زكي، رمزي، مرجع سابق، ص18 ص39. بالتصرف

من الصعوبة أن يتم طرح الأسئلة على جميع الأفراد لمعرفة من يعمل ومن لا يعمل، فإنه عادة ما يكتفي بطرح أسئلة على عينة من العائلات، وتحليل نتائج هذه العينة وحساب معدل البطالة منها.

غير أن هذه الطريقة يعاب عليها أنها تغالي في تقدير عدد العاطلين لسبب بسيط، وهو أنه لا توجد هناك وسيلة للتأكد تماما من صحة ما يدعيه بعض المتعطلين من قولهم أنهم كانوا جادين في البحث عن العمل، لأنه في كثير من البلدان الصناعية المتقدمة هناك نظام للضمان الاجتماعي يقدم تعويضات عن البطالة (منح البطالة) للبطالين، قيمة هذه المنح قد تقارب الأجور وبالتالي يتم رفض العمل المتاح من طرف العاطل باعتبار أن الأجر المقترح والمنحة المعطاة متقاربتان.

فأفوق على حجم مشكلة البطالة وأبعادها ينبغي أن تكون هناك قاعدة معلومات تفصيلية ودقيقة عن المتعطلين، من حيث أعدادهم وأماكن إقامتهم والمهن التي يتقنونها وأعمارهم وتعليمهم وجنسهم وسبب تعطلهم، ومدة بطالتهم...

والحقيقة إن توافر هذه البيانات ودقتها وحدائتها لها أهمية كبيرة، لأنه على ضوءها يحسب معدل البطالة على مستوى الاقتصاد القومي، وهو أحد المؤشرات الاقتصادية الكلية ذات الدلالة البالغة في رسم السياسات الاقتصادية وتقييم فعاليتها. كما لا يخفى أنه لا يمكن علاج مشكلة البطالة ما لم يكن هناك تصور حقيقي عنها.

المطلب الثاني: أنواع البطالة

تشير معظم الدراسات التي تناولت قضية البطالة إلى تعدد أنواعها وأشكالها وتختلف هذه الأنواع تبعاً للسبب الذي يشكل أساس هذه الظاهرة ومن أهم هذه الأنواع:

✓ البطالة المكشوفة (السافرة) **Visible un employant**:

ويقصد بها البطالة الناتجة عن زيادة عرض العمل عن الطلب عليه، خاصة فئة العمالة الغير الفنية التي لا يمكن استخدامها في الزراعة والصناعة الحديثة، لأنها تحتاج إلى الكفاءة ومهارة فنية تتلاءم مع طرق الإنتاج الحديثة¹.

ويعاني من هذا النوع من البطالة جزء مهم من قوة العمل المتاحة لتوفر أعداد كبيرة من الباحثين عن عمل والراغبين فيه عند مستوى الأجر السائد لكن دون جدوى وهم في حالة تعطل كامل فالبطالة السافرة قد تكون احتكاكية هيكلية أو دورية وقد تستمر لمدة زمنية طويلة أو قصيرة وذلك حسب طبيعة البطالة والظروف الاقتصادية السائدة فتزداد في فترة الكساد².

¹ بدوي أحمد زكي، معجم مصطلحات العمل، القاهرة، دار الكتاب المصري، 1988، ص 283، 285.

² د. أحمد سليمان حصاونة، العمل والبطالة، حالة الأردن، (1973. 2009) دار الباقوت للطباعة والنشر والتوزيع، المملكة الأردنية الهاشمية، ط 1، 2015، 54، 55.

البطالة المقنعة Disguised unemployment:

عرف معظم الاقتصاديين البطالة المقنعة بأنه تلك الحالة التي تتوافر فيها أيدي عاملة تفيض عن حاجة النشاط الاقتصادي¹.

فهي حالة أداء الشخص لعمل دون مستوى مؤهلاته أو أداء مجموعة لعمل يمكن أن يؤدي ويتقن بعدد أقل منه وتكون على شكل انخفاض كبير في الإنتاجية عن ما هو متوقع من العامل مقارنة بمثله، وتحدث بسبب تكديس عدد كبير من العاملين بشكل يفوق الحاجة الفعلية للعمل كما تشمل جميع من اتصل إنتاجيتهم الحدية إلى الصفر.

ولذلك يمكن سحب جزء كبير من العاملين دون أن ينقص الإنتاج، بل قد تكون الإنتاجية الحدية سالبة، بمعنى أنه إذ سحب جزء من العاملين زاد الإنتاج ويمكن القول أن البطالة المقنعة تتواجد في الحالة التي يزيد فيها حجم قوة العمل المستغلة عن حاجة الإنتاج، بحيث لا يتأثر الإنتاج الكلي للنشاط لو تم سحب هذا الجزء الزائد من قوة العمل دون إدخال أي تحسينات أو تغييرات فنية جوهرية². وتعتبر البطالة المقنعة من أبرز مظاهر الدول النامية، وتظهر هذه المشكلة عادة في قطاعي الزراعة والخدمات، ومع أنها تكون واضحة في البلدان كثيفة السكان كالأندلس ومصر لكنها قد توجد كذلك في بلدان خفيفة السكان رغم حاجتها إلى مزيد من العمال، لأن العمال يتجهون إلى قطاع إنتاجي معين ويعزفون عن العمل في قطاعات إنتاجية أخرى بالرغم من حاجتها إلى عدد كبير من العمال³.

البطالة الهيكلية Structural Unemployment :

ويقصد بها ذلك النوع من البطالة التي تصيب جانباً من قوة العمل، نتيجة حدوث تغييرات هيكلية في الاقتصاد القومي، تؤدي إلى إيجاد حالة من عدم التوافق بين فرص العمل المتاحة وخبرات ومهارات المتعطلين عن عمل والراغبين فيه والباحثين عنه، نتيجة وجود خلل في هيكل الاقتصاد بأسره.

وتعود هذه التغييرات إلى التغييرات في هيكل الطلب على السلع والخدمات وإلى التغيير في الفن التكنولوجي المستخدم، وإلى حدوث تغييرات هيكلية في سوق العمل نفسه، أو نتيجة انتقال الصناعة إلى أماكن توطن جديدة⁴.

وقد ساهمت التكنولوجيا في حدوث هذا النوع من البطالة، نتيجة زيادة درجة هيكلية العمليات الإنتاجية، وظهور الزبون في صناعة السيارات، مما أدى إلى استغناء مصانع السيارات عن أعداد كبيرة من العمال، الذين كانوا يعملون على خطوط الإنتاج.

¹ د. أحمد سليمان حساونة، المرجع سبق ذكره.

² رفعت الألعوي : تخطيط القوى العاملة في القطاع الزراعي، رسالة دكتوراه في الاقتصاد كلية التجارة بين جامعة الأزهر 1977 ص 38.

³ د. أحمد سليمان حساونة مرجع سبق ذكره، ص 55.

⁴ Paul wannacott and ronald wanacott, economics, ibid, p150.

وقد تحدث البطالة الهيكلية أيضا نتيجة حدوث تغيرات في قوة العمل بسبب دخول أعداد كبيرة من المراهقين والشباب إلى سوق العمل، حيث ينعدم التوافق بين مؤهلاتهم وخبراتهم من جهة وبين متطلبات الوظائف المتاحة في السوق من جهة أخرى.¹

وفي الدول المتقدمة ظهر نوع جديد من البطالة الهيكلية نتيجة العولمة في نهاية القرن العشرين والتي تسارعت من خلال نشاط الشركات متعددة الجنسيات، فقد انتقلت الكثير من الصناعات التحويلية من الدول المتقدمة إلى الدول النامية، للاستفادة من المزايا التي توفرها هذه الدول لتشجيع الاستثمار الأجنبي المباشر فيها، إضافة إلى انخفاض أجور العمال فيها . ويمكن معالجة البطالة الهيكلية عن طريق تدريب وإعادة تدريب العمال وإعادة هيكلة الأجور.

✓ البطالة الاحتكاكية Frictional Unemployment:

يحدث هذا النوع من البطالة نتيجة للتنقلات المستمرة للعمال بين المناطق والمهن المختلفة وبسبب نقص المعلومات عن فرص العمل المتوفرة أما أصحاب العمل فإنهم يحتاجون إلى وقت كاف لإشغال فرص العمل الشاغرة، وذلك للإعلان عن فرص العمل المطلوبة، ومقابلة المتقدمين لإشغالها والمفاضلة بينهم. فكل من العمال العاطلين وأصحاب العمل الراغبين في استخدام العمال، يبحث بعضهم عن بعض بواسطة الإعلان في الصحف أو الاتصال المباشر بين الباحثين عن عمل وأصحاب العمل ومكاتب الاستخدام العامة والخاصة... الخ، إلى جانب الأنواع التي تطرقنا إليها هناك أنواع أخرى للبطالة لا تقل عنها أهمية سنتعرض إليها في هذا المطلب:

البطالة الجزئية:

وتتمثل في بعض الأشخاص الذين يعملون لبعض الوقت فقط، في حين أنهم متعطلون في باقي الأوقات، حيث يضطرون للقبول بهذا العمل الجزئي عند انعدام فرص العمل بالوقت الكامل. ورغم اعتبار العمل لبعض الوقت بطالة جزئية بالنسبة لبعض الأفراد، فإن له مزايا بالنسبة لأفراد آخرين. فهو يسهل اندماج الشباب في الحياة المهنية، كما يسهل للفرد التوفيق للقيام بعدة أعمال خاصة النساء بحيث يجمعن بين عمل البيت والعمل في الخارج. ويكفي أنه وسيلة لتمكين الشاب من العمل أي أنه حل جزئي لمشكل البطالة.²

¹ وارتيني، جيمس وريجارد ستروب، الاقتصاد الكلي، الاختيار العام والخاص، ترجمة عبد الفتاح عبد الرحمن وعبد العظيم محمد، دار المريخ للنشر، الرياض، 1988 ص 204.

² عبد الكريم البشير، تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمخططة منها خلال عقد التسعينات، مجلة إقتصاديات شمال إفريقيا، العدد 01، جامعة حسنية بن بوعلي، الشلف، 2004، ص 166 ص 167.

البطالة الموسمية:

واسمها يدل عليه، ذلك أن بعض قطاعات النشاط الاقتصادي تتسم بطبيعة موسمية كالزراعة، البناء والتشييد، السياحة وما شابه ذلك. فإذا انتهى الموسم توقف النشاط فيه وانقطع الطلب عن العمل وازدادت البطالة¹.

البطالة الاختيارية:

وتسمى كذلك بالبطالة الجامدة، وهي تتمثل في الأشخاص الذين لا يبحثون عن عمل حتى في أوقات الرخاء الاقتصادي رغم أنهم قادرون على العمل، ومن أمثلة هذا النوع من البطالة ينطبق على كثير من الأغنياء الذين يعتمدون بشكل أساسي على فائض الأموال لديهم وادخارهم في البنوك وعلى أسعار الفائدة التي يحصلون عليها أو أولئك الذين يعيشون على الميراث من أموال وعقارات².

كما يمكن أن ندرج في هذا النوع بعض المتعطلين الذين يتحصلون على إعانات أو منح بطالة مرتفعة نسبيا، خاصة في البلدان المتقدمة التي يكون فيها مستوى هذه المنح قريبا من الأجر الحقيقي، مما يجعل هؤلاء العاطلين يختارون البقاء كعاطلين على أن يتحملوا عناء البحث عن العمل.

البطالة الإحالية³:

هذا النوع من البطالة بدأت تعاني منه بعض الاقتصاديات مع انتشار وسائل المواصلات الحديثة وسهولة الانتقال والسفر وتسهيلات الهجرة والإقامة. ففي مثل هذه الأحوال تنتشر البطالة ليس بسبب عدم الرغبة في العمل أو البحث عنه، وليس بسبب عدم وجود فرص العمل، وإنما بسبب إحلال العمالة الوافدة محل العمالة المحلية.

وربما كان أسوأ أنواع البطالة الإحالية هو ما ينشأ نتيجة إحلال السلع المستوردة محل الإنتاج المحلي. فعندما تفتح أبواب الاستيراد السلعي فإن المجتمع يستهلك ويستخدم السلع المنتجة من العمل الأجنبي. فإذا تم تحويل الطلب من الإنتاج المحلي إلى الإنتاج المستورد فإن فرصة العامل المحلي في العمل والإنتاج تنخفض وبالتالي تبرز وتتفاقم مشكلة البطالة.

البطالة المحبطة⁴:

تتمثل في الأشخاص الذين هم فعلا في حالة بطالة ويرغبون في العمل، لكنهم ليأسهم ولأنهم بحثوا عن العمل كثيرا ولم يوفقوا، فقد تخلوا عن البحث عن العمل.

¹ البشير، عبد الكريم، مرجع سابق، ص 167.

² إسماعيل، عبد الرحمن وآخرون، مفاهيم أساسية في علم الاقتصاد. عمان: دار وائل للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، 1999، ص 136

³ حردان، طاهر حيدر، مرجع سابق، ص 188

⁴ البشير، عبد الكريم، مرجع سابق، ص 168

إن الإحصائيات الرسمية لا تعبر هؤلاء اهتماما كبيرا لأنهم ليسوا باحثين عن العمل، ومن هنا لابد من إضافة معدل البطالة هؤلاء إلى المعدل الرسمي وذلك بقياس البطالة المحبطة باستخدام الأدوات الرياضية والإحصائية. فكلما كان معدل البطالة مرتفعا كلما كان وزن البطالة المحبطة في البطالة الكلية كبيرا.

البطالة الطبيعية:

إن مصطلح العمالة الكاملة يعرف على أنه "وجود وظائف أكثر عددا من العاطلين"¹، هذا التعريف يدل على أن العمالة الكاملة لا تعني بأي حال من الأحوال أن مستوى التشغيل بلغ 100 % وبالتالي اختفاء البطالة بشكل مطلق، إذ لا يمكن تصور أي اقتصاد خال كليا من البطالة، وعليه فإن وجود نسبة من البطالة حتى في حالة بلوغ مستوى العمالة الكاملة_كما ذكرنا_ يعتبر أمرا عاديا وهذا ما يقصد بالبطالة الطبيعية. ونجد أن هذا النوع تندرج ضمنه أصناف مختلفة من البطالة كالبطالة الاحتكاكية والموسمية والاختيارية.

إن تقدير معدل البطالة الطبيعي يحتاج إلى توافر بيانات تفصيلية، لسلسلة زمنية معقولة عن حجم ومعدلات البطالة وأنواعها المختلفة، مما يعني ضرورة توافر قاعدة بيانات على درجة عالية من الدقة والتفصيل، وهو أمر قد لا يتسنى وجوده، خاصة فيما يتعلق بالبيانات الخاصة بأنواع البطالة. كما أن هناك خلافات كثيرة بين الاقتصاديين حول التحديد الدقيق لكل نوع، ولهذا فإن تحديد معدل البطالة الطبيعي يكون عادة تقريبا، وينطوي على هامش للخطأ في التقدير.

ويعتقد بعض المفكرين أن هناك معدل بطالة وحيد، يتوافق ويتناسب مع حالة الاستقرار النقدي والسعري، وأن أي محاولة لتقليل البطالة دون هذا المعدل، سوف تقتزن بتسريع في معدل التضخم.

¹ لبراوي، راشد، مرجع سابق، ص 357.

المبحث الثاني: النظريات المفسرة للبطالة

المطلب الأول: النظريات التقليدية المفسرة للبطالة:

أ- **نظرية حد الكفاف:** من مبادئ الفيزيوقراطيين أن أجور العمال لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تبقى مرتفعة عن الحد الضروري لبقائهم أحياء في مستوى الكفاف . تحدد هذه النظرية الأجور التي تدفع كثمن لخدمات عنصر العمل بأدنى حد لمستوى المعيشة يسمى (بحد الكفاف) لكي لا يتمكن العامل من الإنجاب إلا بالقدر الذي يضمن استمرار عرض العمل في مقابل الطلب عليه، ويسمى الأجر في هذه الحالة بالأجر الطبيعي أو الثمن الطبيعي للعمل. إلا أن الانتقاد الموجه لهذه النظرية هو أن أجر الكفاف أمر نسبي يختلف من مجتمع لآخر تبعاً لعاداتهم وتقاليدهم.

ب- **نظرية رصيد الأجور:** تعتبر هذه النظرية تكملة للنظرية السابقة. يتوقف معدل الأجور وفقاً لهذه النظرية على العلاقة بين السكان ورأس المال¹. يؤدي ازدياد السكان مع ثبات رأس المال المخصص للأجور إلى زيادة عرض العمل ومنه إلى انخفاض الأجور، وقد نادى جون ستيلورث ميل بهذا الرأي فأشار إلى أن عدد السكان يزداد بمعدل يفوق معدل زيادة رأس المال، خاصة إذا تذكرنا أن عائد رأس المال يميل إلى النقص باستمرار نتيجة لزيادة الكمية منه في إنتاج قانون (تناقص الغلة)، وبذلك يقل الرصيد السنوي الذي تتكون منه المدخرات، ولهذا يرى أن هناك اتجاه قوي ومستمر نحو انخفاض الأجور.

ت- **النظرية الماركسية:** يرى ماركس أن قيمة السلعة تتحدد بكمية العمل اللازمة لإنتاجها، حيث يرى أن لكل سلعة قيمتين: استعمالية وتبادلية، وهو ما ينطبق على العمل كسلعة². ويتحدد الأجر الطبيعي بكمية العمل اللازمة لإنتاج وسائل العيش الضرورية لاستمرار الطبقة العاملة، وتحديد قوة عملها. كما يرى أن وجود عدد من العاطلين، يمنع ارتفاع الأجور عن الحد الأدنى الكافي للبقاء³. فالحرك الأساسي لهيكل سوق العمل وفقاً للنظرية الماركسية هو حجم الاستثمارات فزيادتها يزداد الطلب على العمل وتنخفض البطالة والعكس صحيح. أي أن البطالة دالة متناقضة في حجم الاستثمارات.

ث- **النظرية الكلاسيكية والنيوكلاسيكية:** تقوم النظرية الكلاسيكية على عدد من الفرضيات والدعائم الأساسية:

آمن الكلاسيك بفكرة الحرية بوصفها دعامة أساسية للنشاط الاقتصادي، حيث تشمل حرية العمل، حرية التعاقد وحرية مزاوله أي نشاط اقتصادي، إضافة إلى سيادة المنافسة الكاملة في كافة الأسواق.

¹ مجلة جامعة الملك سعود، إبراهيم بن عبد الرحمن آل عروان، نظرية التوزيع، دراسة اقتصادية فقهية، جانفي 2010، ص 571.

² رمزي زكي، الإقتصاد السياسي للبطالة، سلسلة كتب ثقافية شهرية يصدرها المجلس الوطني للثقافة والفنون، الكويت 1987، ص 193.

³ راشد البراوي، مرجع سبق ذكره، ص 21.

يرى روبرت مالتس في نظريته المتشائمة للسكان أنهم يتزايدون بنسبة متوالية هندسية في حين أن الموارد الغذائية تتزايد بنسبة متوالية حسابية¹.

كما يؤمن الكلاسيك بسيادة التوظيف الكامل لكافة عناصر الإنتاج، بما فيها عنصر العمل. يرى جون باتيست ساي من خلال قانونه للمنافذ أن كل عرض يخلقه طلبه، وينطلق التحليل الكلاسيكي للتوازن الكلي من دالة الإنتاج الكلية، التي هي عبارة عن تقنية تربط بين حجم الإنتاج والمتغيرين الأساسيين للعمل ورأس المال. في التحليل قصير المدى يكون عنصر رأس المال ثابتا وعنصر العمل متغير، أي تصبح دالة الإنتاج كالتالي: $Y = Y(L)$

إن شرط تعظيم ربح مؤسسة تنافسية هو مساواة التكلفة الحدية بالإيراد الحدي أي: $MC = MR$ و بما أنه في المدى القصير يكون المتغير الوحيد هو العمل : تصبح التكلفة الحدية كمايلي: $MC = W / MP$ حيث W : معدل الأجر النقدي، MP : الإنتاجية الحدية

و منه فإن $MP = W / P$ ، تمثل المعادلة الأخيرة معادلة الطلب على العمل، ويتبين من العلاقة أن المنتج يتوقف عن الطلب عن العمل عندما تصبح MP مساوية W / P ، وبالتالي فإن الطلب على العمل دالة في الأجر الحقيقي أي $N_D = N_D(W / P)$

نفس الشيء يقال بالنسبة لجانب العرض، حيث أن الأفراد يعرضون بقوة عملهم إذا كانت قيمة السلعة الممكن شراؤها بأجر ساعة واحدة تتجاوز قيمة ساعة فراغ واحدة، وبالتالي إذا تغير سعر الإنتاج بنفس نسبة تغير الأجر فإن قرارات الأفراد الخاصة بعرض العمل لن تتغير ويصبح عرض العمل دالة في الأجر الحقيقي وهي رياضيا كالتالي $N_S = N_S(W / P)$

أما بالنسبة للنظرية النيوكلاسيكية فتفترض أن حركة الأسعار مرنة في كلا السوقين، وهي تعادل آليا التوازن والتشغيل الكامل لعوامل الإنتاج . في إطار فرضيات هذه النظرية، لا يوجد إلا نوعين من البطالة : البطالة الإرادية والبطالة الانتقالية².

مما سبق يمكن الاستنتاج أن سلوك البطالة يتحدد تبعا لمستوى الأجر الحقيقي (W / P) .

ج- النظرية الكنزوية: أثرت أزمة الكساد 1929 في تغيير فكر كينز وتشكيل وعيه الجديد، ولعل من أهم المظاهر الناتجة عن الأزمة تفاقم ظاهرة البطالة . ترتبط البطالة عند كينز بانخفاض مستوى الطلب الكلي، إذ أن الصفة المميزة لمفهوم البطالة في التحليل الكنزي سببها اختلاف تحليل دالة عرض العمل عند كينز عنه في التحليل الكلاسيكي واليوكلاسيكي، حيث يفترض كينز في نظريته العامة أن العمال يرفضون حصول أي انخفاض في أجورهم النقدية من أجل تحقيق رفع مستوى الاستخدام . في حين يفترض كينز

¹ رمزي زكي، الإقتصاد السياسي للبطالة، مرجع سبق ذكره، ص 149 - 160.

² Gérard Dutuit, Economie de l'emploi et du chômage, Edition Ellipses :PARIS, 1994, P 12

في نظريته العامة ان اجورهم الحقيقية عند ارتفاع المستوى العام للأسعار مع بقاء معدل الاجر النقدي ثابتاً¹.

توصل كينز الى أن حالة الاقتصاد الرأسمالي هو اقتصاد الكساد والبطالة وتعجز آليات السوق استرجاع التوازن التلقائي، كما كان يتوقع الكلاسيك، لذا توصل إلى حل هذا المشكل عن طريق تدخل الدولة في الحياة الاقتصادية باعتبارها الجهاز الوحيد القادر على إحداث هذا التأثير وتمثل هذه السياسة والآليات في تخفيض الضرائب وزيادة الإنفاق العام، حتى ينتعش الاقتصاد ويرتفع الاستثمار الذي يولد توظيف اليد العاملة المعطلة ولو عن طريق حفر الخنادق وردمها ثانية².

ما يمكن استنتاجه من خلال النظرية الكينزية لما تتفق مع النظرية الكلاسيكية والنيوكلاسيكية في أن دالة الطلب على العمل دالة في الاجر الحقيقي، ويبقى الاختلاف في دالة عرض العمل التي يراها كينز دالة في الأجر الاسمي، وهذا ما يفسر وجود البطالة في المجتمع اذ تظهر عندما يرفض العمال تخفيض أجورهم الاسمية.

المطلب الثاني: النظريات الحديثة المفسرة للبطالة³

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

1. نظرية رأس المال البشري

من مؤسسيها Beher, Shult خلال الستينات وبالتحديد في 1964. إذ يفسر اختيار الوظيفة على أساس الفوائد التي يجنيها العامل من وراءها قصد تحسين إنتاجيته والاستفادة من اكبر دخل ممكن. وبالتالي سيضحي الأفراد بالوقت الضروري للتكوين من اجل رفع قدراتهم ومؤهلاتهم، باعتبار أن سوق العمل يبحث عن اليد العاملة المؤهلة. وبالتالي فان الاهتمام يرتكز على الوظيفة وليس على من يشرفون عليها.

2. نظرية تجزئة سوق العمل

ترتكز هذه النظرية التي ظهرت على يد D.B Doemberg, MPiore، في دراسة ميدانية لسوق العمل الأمريكية خلال الستينات، التي تفسران قوة العمل الأمريكية تتعرض لنوع من التجزئة على أساس العرق والنوع والسن والمستوى التعليمي. وتهدف النظرية إلى تفسير ارتفاع البطالة، والكشف عن أسباب ارتفاعها في قطاعات معينة ووجود ندرة في عنصر العمل في قطاعات أخرى. وعلى هذا الأساس تميز النظرية بين خمسة أنواع من أسواق العمل وهي :

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

¹ ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية والتحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، طبعة 2005، ص 337.

² قصاب سعديّة، اختلالات سوق العمل وفعالية سياسات التشغيل في الجزائر 1990 - 2004، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الجزائر، 2006.

³ - ناصر دادي عدون، العايب عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 32-35.

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

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

-السوق الثانوية: تضم الوظائف الأقل أجرا واستقرارا، وفي الغالب تشمل المرأة وعنصر الشباب وكبار السن والعمالة منخفضة المهارة، أي أن هذه السوق تميز بين العمال من حيث فئات الأعمار، ومن حيث الجنس. وتتضمن المؤسسات الإنتاجية الصغيرة، التي تستخدم أساليب إنتاجية كثيفة العمل، وتتأثر بالتقلبات الاقتصادية. مما يعني أن المشتغلين بها يكونوا أكثر عرضة للبطالة.

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

3. نظرية البحث عن العمل

ترجع هذه النظرية معدلات البطالة إلى رغبة الأفراد في ترك وظائفهم الحالية من أجل البحث وجمع المعلومات عن أفضل فرص العمل الملائمة لقدراتهم وهيكل الأجور المقترن بها. وتنطلق هذه النظريات من الفرضيتين التاليتين:

- أن الباحث عن العمل على علم تام بالتوزيع الاحتمالي للأجور المختلفة.
 - وجود حد أدنى للأجور، بمعنى أن العامل سوف يقبل أي أجر أعلى منه ويرفض أي أجر أقل منه.
- حاولت النظرية الكشف عن أسباب زيادة البطالة بين فئات معينة من قوى العمل، خصوصا الشباب الوافدين الجدد لسوق العمل، نتيجة لعدم درايتهم بأحوال السوق، كما أن الانتقال من وظيفة لأخرى من شأنه أن يرفع من معدل البطالة أثناء فترة التنقل بين الوظائف المختلفة. وبالتالي تخلص النظرية إلى أن البطالة السائدة في الاقتصاد هي بطالة اختيارية.

4. نظرية البطالة الهيكلية

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

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

5. نظرية اجر الكفاءة

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

6. نظرية اختلال التوازن

ظهرت على يد الاقتصادي الفرنسي E.Malinvad، كمحاولة لتفسير معدلات البطالة المرتفعة في الدول الصناعية خلال فترة السبعينات من القرن الماضي. ويرتكز تحليله للبطالة على سوقين اثنين هما: سوق السلع وسوق العمل. وتبني هذه النظرية فرض جمود الأسعار والأجور في الأجل القصير، ويرجع ذلك إلى عجزها عن التغير بالسرعة الكافية لتحقيق التوازن المنشود. ونتيجة إلى ذلك يتغير سوق العمل لحالة اختلال متمثلة في وجود فائض في عرض العمل عن الطلب، مما يقود إلى البطالة الإجبارية. ولا تقتصر النظرية على البحث عن أسباب البطالة في إطار دراسة سوق العمل، وإنما تسعى أيضا لتحليلها من خلال دراسة العلاقة بين سوق العمل وسوق السلع، إذ يمكن أن ينتج عنه نوعان من البطالة هما:

- النوع الأول: يتميز بوجود فائض في عرض العمل عن الطلب عليه، ويترتب على ذلك عدم قيام أصحاب العمل أو رجال الأعمال بتشغيل عمالة إضافية لوجود فائض في الإنتاج وهو ما يتطابق مع التحليل الكنزي.
- النوع الثاني: في هذه الحالة تقتزن البطالة في سوق العمل بوجود نقص في المعروض من السلع عن الطلب عليها، وتكون أسباب البطالة في ارتفاع معدل الأجور الحقيقية للعمال، مما يدفع المستخدمين إلى عدم زيادة كل من عرض السلع ومستوى التشغيل بسبب انخفاض ربحية الاستثمارات، وهو ما يتطابق والتحليل الكلاسيكي.

المبحث الثالث: مسببات البطالة والحلول المقترحة للحد من هذه المشكلة

المطلب الاول : مسببات البطالة

تختلف أسباب البطالة من مجتمع إلى آخر بل إنها تختلف داخل المجتمع الواحد من منطقة إلى أخرى وتتراوح وتنوع بين الأسباب الاقتصادية وأخرى اجتماعية وأخرى سياسية ولكن كلاً منها يؤثر على المجتمع ويزيد من تفاقم مشكلة البطالة. ويمكننا تقسيمها على النحو التالي :

أولاً: الأسباب الاقتصادية :

- في الدول المتقدمة :

1. تشير الدراسات المتعلقة بالبطالة أنها بدأت تنشأ مع نشوء ونمو الصناعة والتقدم الصناعي ولوحظ أيضاً أن ازدياد التطور الصناعي يرافقه زيادة في معدلات البطالة وذلك ناجم عن إحلال الآلة محل الإنسان، وقد ازدادت نسب البطالة مع ظهور الثورة العلمية والتكنولوجية حيث حلت الفنون الإنتاجية المكثفة لرأس المال محل العمل الإنساني في كثير من قطاعات الاقتصاد القومي ومن ثم انخفاض الطلب على عنصر العمل البشري.

2. البحث عن العمالة الرخيصة ذات الإنتاجية العالية وهذا تم من قبل الشركات المتعددة الجنسية التي اتسع نطاق نشاطها حتى عم أرجاء العالم كله بحثاً عن عمالة رخيصة تؤدي ذات الغرض الذي تؤديه العمالة في البلدان الأم لهذه الصناعات، مما أدى إلى تعطل الملايين من العمال في تلك البلدان وارتفاع نسب البطالة فيها.

3. بنية الاقتصاد الرأسمالي ذاته الباحث عن الربح الكثير بأقل عمالة ممكنة مما دفع كثير من الحكومات الرأسمالية إلى انتهاج سياسات انكماشية فكان طبيعياً أن يتم تحجيم الإنفاق العام الجاري الاستثماري في مختلف المجالات. وكان من نتيجة هذه السياسات انخفاض الطلب على العمالة.

- في الدول النامية :

1. انخفاض معدلات النمو الاقتصادي الناجمة عن فشل السياسات الاقتصادية. حيث أوجد أحد الخبراء الاقتصاديين arthir okun علاقة عكسية بين الناتج القومي ومعدل البطالة. فتدني الناتج بنسبة معينة يؤدي إلى زيادة معدل البطالة بنصف تلك النسبة.

2. ارتفاع معدل نمو العمالة في كثير من الدول ومنها الدول العربية، مقابل انخفاض نمو الناتج القومي؛ حيث أن نمو الناتج القومي الإجمالي لا يسير بالتوازي مع معدل نمو العمالة في كثير من الاقتصاديات وخاصة النامية منها .

3. إحلال العمالة الوافدة محل العمالة المحلية في كثير من البلدان نتيجة عزوف العمالة المحلية عن الالتحاق بكثير من المهن والوظائف في إطار ما يسمى بثقافة العيب .

4. فشل نظم التعليم في إخراج أجيال متعلمة قادرة على تولي الوظائف التي يحتاجها السوق وبمعنى آخر ضعف موائمة مخرجات النظام التعليمي مع احتياجات سوق العمل.
 5. ازدياد الاعتماد على أسلوب كثافة رأس المال على حساب الأيدي العاملة، بمعنى اعتماد أسلوب إحلال الآلة محل اليد العاملة.
 6. تفاقم المديونيات الخارجية للدول النامية والتي دفعته إلى سياسات التقشف مما نجم عنها ضعف مرونة التوظيف¹
 7. عدم نجاح القوانين المحفزة للاستثمار في توليد فرص عمل بالقدر الكافي.
 8. تراجع دور الدولة في كثير من الدول في إيجاد فرص عمل بالحكومة، والمرافق العامة وانسحابها تدريجياً من ميدان الإنتاج.
 9. الاستغناء عن خدمات كثير من العاملين في ظل برامج الخصخصة والإصلاح الاقتصادي التي تستجيب لمتطلبات صندوق النقد الدولي في هذا الخصوص والتي تعتبر استحقاقاً لمتطلبات العولمة الاقتصادية .
- ثانياً: الأسباب الاجتماعية :

1. ارتفاع معدلات نمو السكان في كثير من الدول مما يحول دون قدرة الاقتصاديات الوطنية على استيعاب الخريجين الجدد سنوياً في سوق العمل .
 2. الثقافة الاجتماعية السائدة في كثير من الدول (ثقافة العيب) والتي تعيب على الفرد العمل في وظائف معينة مما يخلق كم كبير من العاطلين عن العمل وإحلال عمالة أجنبية محلها في مثل هذه الوظائف.
 3. تراجع معدلات هجرة الأيدي العاملة إلى الخارج مما يؤدي إلى تكديسها داخل الدولة وبالتالي عجز الاقتصاد المحلي عن استيعابها .
- ثالثاً: الأسباب السياسية :

1. تلعب الظروف والأحداث السياسية دورها في خلق البطالة نتيجة لتوقف عجلة النشاط الاقتصادي في كثير من القطاعات .
2. عدم العدالة في منح الوظائف لمن يستحقها حيث يتولى الوظائف غير الأكفيا ويتعطل من هم اقدر وأكفاء على تولي الوظائف.
3. استثمار السلطة بالأموال وعدم استثمارها في إيجاد مشروعات عامة توفر فرص عمل للعاطلين.
4. استثمار الحكومات للأموال العامة في الأسواق المالية الخارجية مما يحرم البلد من مشروعات تخلق فرص عمل لآبناء الوطن.

أسباب البطالة كثيرة ومتعددة ونقتصر على ذكر أهمها:

1 عبد الله النفيعي، التعطل في دول الاسكوا. الأردن: اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي أسيا الاسكوا، 1993 ص63

✓ ارتفاع معدلات النمو السكاني: إن ارتفاع عدد السكان دون القدرة على استغلالهم في عملية الإنتاج يؤدي إلى زيادة معدل البطالة، فالنمو السكاني يجب أن يرافقه نموا اقتصاديا مماثلا، إن هذا المشكل تعاني منه أغلبية البلدان النامية، فمصر مثلا¹ تقدر الزيادة السنوية للسكان فيها بحوالي 1.2 مليون نسمة، بينما لا تتيح خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية للحكومة المصرية سوى 500 ألف فرصة عمل سنويا.

✓ تفاقم آثار الثورة العلمية والتكنولوجية على العمالة حيث حلت الفنون الإنتاجية المكثفة لرأس المال محل العمل الإنساني في كثير من قطاعات الاقتصاد القومي ومن ثم انخفاض الطلب على عنصر العمل البشري.

✓ تأثير التعليم ومستوياته في سوق العمل: أي عدم التوافق بين احتياجات سوق العمل ومخرجات المؤسسات التعليمية ومحتواه أو درجة المهارة المطلوبة لأداء العمل وهو ما يعرف بمستوى التأهيل². كذلك تقلص دور الدولة في توظيف الخريجين الجدد حيث تركت المجال للقطاع الخاص الذي يتوسع دوره في توفير مناصب العمل المطلوبة.

✓ الكساد الاقتصادي: يعبر عن مرحلة من مراحل الأزمة الرأسمالية الناتجة عن عدم كفاية الطلب الفعال، الذي من مظاهره الازدياد الإكراهي للبطالة بسبب تراجع الإنتاج والإفلاس الشامل للمنشآت الناتج عن عملية إعادة الهيكلة الاقتصادية، وعليه التسريح الجماعي للعمال³.

المطلب الثاني: الحلول المقترحة للحد من مشكلة البطالة

ونميز بين إجراءات عاجلة للتخفيف من آثار البطالة في الأجل القصير وإجراءات موجهة لمعالجة البطالة في الآجال المتوسطة والبعيدة.

أولا: الإجراءات المقترحة في الآجال القصيرة لعلاج البطالة

القصد من هذه الإجراءات هو التحكم في أزمة البطالة، أو الحد منها والتخفيف من آثارها السلبية وبخاصة الاجتماعية والأمنية، ونذكر منها على سبيل المثال لا على سبيل الحصر ما يلي:

1. إعادة النظر في عمليات نزع ملكيات الدولة لمشروعات القطاع العام وتحويلها إلى القطاع الخاص والأجنبي، نظرا لما يأتي في ركبها من تسريح أقسام واسعة من العمالة الموظفة في هذه المشروعات، والمحافظة على طابع الملكية العامة لتلك المشروعات، وبخاصة إذا كانت ناجحة وتمد الموازنة العامة للدولة بموارد مستمرة وتقوم بتشغيل أعداد كبيرة من العمالة الوطنية⁴.

¹ عبد القادر، محمد علاء الدين، البطالة. الإسكندرية: منشأة المعارف، 2003، ص20

² عبد القادر، محمد علاء الدين، ص21

³ شبوطي، حكيم، دور (PME) في تحقيق الشغل، رسالة ماجستير، الجزائر: معهد العلوم الاقتصادية، غير منشور، 2002، ص28.

⁴ زكي، رمزي، مرجع سابق، ص489.

2. لما كان العاطلون في حاجة ماسة إلى المساعدة من أجل إبقاء أنفسهم وأسرهم على قيد الحياة، فلا بد إذن من توفير الحماية الاجتماعية لهم، من خلال الأخذ بنظام إعانات البطالة والحفاظ على مشروعات الضمان الاجتماعي والتوسع فيها¹.

3. تشجيع الهجرة إلى الخارج: يمكن أن تلجأ الدول التي تعاني من البطالة إلى إتباع سياسة تشجيع الهجرة إلى الدول المتطورة لمدة محدودة لتخفيف الضغط على السوق العمل، مع وضع بعض الضوابط لكي لا تتسرب الكفاءات والمهارات التي تحتاجها الدولة مع توفير الظروف المناسبة لإعادة إدماجهم².

4. زيادة الإعانات الممنوحة لتشجيع الطلاب على الدراسة وتسهيل انتقالهم إلى المعاهد والجامعات عوضاً عن انتقالهم على صفوف البطالة وإن كان هذا الإجراء مؤقتاً إلا أنه يساهم في الحد من مشكلة البطالة في الأجل القصير³.

5. الاعتماد على الصناعات الصغيرة، في البلدان النامية بشكل خاص (وأحياناً في البلدان المتقدمة) في خلق فرص العمل، فهذه الصناعات تعتمد غالباً على تقنيات مكثفة للعمل بحيث لا تحتاج إلى رؤوس أموال كبيرة أو خبرة كبيرة للقيام بها، ولكن يجب على الأجهزة الحكومية أن تتبعد عن مضايقة هذه الصناعات عن طريق التأمينات والضرائب أو تعطيل الموافقات الخاصة بنشاطها، ومن ناحية أخرى فإن دعم هذه الصناعات بمنحها أماكن لتقييم فيها نشاطها وحل مشكلة تمويلها ومساعدتها في تسويق منتجاتها سوف يساعدها كثيراً على النمو وبالتالي استيعاب أعداد أكبر من الأفراد للعمل فيها⁴.

6. الإجراءات المالية والنقدية التي تعمل على زيادة الطلب: والمقصود بزيادة الطلب هنا زيادة الإنفاقين الاستهلاكي والاستثماري، والفكرة المحورية في هذا الإجراء أساسها أن زيادة الطلب تؤدي إلى زيادة الاستثمار وزيادة الاستثمار تؤدي إلى زيادة الاستخدام وبالتالي يتم الحد من مشكلة البطالة. ولا تكون هناك زيادة في الطلب إلا بزيادة عرض النقود من خلال السياسات المالية والنقدية التوسعية التي تنتهجها الدولة بهذا الخصوص.

7. الدور القانوني: يتمثل الدور القانوني في صياغة قوانين للعمل لحماية العمال من مختلف المخاطر والعوائق والضغوطات وتضمن عدم تعرضهم للتسريح أو الاستغناء عن خدماتهم أو استغلالهم من طرف أرباب الأعمال وذلك بتحديد ساعات العمل، كذلك تحديد الأجر الأدنى المدفوع للعمال وغيرها من السياسات التي من شأنها حماية حقوق العمال.

ثانياً: الإجراءات المطروحة للحد من مشكلة البطالة في الآجال الطويلة

¹ زكي، رمزي، مرجع سابق، ص 489.

² عبد الرحمن، يسري أحمد، النظرية الاقتصادية الكلية، الإسكندرية: الدار الجامعية، 1997. ص 309.

³ حردان، طاهر حيدر، مرجع سبق ذكره، ص 194.

⁴ عبد الرحمن، يسري أحمد، مرجع سابق، ص 309.

المقصود بالأجل الطويل هنا، ذلك المدى الزمني الذي يسمح بحدوث تغيرات أساسية أو هيكلية في الظاهرة محل البحث، وعلى نحو لا يسمح به الأجل القصير. إن الوصول إلى التوظيف الكامل ليس بالأمر الهين ولا يتم بين عشية وضحاها، فهو يتطلب التخطيط له على المدى المتوسط أو البعيد، وتحقيق هذا الهدف _أي التوظيف الكامل_ يعتمد على عدة محاور نرسم معالمها كما يلي¹ :

1. إن القضاء على البطالة يجب أن يكون مرتبطاً بخلق فرص عمل منتجة، الأمر الذي يتطلب دفعة قوية للاستثمار والنمو في مختلف قطاعات الاقتصاد القومي (الزراعة، الصناعة والخدمات) مع ما يعنيه ذلك من تصحيح للبنيان القومي المشوه ومن تنمية متوازنة لقطاعاته ومن تكنولوجيا ملائمة. ويحتاج ذلك إلى أن تكون هناك إستراتيجية طويلة المدى للنهوض بهذه القطاعات تأخذ في اعتبارها دروس وتجارب التنمية الماضية، وتضع ضمن أولوياتها تحقيق فرص العمل للعمالة المحلية.

2. زيادة معدل الاستثمار حتى يمكن استيعاب تشغيل العمالة الجديدة التي تدخل سنوياً سوق العمل، والتخفيض التدريجي لرصيد البطالة المتراكم. ويتطلب ذلك العمل باستمرار على الارتقاء بالقدرة الذاتية التمويلية للبلدان النامية، من خلال الارتفاع المخطط التدريجي لمعدل الادخار المحلي، حتى يمكن أن تقل فجوة التمويل، وتنخفض من ثم الحاجة إلى مصادر التمويل الأجنبية عبر الزمن. فما يخفى كيف كان الإفراط في الاقتراض الخارجي في عقدي السبعينات والثمانينات، أحد الأخطاء الفادحة التي ارتكبتها البلاد النامية وأدت بها في النهاية إلى الوقوع في فخ الديون التي استنزفت قدراً كبيراً من الفائض الاقتصادي لهذه البلدان وكبلت حريتها في اتخاذ القرارات الاقتصادية والاجتماعية بعد أن اضطرت إلى إعادة جدولة هذه الديون.

3. رغم أهمية الاستفادة من الاستثمارات الأجنبية المباشرة، وخاصة حينما تؤدي إلى توفير موارد إضافية للتمويل، وتمد البلد بالتكنولوجيا الحديثة والوصول إلى الأسواق الخارجية فإن هناك مبالغة تصل إلى حد الوهم حول الدور الذي تلعبه هذه الاستثمارات، في تحقيق النمو ومعالجة أزمة البطالة في البلاد النامية، حيث كثيراً ما ينظر إليها على أنها يمكن أن تكون بديلاً عن الجهد الوطني وأنه لن يمكن تحقيق التنمية من دونها، هذا مع تأثيرها _في حالة عدم وجود ضوابط وطنية للاستفادة منها_ لن يكون أقل خطورة من استفحال الديون الخارجية في ميزان المدفوعات. كما أن تأثيرها في توظيف العمالة المحلية يكاد يكون هامشياً.

4. يتعين إعادة النظر _من حين لآخر_ في مكونات سياسات التعليم والتدريب حتى يكون هناك توافق، بين مؤهلات العمالة المحلية التي تدخل سنوياً سوق العمل ومتطلبات هذه السوق.

1ركبي، رمزي، مرجع سابق، ص491ص493.

5. ضرورة اعتماد وتنفيذ برنامج ملائم للتنمية البشرية، ينفذ على المدى المتوسط والطويل يتسنى من خلاله الارتقاء بمستويات التعليم والصحة والإسكان والرعاية الاجتماعية، حيث بات ذلك أمراً حتمياً لرفع مستوى إنتاجية العمل الإنساني، وهي أحد المصادر الأساسية للنمو والتنمية في الوقت الراهن.
6. يبدو لنا أن أفضل صيغة تفي بأغراض التنمية المستدامة المرتبطة بالتوظيف الكامل، هي صيغة الاقتصاد المختلط المبني على أسس اقتصادية سليمة. ولا يجوز القضاء على قطاع ما في سبيل سيطرة قطاع آخر. فالسعي لهدف التنمية المستدامة مع التوظيف الكامل سيحتاج إلى جهد وعطاء كل القطاعات: القطاع العام والخاص والأجنبي والمشارك والتعاوني وقطاع الإنتاج السلعي الصغير وحتى القطاع الغير الرسمي.
7. بما أن الأسواق في البلاد النامية مشوهة، وكثيراً ما تسيطر عليها العناصر الاحتكارية والطفيلية، والتي كثيراً ما تسيء إلى استخدام الموارد وتوزيعها على المجالات المختلفة، فإن التنمية المتواصلة مع التوظيف الكامل لن يمكن تحقيقها بالاعتماد المطلق والوحيد على آليات السوق، بل سيقع على الدولة مهام ضخمة لإنجاز هذه التنمية. فالدولة ستكون مطالبة بأن تمارس نوعاً من التخطيط الاستراتيجي الذي يحفز القطاعات المختلفة، لتحرك صوب التنمية المتواصلة المصحوبة بالتوظيف الكامل. وهي مطالبة بالمحافظة على سلطتها السيادية وتطويرها في وضع القرارات الاقتصادية المهمة المؤثرة في تحقيق تلك الإستراتيجية مثل تحديد معدلات النمو والادخار والاستثمار، والقرارات المتعلقة بالسياسة المالية والنقدية والتجارية والتكنولوجية... إلخ.

ثالثاً- طرق وأساليب علاج البطالة

بات من المؤكد أن البطالة داء خطير إذا أصاب اقتصاد أي بلد فانه حتما سوف يصيبه في مقتل فيما لو غض الطرف عنه وتباطأ وتعثرت جهود الحد من انتشاره ومعالجته بشكل علمي مدروس. وليس من المنطقي والعدل ان تلقي تبعات وتكاليف المعالجة على قطاع ما بعينه دون بقية القطاعات الأخرى حيث انه كما معروف في علم الاقتصاد أن جميع القطاعات المنتجة للسلع والخدمات بشقيها العام والخاص ترتبط بمصير مشترك تؤثر وتتأثر فيما بينها. وعليه فان طرق معالجة البطالة تتقاسمها جميع القطاعات دون استثناء لان الجميع تقع عليه واجبات والتزامات كما لهم من حقوق.

إن مشكلة البطالة من اخطر المشكلات التي تواجه اقتصاديات العالم النامي عموماً واقتصاديات البلدان العربية خصوصاً نظراً لما لها من آثار سلبية خطيرة على المستويات الاقتصادية والاجتماعية والأمنية فعلى المستوى الاقتصادي تفقد الأمة عنصراً هاماً من عناصر التنمية ألا وهو عنصر الموارد البشرية وذلك سواء من خلال تعطيل قدراتهم نتيجة البطالة أو من خلال هجرتهم إلى الخارج أما على المستوى الاجتماعي فان البطالة توفر الأرض الخصبة لنمو المشكلات الاجتماعية وجرائم العنف والسرقة والقتل والاعتصاب والانتحار

. وفيما يلي أهم التوصيات التي من شأنها أن تجعل من عملية مكافحة البطالة أمراً ممكناً فيما لو خلصت النية وتوفر القابلية على التضحية من أجل الجميع دون التركيز على المنافع والعوائد الخاصة ومنها¹:

(1) يقوم علاج مختلف صنوف البطالة على إيجاد فرص عمل كافية يوظف فيها العاملون قدراتهم لأقصى حد بما يحقق كفاءة إنتاجية عالية ومتزايدة من ناحية ويوفر كسباً مرتفعاً ومتنامياً يكفل إشباع الحاجات الأساسية للناس في المجتمع وارتقاء مستوى الرفاه البشري مع الزمن من ناحية أخرى. ويعني هذا الهدف المركب خلق فرص عمل أفضل من المتاحة حالياً على جانبي الإنتاجية والكسب على حد سواء وأكثر بكثير من المطلوب بمجرد مواجهة البطالة السافرة بحيث يمكن للمشتغلين فعلاً في أي نقطة زمنية الانتقال لأعمال أعلى إنتاجية وأوفر كسباً.

(2) يتعين الارتقاء بنوعية رأس المال البشري من خلال الاستثمار المكثف في التعليم والتدريب المستمرين وفي الرعاية الصحية مع إيلاء عناية خاصة للمستضعفين الفقراء والنساء حتى يتأهل الأفراد في سوق العمل لفرص العمل الأفضل. وهذه مهمة تاريخية ليس لها إلا الدولة وعلى حد وفائها بهذه المهمة سيتحدد مدى خدمتها لغاية التقدم.

(3) وحيث لا يتوقع أن يتمكن رأس المال الكبير من خلق فرص العمل الكافية لمواجهة تحدى البطالة نظراً لتركيزه على الأنشطة الاقتصادية كثيفة رأس المال وخفيفة العمالة فيتعين توفير البنية المؤسسية المواتية لقيام المشروعات الصغيرة بدور مهم في خلق فرص العمل مع تخليق تضافر فعال بين المشروعات الصغيرة وقطاع الأعمال الحديث. ويطلب تحقيق ذلك الهدف، تمكين عموم الناس خاصة الفقراء من الأصول الإنتاجية بالإضافة إلى رأس المال البشري. ويأتي على رأس القائمة الائتمان بشروط ميسرة والأرض والماء في المناطق الريفية حيث يعيش أكثر الفقراء. كذلك يتعين توفير البيئة القانونية والإدارية لتسهيل قيام المشروعات الصغيرة ورعايتها حيث تتسم هذه المشروعات بالضعف وارتفاع احتمال الفشل. ويمثل ذلك التوجه - إن قام - تحولاً جذرياً في بيئة الاستثمار الحالية التي توفر الحوافز كل الحوافز لرأس المال الكبير بينما تترك المستثمر الصغير قليل الحيلة بالتعريف يزرع تحت ثقل أقسى العوائق التمويلية والإدارية والتسويقية.

(4) وقد تتطلب مكافحة البطالة - خاصة في البداية - توفير فرص عمل من خلال الإنفاق الحكومي على مشروعات البنية الأساسية مما يحقق غرضاً مزدوجاً:

أ. تشغيل مكسب للفقراء.

ب. تحسين البنية الأساسية والتي هي بحاجة لتطوير ضخمة ومستدام.

(5) ويتضح من التوجهات الموصى بها ضخامة العبء الملقى على الدولة ولن يقوم به طرف آخر مما يثير مفارقة قوية بين الحد من دور الدولة في سياق إعادة الهيكلة الرأسمالية في إطار سياسات التكيف الهيكلي من ناحية

¹ البكر، محمد عبدالله، اثر البطالة في البناء الاجتماعي، دراسة تحليلية عن البطالة وآثارها في المملكة العربية السعودية، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد 32، العدد الثاني، 2004م.

وبين مهام الدولة في حفز التنمية المولدة لفرص العمل الكافية لمكافحة فعالة للفقير من ناحية أخرى. وفي النهاية فإن بلوغ التوجهات الإستراتيجية السابقة غاياتها في مكافحة البطالة يتطلب تغييرات مؤسسية بعيدة المدى في البنية الاقتصادية والسياسية تشمل:

أ. زيادة كفاءة سوق العمل في سياق تدعيم تنافسية الأسواق عامة وضبط نشاطها في إطار من سيادة القانون التامة.

ب. إصلاح الخدمة الحكومية وإقامة نظم فعالة للضمان الاجتماعي.

ت. إصلاح نظم الحكم لتصبح معبرة عن الناس بشفافية ومسؤولة أمامهم بفعالية.

ث. تمكين وتقوية مؤسسات المجتمع المدني الجماهيرية بحق حتى يصبح لعموم الناس وللفقراء خاصة صوت مسموع في الشأن العام.

ج. دعم وتشجيع القطاع الخاص المحلي ليأخذ دوره في المشاركة في تقليل نسب البطالة عن طريق مساهمته في خلق فرص عمل تناسب وقدراته.

ح. التوسع في برامج التدريب وإعادة التدريب والتأهيل للقوى البشرية العاملة وتلك التي تقف في طابور البحث عن فرصة للعمل.

خ. الارتقاء بمستوى التعليم والصحة والإسكان والرعاية الاجتماعية من خلال الاستثمارات الموجهة والمدرسة باتجاه البنية التحتية.

د. إصدار القوانين الخاصة بجذب الاستثمار الأجنبي مع مراعاة تحديد سبل ووسائل الاستثمار الأجنبي بحيث لا تؤدي إلى نتائج ضارة وسلبية على الاقتصاد حيث أن رأس المال الأجنبي لا يهتم إلا بتحسين مستويات عوائده الربحية سواء عن طريق الاستفادة من الامتيازات الممنوحة له أو من خلال مساهماته في تهريب رؤوس الأموال إلى الخارج دون إعادة استثمارها من جديد في اقتصاد الدولة المضيفة. فضلا عن دور رأس المال الأجنبي الذي يعمل وفق أجندته التي تكفل له حماية عوائده المتحققة فضلا عن سياساته التشغيلية من خلال استخدام العمالة الخارجية التي تتسم بالكفاءة المتطورة والابتعاد عن استخدام العمالة المحلية إلا في حدود العمل الغير ماهر الأمر الذي يضعف من إمكانية الاستفادة العمالة المحلية من تطوير إمكانياتها.

ذ. العمل على وضع قاعدة معلومات حديثة للقوى العاملة تشتمل على التصنيفات والتفريعات الأساسية، وذلك نظراً لأهميتها في تسهيل عملية البحث العلمي، ولدعم دقة نتائجه في تمثيل الواقع ووصفه وتقييمه.

ر. نظراً لارتفاع نسبة تمثيل المرأة في التركيبة السكانية ومحدودية خيارات العمل المتاحة لها في الوقت الراهن يتعين إتاحة الفرصة أمامها بشكل أكبر للإسهام في قوة العمل وذلك من خلال توسيع مجالات نطاق عمل المرأة وتنويعها وعدم حصرها في مهن محددة.

ز. اتخاذ الإجراءات المناسبة لتسهيل حركة انتقال الأيدي العاملة من مهنة الى أخرى، وإزالة ما يعترض هذه الحركة من صعوبات تتعلق باعتبارات اجتماعية أو نفسية معينة أو إدارية، وتحقيق نمو متوازن في نسب العمالة الوطنية في جميع المناطق بإتباع سياسة مناسبة لتوطين الصناعة وفق ظروف كل منطقة.

س. اتخاذ الإجراءات والوسائل لزيادة عائد الصادرات وتجنب التقلبات العنيفة في هذا العائد وتشجيع الاستعانة برأس المال الأجنبي ووضع التسهيلات المناسبة له حتى لا تتعرض سياسات العمالة إلى صعوبات تؤدي إلى فشلها نتيجة اختلال في ميزان المدفوعات في الدولة.

ش. وأخيرا فان مستوى حجم الاستثمارات وبالتالي مدى سرعة التغلب على البطالة أو مدى امتصاص العاطلين يتوقف على مدى كفاية رأس المال اللازم لحجم الاستثمارات المطلوبة واتخاذ الوسائل الكفيلة بتقييد الاستهلاك وإعادة توزيعه بحيث تنجح كل زيادة ممكنة من الناتج القومي إلى الاستثمار، وفي مقدمة هذه الوسائل إتباع سياسة مالية فعالة وسياسة هادفة للأجور وسياسة إدارية حازمة.

خلاصة:

مما سبق ذكره يمكن القول أن البطالة تمثل أحد أهم التحديات التي تواجه العالم في القرن الواحد والعشرين، وبالأخص الدول النامية والتي ينبغي عليها في ظل الظروف الراهنة العمل على النهوض باقتصادياتها المنهكة، ومضاعفة الجهود لتحقيق النمو الاقتصادي الذي يسمح بتوفير فرص إنتاجية متزايدة للتوظيف تتناسب مع حجم الداخلين الجدد لسوق العمل سنوياً، لا النمو الذي تزداد معه معدلات البطالة والذي لا يجني فيه المجتمع ثمرة ما أنفقه من جهد ومال في تكوين الطاقات البشرية وتنمية رأس المال البشري.

إن الوصول إلى هدف التوظيف الكامل لن يتحقق في ضوء الاعتماد المطلق على آليات السوق وإزاحة الدولة عن التدخل في النشاط الاقتصادي. فنحن نعتقد أن تحقيق هذا الهدف يفترض أنه خيار سياسي واجتماعي تتبناه القيادة السياسية، وتتولاه الدولة بالرعاية من خلال التخطيط وأدوات السياسة الاقتصادية والاجتماعية الملائمة مع مراعاة قوى السوق وآلياتها.

الفصل الثالث:

دور المؤسسات الصغيرة

و المتوسطة الحد البطالة

الفصل الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة

تمهيد:

إن انتشار ظاهرة البطالة بالجزائر وما ألحقته من أضرار بكيانها الاقتصادي والاجتماعي، دفع المسؤولين إلى وضع عدة آليات للحد من هذه ظاهرة والتخفيف منها ومن بينها التشجيع على إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بهدف المساهمة في استحداث مناصب عمل جديدة، تماشيا مع ما حققته من نتائج جيدة في كثير من الدول فيما يخص التنمية الاقتصادية، وفي مجال التوظيف.

و عليه سنحاول تقييم نتائج أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية سعيدة من خلال الدور الذي يمكن أن تساهم به في معالجة أحد معضلات التنمية المحلية ألا وهي مشكلة البطالة، من أجل ذلك ارتأينا تقسيم هذا الفصل الى ثلاثة مباحث، حيث سنتناول في المبحث الأول واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر أما المبحث الثاني سوف نقوم فيه بعرض أجهزة التشغيل بالجزائر وتقييمها، أما المبحث الثالث سوف نتطرق الى دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة بولاية سعيدة

المبحث الأول: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر:

يعود وجود المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر إلى مرحلة الاستقلال، حيث وجدت العديد من الوحدات الاقتصادية، كان أغلبها صغير الحجم، يملكها الاوربيون، ثم خضعت نسبة كبيرة منها إلى التأميم ليتم تهميشها مع انطلاق تنفيذ المخططات التنموية، وما فتىء ذلك أن يستمر مع نهاية القرن الماضي نظرا لوجود العديد من الهيئات التي عمدت السلطات العمومية على تخصيصها لتشجيع هذا النوع من المؤسسات.

المطلب الاول: تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر:

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

أ- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال المرحلة ما بعد الاستقلال إلى سنة 1980:

لقد كانت حوالي 98% من منظومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مملوكة للمستوطنين الفرنسيين قبيل الاستقلال، وكانت تلك التي تعود إلى الجزائريين محدودة على المستوى العددي، وعلى المستوى الاقتصادي، من حيث مساهمتها في العمالة والقيمة المضافة وغيرها، وبعد الاستقلال مباشرة، ونتيجة للهجرة الجماعية للفرنسيين، أصبحت معظم تلك المؤسسات متوقفة عن الحركة الاقتصادية، الأمر الذي جعل الدولة تصدر قانون التسيير الذاتي وقد تميزت السياسة التنموية في الجزائر آنذاك بالاعتماد على المؤسسات الصناعية الضخمة التي تم بناؤها في شكل مركبات صناعية منتشرة في عدة مواقع من الوطن مشكلة أقطاب تنموية، أما المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فقد كان لها دورا هامشيا في العملية التنموية، حيث ارتكزت معظمها في الصناعات النسيجية وصناعة مواد البناء، لتظل المؤسسات الضخمة هي الأداة الرئيسية القادرة على تحقيق أهداف التنمية التي يرمي إليها التوجه الاشتراكي في الجزائر، ولقد ظهر خلال هذه المرحلة قانونان أساسيان لتنظيم الاستثمار بشكل عام هما:

1- قانون الاستثمار لسنة 1963:

أول قانون خاص بالاستثمار هو قانون 63-227 المؤرخ في: 1963/07/26 وكان الهدف من وراء هذا القانون هو مخاطبة رأس المال الأجنبي بعدم مغادرة أرض الوطن آنذاك، والمشاركة في بناء الاقتصاد الوطني، وهذا ما تؤكدته المادة 23 كما كان يهدف إلى اضمفاء الاستقرار على البيئة العامة بعد الاستقلال، لكن لم يكن له أثر كبير على تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من حيث تعبئة رأس المال الوطني والأجنبي وهذا رغم المزايا والضمانات التي قدمها لهم، إلا أنه لم يترجم في الميدان بسبب المحيط

الفصل الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة

السياسي الذي ينادي بنظام اشتراكي يقوم على أساس القطاع العام، بالإضافة إلى ذلك، الوضع الاقتصادي الصعب والذي تميز خاصة بارتفاع تكاليف الإنتاج ونقص الهياكل القاعدية.

2- قانون الاستثمار لسنة 1966:

أصدر القانون رقم: 66-284 المؤرخ في: 15/09/1966، يتكفل لسد الثغرات التي تضمنها القانون رقم: 63-227 فقد كان يهدف إلى تحديد نظام بالاستثمار الوطني الخاص، في إطار التنمية الاقتصادية الوطنية، وقد تضمن هذا القانون احتكار الدولة للقطاعات الاقتصادية الحيوية، مع إمكانية مشاركة رأس المال الخاص الوطني والأجنبي عند الضرورة، وإلزام اعتماد المشاريع الخاصة من طرف لجنة وطنية للاستثمارات، على أساس معايير انتقائية. ففي ظل تبني الخيار الاشتراكي، الذي يقوم على تحكم الدولة في القوى الاقتصادية للتنمية وإعطاء الأولوية للقطاع العام على الخاص تم تهميش دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وبقي تطور القطاع الخاص محدودا على هامش المخططات الوطنية.

ب- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال المرحلة 1980-1989:

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

القانون المؤرخ في: 21/08/1982: يهدف هذا القانون إلى تشجيع القطاع الخاص على المساهمة في تحقيق أهداف التنمية الوطنية، من خلال المشاركة في تحقيق سياسة التنمية الجهوية المتوازنة التكامل مع القطاع الاشتراكي من خلال المقابلة من الباطن وكذا توسيع القدرات الإنتاجية الوطنية وتوفير مناصب العمل، إلا أنه لم يشجع على إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة بسبب تحديد سقف الاستثمارات بأن لا تتجاوز قيمتها 3 مليون دينار جزائري.

ج- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال المرحلة 1989-2009:

ابتداء من سنة 1990 طبقت مجموعة من الإصلاحات، وتحلى ذلك من خلال إصدار جملة من القوانين التي هيئت الإطار العام لخصوصية المؤسسات العمومية وتخفيف القطاع الخاص والتقليص من التسيير

الفصل الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة

الإداري للاقتصاد الوطني، وتم الاعتراف الرسمي بالدور الذي يمكن أن يلعبه القطاع الخاص في ظل تحول الاقتصاد الجزائري نحو اقتصاد السوق، فقد كرس قانون النقد والقرض سنة 1990 مبدأ حرية الاستثمار الأجنبي، وبموجب هذا القانون أصبح مرخصا لرأس المال الاجنبي بالمساهمة وتشجيعه على الشراكة، حيث برز تدريجيا مبدأ جديد قائم على الحرية والمساواة في المعاملة، لتحقيق التنمية وتحرير التجارة الخارجية، إذ أن المؤسسات العمومية منها أو الخاصة ستعامل بنفس المعاملة، لهذا أنشئت سنة 1991 وزارة مكلفة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ثم تحولت إلى وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 211-94 المؤرخ في: 18/07/1994، في فترة كانت تعرف فيها الجزائر إصلاحات وتحولات اقتصادية عميقة في اتجاه السوق.

و مواصلة مسار الإصلاحات وتكريس الاستثمار الوطني والأجنبي، تم إصدار قانون لتوجيه الاستثمار وهو قانون عام 1993، وعلى إثره تم تأسيس وكالة وطنية تهدف تسهيل عمليات الاستثمار، بتجميع كل المصالح في شباك واحد سمي بوكالة ترقية ومتابعة الاستثمارات APSI.

و في الواقع اصطدام تطبيق نصوص سنة 1993 بجمود المحيط العام الذي يفترض أنه في خدمة الاستثمار، إذ أن التباطؤ البيروقراطي، والمشاكل المرتبطة بتسيير العقار الصناعي، قد أدت تقريبا إلى عدم فعالية الجهاز الجديد، ولتقديم التصحيحات الضرورية وإعطاء نفس جديد لترقية الاستثمار، أصدرت السلطات العمومية سنة 2001 الأمر 03-01 المؤرخ في: 20/08/2001 الخاص بإنشاء الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار والقانون رقم: 01-18 المؤرخ في: 12/12/2001 والمتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فالقانون التوجيهي الخاص بترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يهدف إلى تحديد التدابير اللازمة لدعمها وترقيتها وتطويرها في إطار منسجم، عن طريق وضع أطر تنظيمية وتشريعية وجبائية ملائمة وتشجيع الابداع والتجديد وكذا تسهيل حصول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على الخدمات المالية التي تحتاجها

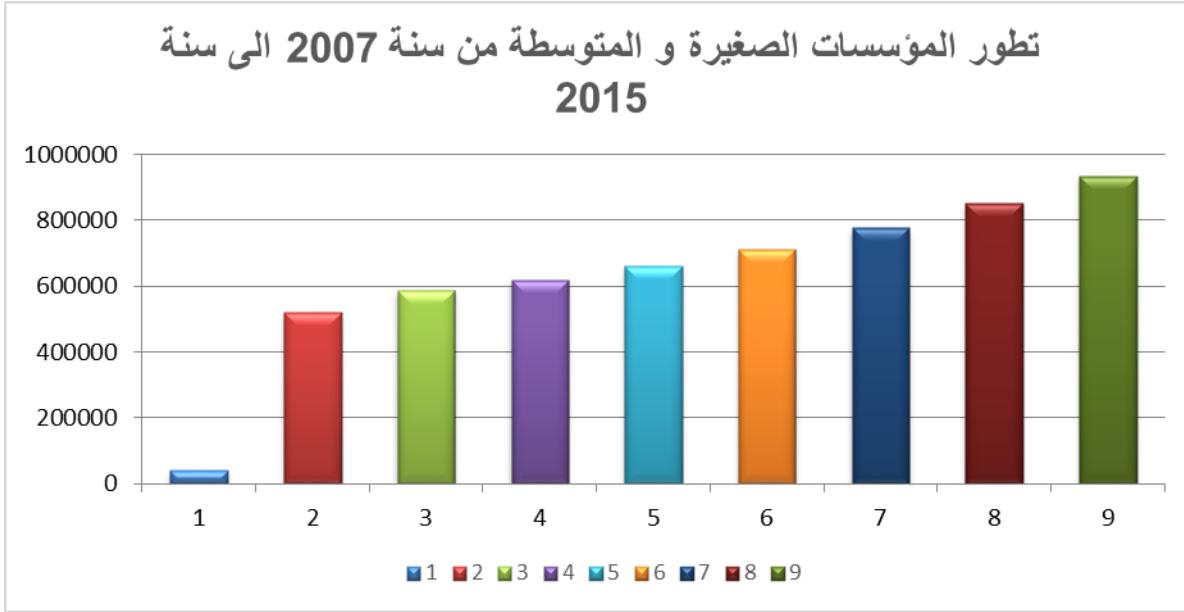
جدول رقم 07: تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من سنة 2007 الى غاية 2015

السنوات	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
عدد المؤسسات	41959	519526	587494	619072	659309	711832	777816	852053	934569

من إعداد الطالبة بناء على نشرت المعلومات الاحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة لسنوات من 2007 إلى 2015

الفصل الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة

الشكل رقم 02: تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من سنة 2007 الى غاية سنة 2015



المصدر : من إعداد الطالبة إستنادا على نشرت المعلومات الاحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة لسنوات من 2007 الى 2015.

من خلال التسلسل السنوي لتعداد بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، نلاحظ تطورا كبيرا قد حدث في القطاع حيث وصل عددها حتى نهاية السداسي الأول من سنة 2015 إلى 934569 مؤسسة، بعد أن كان 41959 في سنة 2007 فخلال تسع سنوات تجاوز عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ضعف ما كان عليه في سنة 2007.

المطلب الثاني: الجهات المشرفة على إنشاء وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر:

لقد حاول المسؤولون في الجزائر وضع آليات وبرامج لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومساعدتها على النهوض عبر قوانين تنظيمية، الغاية منها بالدرجة الأولى هي استحداث مناصب عمل أو المحافظة عليها والاهتمام بمختلف شرائح الطبقة النشيطة والفاعلة في التنمية الاقتصادية، ولتطبيق هذه البرامج، وضعت أجهزة تهدف لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أو تدعيمها، وسنعرض أهمها فيما يلي:

1 الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)

عملا بأحكام المادة 16 من الأمر رقم: 96-14 المؤرخ في: 1996/06/24 أنشئت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، حيث توضع تحت سلطة رئيس الحكومة، ويتولى الوزير المكلف بالتشغيل المتابعة العملية لجميع نشاطاتها وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي. فالوكالة جهاز يخضع لقرارات وزارية، تساهم في رفع المستوى الاقتصادي وتنمية البلاد، الحد من البطالة، دمج فعاليات المجتمع والاستفادة من

الفصل الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة

طاقات الشباب، بحيث تساعد في دفع وتنمية الاستثمار، وإيجاد نوع من العمل الجماعي والفردى، عن طريق توطيد العلاقات مع البنوك والمؤسسات المالية، من أجل اتمام الإطار المالى وتطبيق خطة التمويل.

- مهام الوكالة فيمايلي:

- ✓ تدعم وتقدم الاستشارة وترافق الشباب في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية.
- ✓ تحديد معارف الشباب المعنويون وتكوينهم في تقنيات التسيير، من خلال دورات تدريبية وتكوينية.
- ✓ تكلف من يقوم بإنجاز دراسات الجدوى لدى مكاتب دراسات متخصصة لحساب الشباب ذوي المشاريع الاستثمارية.
- ✓ متابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب، مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطها بالوكالة وبمساعدهم عند الحاجة، لدى المؤسسات والهيئات المحلية، لإنجاز مشاريعهم.
- ✓ وضع تحت تصرف الشباب ذوي المشاريع كل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والتقني والتشريعي والتنظيمي، المتعلقة بممارسة نشاطاتهم.
- ✓ إقامة علاقات متواصلة مع البنوك والمؤسسات المالية، في إطار التركيب المالى للمشاريع وتطبيق خطة التمويل ومتابعة إنجازها

2 صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (FGAR)

أنشئ صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 02-373 المؤرخ في: 2002/11/11 المتعلق بتطبيق القانون التوجيهي القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتضمن القانون الأساسي لصندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهو مؤسسة عمومية تحت وصاية وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية، يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية.

- أهداف الصندوق (FGAR)

يهدف هذا الصندوق إلى تسهيل الحصول على القروض الضرورية لاستثمارات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنجزة في المجالات التالية: إنشاء المؤسسات، تحديد تجهيزات الإنتاج، توسيع المؤسسات الموجودة، وذلك من خلال منح الضمان للمؤسسات التي تفتقر للضمانات العينية اللازمة التي تشترطها البنوك.

المؤسسات المؤهلة:

إن كل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الإنتاجية الجزائرية مؤهلة للاستفادة من ضمانات الصندوق وتعطى الأولوية إلى المؤسسات التي تعرض مشاريع تتجاوز مع أحد هذه المعايير.

الفصل الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة

- ✓ المؤسسات التي تساهم في زيادة الإنتاج.
- ✓ المؤسسات التي تعطي قيمة مضافة معتبرة للمنتجات المصنعة.
- ✓ المؤسسات التي تساهم في تخفيض الواردات.
- ✓ المؤسسات التي تساهم في رفع الصادرات.
- ✓ المشاريع التي تسمح باستخدام المواد الأولية الموجودة في الجزائر.
- ✓ المشاريع التي تحتاج إلى تمويل قليل بالمقارنة بعدد مناصب الشغل التي ستخلقها.
- ✓ المشاريع التي توظف يد عاملة مؤهلة.
- ✓ المشاريع التي تنشأ في مناطق بها نسبة بطالة كبيرة.
- ✓ المشاريع التي تسمح بتطوير التكنولوجيا الحديثة.

3. الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)

أعطيت إشارة انطلاق منظومة القرض المصغر بموجب المرسوم الرئاسي رقم: 04-13 المتعلق بجهاز القرض المصغر والمرسوم التنفيذي رقم: 04-14 المتعلق بإنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وتحديد قانونها الأساسي المؤرخان في: 2004/01/22.

يوجه القرض المصغر للفئات بدون دخل كالنساء الماكثات بالبيت، أو تلك التي لها مداخيل غير مستقرة أو غير منتظمة، بإحداث أنشطة منتجة للسلع والخدمات، إذ يسمح باقتناء عتاد صغير ومواد أولية للانطلاق في ممارسة نشاط أو حرفة ما، ويحدد مبلغ هذا القرض ب 50000 دج كحد أدنى، ولا يمكنه أن يفوق 400000 دج.

امتيازات القرض المصغر:

- تتمتع الوكالة بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتمثل الامتيازات والمساعدات المقدمة من قبلها في:
- ✓ الدعم، النصائح، المساعدة التقنية للمستفيدين أصحاب المشاريع المؤهلة.
 - ✓ تمنح قرض بدون فائدة، عندما تفوق كلفة المشروع 100000 دج يخصص لتكملة مستوى المساهمات الشخصية المطلوبة للاستفادة من القرض البنكي.
 - ✓ قرض بدون فائدة لشراء مواد أولية، والتي لا يتجاوز كلفتها 30000 دج.
 - ✓ تخفيض في نسب الفائدة بالنسبة للقروض البنكية المتحصل عليها.

4 الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)

نظرا لعمليات التسريح الجماعي الناجمة عن إعادة الهيكلة وخصوصية المؤسسات العمومية، فقد وضع المشرع الجزائري جهازا للتأمين عن البطالة والإحالة على التقاعد المسبق، حيث صدر المرسوم التشريعي رقم: 09-94 المؤرخ في: 1994/05/26 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين

الفصل الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة

قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية والمرسوم التنفيذي رقم: 11-94 المؤرخ في: 1994/05/26 المتعلق بإحداث نظام التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية بالإضافة إلى المرسوم التنفيذي رقم: 188-94 المؤرخ في: 1994/07/06 الذي يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

- مهام الصندوق:

- ✓ للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة 06 صلاحيات منها:
- ✓ ضبط باستمرار بطالة المنخرطين وتحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل أداءات التأمين عن البطالة، ورقابة تسريح العمال.
- ✓ يسير الأداءات المقدمة بعنوان الخط الذي يغطيه.
- ✓ يساعد ويدعم البطالين بالاتصال مع المصالح العمومية للتشغيل وإدارتي البلدية والولاية، وإعادة إدماج المستفيدين منهم من أداءات التأمين عن البطالة في الحياة النشطة.
- ✓ يؤسس صندوقا للاحتياط، حتى يمكنه مواجهة التزاماته إزاء المستفيدين في جميع الظروف.
- و يساهم الصندوق في إطار مهامه، وبالاتصال مع المؤسسات المالية والصندوق الوطني لترقية التشغيل، في استحداث مناصب عمل لفائدة البطالين الذين يتكفل بهم، لا سيما من خلال ما يأتي:
- ✓ التمويل الجزئي للدراسات المتعلقة بالأشكال غير النموذجية للعمل والأجور وتشخيص مجالات التشغيل ومكانه.
- ✓ التكفل بالدراسات التقنية والاقتصادية لمشاريع استحداث مناصب عمل جديدة لفائدة البطالين الذين يتكفل بهم، ويتم ذلك بالاتصال مع المصالح العمومية للتشغيل.
- ✓ تقديم المساعدات للمؤسسات التي تواجه صعوبات في أعمالها، من أجل المحافظة على مناصب العمل حسب الأشكال والصيغ المقررة بموجب اتفاقية.
- و في إطار تعبئة البطالين الذين سرحوا من مناصب عملهم لأسباب اقتصادية، كلف هذا الصندوق بتدعيمهم وتشجيعهم لإنشاء مؤسسات لصالحهم، والذين تتجاوز أعمارهم 35 سنة ولا تفوق 50 سنة، هذه الآلية أخذت أبعادها من خلال قرارات وتوجيهات المجلس الوزاري المشترك بتاريخ 2003/07/13، للاهتمام بفئات البطالين الذين لا يمكنهم التعامل مع وكالة دعم تشغيل الشباب، التي تشترط على المستفيدين المتعاملين معها سنا محصورا بين 20 و 35 سنة، لهذا نجد قانون مالية 2004 منح مزايا جبائية لأولئك الذين ينشئون مؤسسات والبالغين من العمر من 35 سنة إلى غاية 50 سنة.

الفصل الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة

إذن فالصندوق الوطني للتأمين على البطالة قد تم تأسيسه كجهاز لدفع التعويضات للتأمين على البطالة وأيضاً جهاز لإعادة إدماج العمال المسرحين من العمل.

5. الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI)

جاءت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار محل وكالة ترقية الاستثمار بمجموعة من الإضافات أنشئت بموجب الأمر رقم: 03-01 المؤرخ في: 2001/08/22 المتعلق بتطوير الاستثمار، وتهدف إلى تقليص أجال منح التراخيص اللازمة إلى 30 يوماً بدلا من 60 يوماً في الوكالة السابقة، وجاء إنشاء هذه الوكالة نظراً للصعوبات التي يتعرض لها أصحاب المشاريع الاستثمارية، ومحاولة من الدولة لتجاوز هذه الصعوبات، وتجسيد تنفيذ برنامج الإصلاح الاقتصادي، حيث ترتبط إدارياً بصفة مباشرة برئاسة الحكومة. و يرافق إنشاء الوكالة، بعض الهيئات المكملة لأنشطتها والمسهلة لتأدية مهامها وهي:

أ- المجلس الوطني للاستثمار:

يرأسه رئيس الحكومة، مكلف باقتراح إستراتيجية وأولويات الاستثمار، وتحديد الامتيازات وأشكال دعم الاستثمار، وتشجيع إنشاء وتنمية المؤسسات والأدوات المالية المتعلقة بتمويل الاستثمارات.

ب- الشباك الوحيد اللامركزي:

ينشأ شباك وحيد ضمن الوكالة، يهدف إلى تخفيف وتبسيط إجراءات وشكليات تأسيس المؤسسات وإنجاز المشاريع، ويتكون من مختلف مكاتب ممثلي الهيئات والمؤسسات المعنية بالاستثمار، كالمركز الوطني للسجل التجاري، مديرية الضرائب، الوكالة العقارية، مديرية السكن والتعمير، مديرية التشغيل، مديرية الخزينة...، التي تكون ممثلة في هذا الشباك الموحد، من أجل تحقيق وتسهيل الإجراءات التأسيسية وإنجاز المشاريع بشكل لا مركزي.

- مهام الوكالة:

- تتولى الوكالة وبالاتصال مع هذه الهيئات بالخصوص المهام التالية:
- ✓ تزويد المستثمر بكل الوثائق الإدارية الضرورية لانجاز الاستثمار.
- ✓ ترقية الاستثمارات وتطويرها ومتابعتها.
- ✓ تسيير صندوق دعم الاستثمار لتطويره والنهوض به.
- ✓ استقبال المستثمرين المقيمين وغير المقيمين وإعلامهم ومساعدتهم.
- ✓ تبليغ المستثمر بقرار منحه المزايا المطلوبة أو رفض منحه إياها.
- ✓ تسهيل القيام بالإجراءات التأسيسية للمؤسسات، وتجسيد المشاريع بواسطة خدمات الشباك الوحيد اللامركزي.
- ✓ المشاركة في تطوير وترقية مجالات وأشكال جديدة للاستثمار.

الفصل الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة

- ✓ تضطلع بتنظيم مؤتمرات وملتقيات مهنية وأيام دراسية وإعلامية.
- ✓ تقوم بنشر دلائل ومنشورات وكتيبات متعلقة بفرص الاستثمار حسب المناطق وحسب التخصصات، في مجال الدراسات والبحث والتطوير الخاص بالمشاريع الاستثمارية.

المبحث الثاني: عرض أجهزة التشغيل بالجزائر وتقييمها

المطلب الأول: عرض أجهزة التشغيل بالجزائر

أ- عرض أجهزة التشغيل: قررت السلطات العمومية إنشاء عدة آليات للتشغيل منذ 1987، خصصت للشباب البطالين الذين تتراوح أعمارهم من 16 إلى 30 سنة، و هذا من أجل امتصاص البطالة التي عرفت في نهاية الثمانينات و بداية التسعينات معدلات مرتفعة، و كون أجهزة التشغيل متعددة، سنحاول التطرق إلى أهمها لنتمكن فيما بعد من معرفة مدى فعاليتها في مجال التشغيل.

1- برامج تشغيل الشباب (PEJ) : هو برنامج كان موجهًا للشباب البطال الذين تتراوح أعمارهم ما بين 16 - 27 سنة وذلك خلال الفترة (1987 - 1989)، ويهدف إلى:

- ✓ تشغيل الشباب عن طريق خلق مناصب شغل أو برامج للتكوين.
- ✓ منهج تأهيل للشباب قصد مساعدتهم في الإدماج المهني و ذلك في الأشغال ذات المنفعة العامة عن طريق أنشطة زراعية، صناعية، بناء و ري....الخ.
- ✓ - محاولة إقناع المقاولين المحليين للدخول في عملية التشغيل سواء على مستوى القطاع العام أو الخاص و ذلك بالتنسيق مع البلدية¹.

تتمثل هذه البرامج في تشغيل الشباب بشكل مؤقت في "ورشات منفعة عامة " التي تنظم من طرف الجماعات المحلية و المديريات الوزارية المكلفة بقطاعات الفلاحة و الري و الغابات و البناء و الأشغال العمومية، كذلك نجد برامج تكوين طالبي العمل لأول مرة دون أي تأهيل مهني خاص، إذ أن غالبيتهم من الراسبين في المنظومة التربوية و هذا لتسهيل إدماجهم في الحياة المهنية.

تمول الدولة هذه البرامج عبر صندوق إعانة تشغيل الشباب، حيث أن الإعانات المقدمة تحدد وفق عدد المستفيدين و مستوى الأجر الذي يربط بالأجر الوطني الأدنى المضمون الساري المفعول آنذاك و هذا مهما كان مستوى تأهيل المرشحين، إلا أن تطبيق مختلف هذه البرامج كشف عن وجود نقائص، من بينها نجد²:

- أغلب مناصب العمل هي مناصب مؤقتة غير محفزة و غير مؤهلة.

¹ المجلس الوطني الإقتصادي والإجتماعي، مشروع تقرير حول تقويم أجهزة الشغل، الدورة العامة العشرون، جوان، 2002، ص 19، 20.

² المجلس الوطني الإقتصادي والإجتماعي، مشروع تقرير حول تقويم أجهزة الشغل مرجع سبق ذكره، ص: 82.

الفصل الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة

- سوء التنظيم بسبب غياب هيئة تتكفل بتوجيه و تنسيق النشاطات و متابعتها و لهذا تقرر إنشاء جهاز جديد مع بداية 1990 لاستخلاف برنامج تشغيل الشباب و هو جهاز الإدماج المهني للشباب.

2 - الوظائف المؤجزة بمبادرة محلية (ESIL) : أنشئت سنة 1990 في إطار جهاز الإدماج المهني للشباب DIPJ الذي يهدف لتصحيح النقائص التي أظهرها برنامج تشغيل الشباب.

و هي مناصب عمل مؤقتة أنشأتها الجماعات المحلية لا تتجاوز مدتها السنة بأجر شهري لا يتعدى 2500 دج و الذي لم يتغير منذ سنة 1990 يستفيد منها الشباب العاطلون عن العمل الذين لا يتمتعون بمؤهلات كبيرة، و يدخلون سوق الشغل لأول مرة لاسيما في المناطق المحرومة من البلاد¹.

يهدف الجهاز إلى استغلال إمكانيات التشغيل المتوفرة على المستوى المحلي في بعض القطاعات الإقتصادية كالزراعة، البناء و الأشغال العمومية، الري و الغابات، و قد كان للمرونة الكبيرة في تسيير هذا النوع من التشغيل من حيث اختيار المشاريع و طبيعة الأشغال و مدتها، جعل من هذا البرنامج الأداة الملائمة لتدعيم الجماعات المحلية في نشاطاتها الصيانة التجهيزات الجماعية و الهياكل الإجتماعية².

3-النشاطات ذات المنفعة العامة(AIG) : يتعامل هذا الفرع من الشبكة الإجتماعية مع الأشخاص الذين بلغوا السن القانونية للعمل و كذا العاطلين عن العمل و يتم تشغيلهم في نشاطات ذات منفعة عامة في ورشات البلديات، ضمن نفس شروط التشغيل العادي فيما يخص المدة القانونية للتشغيل و الاستفادة من الحماية الاجتماعية³.

تحدد الاستفادة من البرنامج بشخص واحد لكل عائلة، و يعطي حق الاستفادة من أجر تبلغ قيمته 3000 دج شهريا، و يحق للمستفيدين التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة و من خدمات الضمان الاجتماعي، لكن لا يعتبر هذا النوع من التشغيل كمصدر لعمل مأجور بل هو حل مؤقت و شكل من أشكال التضامن⁴.

إن طبيعة العمل المقترح غير محددة بما أنها تعتبر مهنة تدخل في إطار "نشاطات ذات منفعة عامة"، و بالتالي فالفرق الوحيد الذي يميز هذا النوع من الوظائف و الوظائف المؤجزة بمبادرة محلية هو الأجر الذي يقدر 2500 دج شهريا في هذه الأخيرة مقابل 3000 دج شهريا بالنسبة للتعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة.

¹ CNES, Op .Cit, P: 68, 69

² المجلس الوطني الإقتصادي والإجتماعي، مشروع تقرير حول تقوم أجهزة الشغل مرجع سبق ذكره، ص: 85.

³ CNES, Op .Cit, P: 68, 69

⁴ المجلس الوطني الإقتصادي والإجتماعي، مشروع تقرير حول تقوم أجهزة الشغل مرجع سبق ذكره، ص 85.

الفصل الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة

4-الأشغال ذات المنفعة العامة و ذات الإستعمال المكثف لليد العاملة (TUPHIMO)

أنشئ هذا الجهاز سنة 1997، يهدف إلى معالجة البطالة خاصة بطالة الشباب و المساعدة الإجتماعية لفئات المحتجم المحرومة و الضعيفة، و يهدف بالدرجة الأولى إلى إنشاء عدد كبير من مناصب الشغل المؤقتة خاصة في المناطق التي تكون معدلات البطالة فيها مرتفعة، و ذلك من خلال تنظيم ورشات عمل تخص العناية بشبكات الطرقات و الري و المحافظة على البيئة و الغابات حيث تكون هذه المناصب عبارة عن نشاطات بسيطة لا تستدعي مستوى عال من التقنية و لا معدات ضخمة، و تتم هذه النشاطات من خلال الاتفاق بين الوزارات المعنية و هي:

- الوزارة المكلفة بالعمل.

- الوزارة المكلفة بالتنمية العمرانية.

- وزارة الداخلية و الجماعات المحلية.

يقدر متوسط تكلفة إنشاء منصب شغل بحوالي 9034 دج شهريا تمثل أساسا الأجر، كما أن ثلثي الأشخاص الموظفين تتراوح أعمارهم ما بين 18 و 30 سنة و 60% منهم يعانون من البطالة منذ أكثر من سنة أما الباقي أي 40 % فهم يبحثون عن عمل لأول مرة، و 50 % منهم يبحثون عن عمل لأكثر من سنتين، أما المتقبلين للعمل في الورشات الذين لم يبلغوا سن الأربعين فيمثلون 70% من العدد الإجمالي للموظفين، و تبلغ نسبة الأشخاص الذين شغلوا تلك الوظائف من قبل حوالي 55 %، و 20% من المتقبلين للعمل في الورشات يحملون شهادات جامعية¹.

5- عقود ما قبل التشغيل (CPE): يقوم الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب بتمويل هذا الجهاز باعتباره جهاز الإدماج المهني للشباب، و تقوم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بتسيير هذا الجهاز، و الذي يخص برنامج مكافحة بطالة الشباب الذين تفوق أعمارهم 19 سنة و لا تتجاوز 35 سنة و الحائزين على شهادة التعليم العالي (البكالوريا + 4 سنوات) إضافة إلى المعاهد الوطنية للتكوين (تقني سامي) و الباحثين على منصب شغل لأول مرة، حيث يدجون لدى الهيئات المستخدمة العمومية و الخاصة بما فيها تلك التابعة لقطاع المؤسسات و الإدارات العمومية و يتم تعيينهم في مناصب عمل فعلية ملائمة لمستوى تكوينهم².

تحدد مدة عقد التشغيل الأولي بسنة واحدة و يمكن تمديدتها استثنائيا مرة واحدة لمدة ستة أشهر حيث يخفض على إثرها الأجر بنسبة 80%³.

يتم تمويل عقود التشغيل من طرف حساب الخزينة الخاص، و تكون الأجور محددة كما يلي¹:

¹ المجلس الوطني الإقتصادي والإجتماعي، مشروع تقرير حول تقوم أجهزة الشغل، مرجع سبق ذكره، ص 89، 92.

² المادة 02، 03، 04، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 91 الصادر بتاريخ 06 ديسمبر 1998، ص: 28، 29.

³ المادة 05، 06، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 91 الصادر بتاريخ 06 ديسمبر 1998، ص: 29.

الفصل الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة

- يتقاضى الحائزون على شهادة جامعية 6000 دج شهريا بالنسبة للعام الأول و 4500 دج شهريا عند تمديد الفترة التي لا تتجاوز 6 أشهر.
- يتقاضى التقنيون السامون 4500 دج شهريا خلال العام الأول و 3000 دج شهريا عند تمديد الفترة التي لا تتجاوز 6 أشهر.

إن الأهداف التي سطرها برنامج عقود ما قبل التشغيل تنقسم إلى قسمين:

بالنسبة للشباب:

- معالجة مشكل بطالة الشباب الحائز علي شهادات و المقصيين من البرامج السابقة لتشغيل الشباب.
- السماح للشباب الحائزين علي شهادات الاستفادة من خبرة مهنية و مهارة توافق اختصاصهم.
- الرفع من امكانيات الإدماج المهني الدائم بعد فترة ما قبل التشغيل.

بالنسبة للمستخدم:

- تحسين نسبة التأطير بإدخال التقنية من خلال توظيف يد عاملة مؤهلة.
- مع العلم أنه يطلب من المرشحين المؤهلين الاستفادة من عقود ما قبل التشغيل ضرورة التسجيل في وكالة محلية للوكالة الوطنية للتشغيل، و تمنح الوكالات للمعنيين شهادة تسجيل ثم تقوم بإرسال قوائم الأسماء شهريا إلى مندوبيات تشغيل الشباب.

المطلب الثاني: تقييم أجهزة التشغيل: لقد كان لارتفاع أسعار النفط في مطلع الألفية الثالثة بالغ الأثر في تحسن الوضع الاقتصادي في بلادنا، و هذا ما انعكس على السياسة التي انتهجتها الدولة في ميدان التشغيل حيث ركزت أساسا على الاهتمام و إعطاء الدعم الكامل لأجهزة التشغيل التي أنشئت خصيصا لتحسين و تنظيم سوق العمل و امتصاص البطالة التي تفاقمت خلال العشرية السابقة و يظهر ذلك جليا من خلال حصيلة نشاطات هذه الأجهزة التي نوردتها فيما يلي:

الوظائف المؤجزة بمبادرة محلية: خلال الفترة 1990-1994 استفاد قرابة 332000 شاب من منصب عمل لمدة متوسطة تصل إلى ستة أشهر في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي و الإداري.

✓ 06 - الإدارة و القطاعات الاجتماعية و التربوية 45 %.

✓ البناء و الأشغال العمومية 34.6 %.

✓ الفلاحة قطاع الغابات 17.7 %.

✓ الصناعة و المؤسسات المحلية 2.7 %.

¹ المادة 07، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 91 الصادر بتاريخ 06 ديسمبر 1998، ص: 28، 29.

الفصل الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة

و قد ساهم فرع الوظائف المؤجرة بمبادرة محلية في إنشاء 11000 منصب عمل دائم أي بنسبة ضعيفة لم تتجاوز 3.3% من إجمالي الإدماجات المنجزة خلال الفترة 1990-1994¹.

النشاطات ذات المنفعة العامة: لقد سمح جهاز التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة، في ظل ظرف اقتصادي و اجتماعي صعب بالتخفيف و لو بصفة ضئيلة، من آثار البطالة و الفقر و توفير مداخل للعيش و ضمان تغطية اجتماعية لفئة السكان المحرومة هذا من جهة، و من جهة أخرى فقد ساعد الجهاز الجماعات المحلية في مواجهة احتياجاتها في مجال الخدمات العمومية باستخدام المستفيدين من هذا الجهاز كعاملين.

هذا رغم التراجع في عدد المستفيدين منذ سنة 1996، حيث قدر معدل الإستفادة من هذا الجهاز ب 216429 شخص سنويا في الفترة الممتدة من 1995 إلى 2001، أما عددهم سنة 2001 فلم يتجاوز 13240 شخص، و يعود ذلك لانخفاض عدد الورشات المفتوحة من أجل تطهير القوائم التي تسجل عدد كبير من المستفيدين غير الشرعيين بسبب غموض الأهداف و غياب المراقبة و المتابعة.

كما سجلت نقائص عديدة تتعلق بالأهداف المسطرة و الجوانب التنظيمية و القانونية، فمثلا فئة الأعمار التي تتراوح ما بين 16 و 17 سنة لم يتم تمثيلها وبالتالي أقيمت من الإستفادة من التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة في حين تمنح النصوص القانونية المعمول بها هذه المنحة التضامنية لكل الأشخاص الذين بلغوا سن العمل (16 - 59 سنة)، بالإضافة إلى ذلك تمثل فئة الأشخاص الذين تجاوزت أعمارهم السن القانونية للعمل نسبة 1.9 %.

الأشغال ذات المنفعة العامة و ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة: لقد تم تطبيق برامج الأشغال ذات المنفعة العامة و ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة على مرحلتين:

المرحلة الأولى: أو المرحلة النموذجية التي تم الشروع فيها عام 1997 وانتهت سنة 2000 حيث قام البنك الدولي لإعادة الإنشاء و التعمير بتمويل هذه البرامج من خلال قرض خارجي قيمته 50 مليون دولار، أي ما يعادل 4.13 مليار دينار لـ 3864 ورشة خصت هذه المشاريع للميادين الكبيرة المستعملة لليد العاملة كالأشغال العمومية (الطرق، الزراعة، منشآت الري الصغرى، العمران و أشغال التهيئة).

خلال هذه المرحلة تم تشغيل 140000 شخص حوالي 36 شخص لكل ورشة و تم إنشاء 42000 منصب شغل.

¹ المجلس الوطني الإقتصادي والإجتماعي، مشروع تقرير حول تقوم أجهزة الشغل، مرجع سبق ذكره، ص: 74.

الفصل الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة

المرحلة الثانية : تخص المخطط الثلاثي لدعم الإنعاش الاقتصادي الممتد على المرحلة 2001 - 2004 في هذا الصدد استفادت وكالة التنمية الاجتماعية من غلاف مالي تكميلي قدره 9 ملايين دينار لإنشاء حوالي 22000 منصب شغل سنويا، باعتبارها الوكالة المسيرة لهذه البرامج .

إن تحليل هذه النتائج يؤكد مصداقية هذا الجهاز في أداء مهامه من خلال توسيع مفهوم تقبل العمل للعديد من الحائزين على شهادة التعليم العالي بالإضافة إلى توفير مناصب شغل بتكلفة زهيدة و نسبة ضئيلة للموارد و المعدات و كثافة عالية لليد العاملة، إلا أن أغلبها مناصب عمل مؤقتة تنتهي بانتهاء النشاط¹.

عقود ما قبل التشغيل: تخص برامج عقود ما قبل التشغيل مئآت المؤسسات العمومية و الخاصة و قد سجل تشغيل 31085 شخص خلال الفترة الممتدة من السداسي الثاني لسنة 1998 إلى سنة 2001 تتوزع كما يلي:

✓ الإدارة : 17081 منصب أي بنسبة 55. %

✓ القطاع الإقتصادي: 14004 منصب أي بنسبة 45. %

✓ المستوى الجامعي : منصب 21119 أي بنسبة 68 % .

✓ - مستوى تقني سامي : 996611 منصب أي بنسبة 32 % .

و من بين 31085 توظيف تم تثبيت 3520 شاب في مناصبهم أي ما يعادل 11.3 %، حيث 2.24 % حصلوا على مناصب في الإدارة و 9.11 % منهم كانت مناصبهم في القطاع الإقتصادي، أما المستفيدين الآخرين فقد تحصلوا على شهادة عند انتهاء العقد².

إذن فنسبة التثبيت ضعيفة للمستفيدين عند انتهاء مدة العقد، إذ أن 90 % من المستفيدين بعد استكمال حقوقهم يسجلون أنفسهم في وكالات التشغيل كباحثين عن عمل، و في النهاية يبقى جهاز عقود ما قبل التشغيل برنامج مؤقت دون أن يمنح إمكانيات حقيقية للإدماج الدائم، رغم ذلك فإنه يقصى من الاستفادة من هذا الجهاز الحائزين على شهادات تكوين رغم عددهم الكبير.

كما أن إجبارية الإعفاء من الخدمة الوطنية تشكل عائقا كبيرا لتوظيف الحائزين على شهادات من الذكور مما يفسر تفوق العنصر النسوي في عدد المسجلين و الموظفين.

أما الفترة 2001 - 2005 فقد سجلت إنشاء حوالي 1.5 مليون منصب شغل من طرف مجموع الأجهزة السابقة.

¹ المجلس الوطني الإقتصادي والإجتماعي، مشروع تقرير حول تقوم أجهزة الشغل، مرجع سبق ذكره، ص 91، 92.

² المجلس الوطني الإقتصادي والإجتماعي، مشروع تقرير حول تقوم أجهزة الشغل، مرجع سبق ذكره، ص: 98.

الفصل الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة

فخلال الفترة 2001 - 2005 قد ساهمت أجهزة التشغيل بإنشاء حوالي 1432300 منصب شغل، بمتوسط يفوق 280000 فرصة عمل سنويا و ذلك بتكلفة إجمالية تقارب 100 مليار دج، و قد كان لهذا العدد المعتبر من مناصب العمل أثرا جليا في تنشيط سوق الشغل من خلال بعث ديناميكية و نشاط في التوظيف في ظرف اقتصادي صعب و كذا إنشاء مناصب عمل لمحاربة البطالة و الفقر و الحد من التوترات الاجتماعية بالإضافة إلى استفادة فئة الشباب البطالين من الحماية و الإدماج الاجتماعي و المهني.

و من جهة أخرى، يمكن ملاحظة أن مناصب الشغل المنشأة من طرف مختلف أجهزة التشغيل منذ انطلاق نشاطها، ترتبط ارتباطا وثيقا بالنفقات العمومية و يتميز أغلبها باللاديمومة و انخفاض مساهمتها في القيمة المضافة كونها غير إنتاجية باعتبارها تخلق فرص عمل و ليس نشاطا إنتاجيا، بالإضافة إلى انخفاض مبالغ و مستويات الإعانة و التعويضات بالمقارنة مع الأجر الوطني الأدنى المضمون و كأن هذه الأجور تعتبر رمزية فقط، و بالتالي لا يعتبر هذا النوع من التشغيل كمصدر لعمل مأجور بل هو حل مؤقت و شكل من أشكال التضامن.

و عليه يمكن القول أن خوض الجزائر في برنامج التصحيح الهيكلي نهاية القرن العشرين مكنها من استرجاع التوازنات الاقتصادية و المالية الكلية، و بالمقابل نتج عن ذلك تسريح أعداد هائلة من العمال أضيفت إلى قائمة البطالين، هذا ما ساعد على تفاقم ظاهرة البطالة في البلاد .

و قد تمكنت الجزائر من ضغط معدل البطالة خلال العشرية الأخيرة إلى ثلث ما كان عليه، باتخاذ تدابير و إجراءات لمحاربة البطالة تعلقت أساسا بأجهزة التشغيل المؤقت، التي لم ترق لأن تكون سياسة فعالة للحد من هذه الظاهرة، بل حل مؤقت و شكل من أشكال التضامن هذا من جهة، و من جهة أخرى فقد تم إعطاء نفس جديد لترقية الاستثمار في البلاد خلال هذه الفترة، بإصدار السلطات العمومية لعدة قوانين من شأنها تشجيع و تطوير الاستثمار بالإضافة للقانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، فمن ضمن الحلول التي باشرت بها الجزائر، للتصدي لظاهرة البطالة، تشجيع إنشاء هذا النوع من المؤسسات بإعتبارها مشروع جديد يوحى بالتوجه أكثر نحو تشجيع المبادرات الفردية و خلق مواطن شغل تنمو بصورة مستمرة، تعمل على ترقية العمل الإنساني و تطويره بشكل يؤدي إلى خلق تراكم على الصعيدين الإقتصادي و الاجتماعي، و هذا ما يؤكد الفرضية الثانية التي مفادها أن " نصبت الدولة الجزائرية أجهزة للتشغيل للحد من ظاهرة البطالة التي تفشت بشكل كبير نهاية القرن الماضي " .

الفصل الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة

المبحث الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة

بولاية سعيدة

المطلب الأول: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل بولاية سعيدة

1- تعداد المؤسسات والعمال خلال ثلاث سنوات الأخيرة

تتوفر بولاية سعيدة مجموعة معتبرة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهذا ما يوضحه الجدول

التالي:

جدول رقم 08 : تعداد المؤسسات والعمال خلال ثلاث سنوات الأخيرة

السنوات	2014	2015	2016
عدد المؤسسات	1768	1591	1747
عدد العمال	11927	11257	11954

المصدر: من إعداد الطالبة استنادا إلى معطيات مديرية الصناعة والمناجم لسنوات 2014-2015-2016

التفسير: نلاحظ من خلال الجدول أن عدد المؤسسات في سنة 2014 بلغ 1768 مؤسسة وكانت توظف ما يقارب 11927 عامل، أما في سنة 2015 نلاحظ أنه انخفض عدد المؤسسات ب 177 مؤسسة وتم تسريح 670 عامل , وهذا ما يفسر موت مجموعة من المؤسسات وذلك راجع إلى التعليم الوزاري رقم 4284 المؤرخة في 03_08_2015 المتعلقة بتجميد البرامج التنموية التي لم يتم الشروع فيها وهذا ما أدى الى غلق بعض المؤسسات وتسريح عمالها.

لكن في سنة 2016 ارتفع عدد المؤسسات وأصبح 1747 وكانت توظف 11954 عامل أي تم إنشاء 156 مؤسسة وتوظيف 697 عامل أي متوسط العمال لكل مؤسسة هو 4 عمال.

فرغم سريان تجميد البرامج التنموية إلا أننا نلاحظ أنه تم إنشاء مجموعة من المؤسسات مما أدى إلى خلق مناصب شغل جديد مما يؤدي إلى وجود تناقض لكن تم تفسيره على أنه راجع إلى إجراءات المراقبة المشددة والمتخذة بعد صدور التعليم الوزاري لتجميد البرامج التنموية من طرف المصالح المعنية CNAS، مفتشية العمل، وغيرها مما أدى إلى التعداد الحقيقي للمؤسسات وكشف جميع المؤسسات الغير مصرحة بعدد عمالها .

الفصل الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة

2- مستوى تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب النشاط

يوجد بالولاية عدد لا بأس به من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تعمل في مجالات النشاط الاقتصادية المختلفة، وحتى نهاية سنة 2016 تمكنت من خلق 1747 مؤسسة صغيرة ومتوسطة وفق ما يظهره الجدول التالي:

جدول رقم 09: يشير إلى تعداد المؤسسات حسب النشاط

النسبة المئوية	عدد المؤسسات 2016	النسبة المئوية	عدد المؤسسات 2015	النسبة المئوية	عدد المؤسسات 2014	القطاع
01.26	22	01.19	19	00.96	17	الزراعة والصيد
00.46	08	00.38	06	00.22	04	المياه والطاقة
00.06	01	00.06	01	00.05	01	الطاقة
00	00	00	00	00	00	خدمات وأشغال بتروولية
00.51	09	00.57	09	00.73	13	مناجم ومحاجر
00.06	01	00.06	01	00	00	الحديد والصلب
00.80	14	00.57	09	00.56	10	مواد البناء
36.98	646	39.47	628	42.70	755	البناء والأشغال العمومية
00.06	01	00.06	01	00.11	02	الكيمياء والبلاستيك
03.83	67	03.83	61	04.69	83	الصناعة الغذائية
00.92	16	00.82	13	00.56	10	صناعة النسيج
00	00	00	00	00.11	02	صناعة الجلد
00.17	03	00.19	03	00.28	05	صناعة الخشب والورق
00.06	01	00.06	01	00.11	02	صناعات مختلفة
05.15	90	04.65	74	04.24	75	النقل والاتصالات
06.75	118	06.60	105	04.69	83	التجارة
02.57	45	02.45	39	02.54	45	الفندقة والإطعام

الفصل الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة

01.09	19	01.19	19	00.62	11	خدمات للمؤسسات
22.61	395	22.70	361	27.65	489	خدمات للأسر
00.80	14	00.88	14	00.84	15	الهيئات المالية
00.74	13	00.63	10	00.62	11	الأعمال العقارية
15.11	264	13.64	217	07.63	135	خدمات للجماعات
%100	1747	%100	1591	%100	1768	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة استنادا إلى معطيات مديرية الصناعة والمناجم لسنوات 2014-2015-2016

التفسير: انطلاقا من هذا الجدول يتضح لنا أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال سنة 2014 أغلبيتها في نشاط التجارة والنقل والاتصالات يتقدمها نشاط البناء والأشغال العمومية بنسبة 42.70% تم يليها نشاط خدمات الأسر بنسبة 27.65% ونشاط خدمات للجماعات بنسبة 07.63%، ونجد أن النشاطات نفسها تأخذ هذا الترتيب خلال سنوات محل الدراسة .

و نجد أن تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يتركز في نشاط البناء والأشغال العمومية وهذا راجع الى كثافة المشاريع في نشاط البناء لاسيما البرامج المختلفة للسكنات التي تشهدها البلاد مما شجع المقاولات الخاصة في هذا النشاط، اضافة الى الأشغال العمومية المتعلقة بانجاز الطرقات وصيانتها .

في حين نجد أن القطاع الصناعي المتضمن صناعة الحديد والصلب، و مواد البناء، الكيمياء والبلاستيك، المحاجر والمناجم، الجلود والنسيج وغيرها لا تشكل مجتمعة 44 مؤسسة بنسبة 2.35 % فقط من مجموع المؤسسات بالولاية وهذا يطرح مشكلا هيكليا.

تبقى نسبة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ضعيفة في القطاع الصناعي المفترض أنه قطاع استراتيجي ونفس الشيء بالنسبة للقطاع الفلاحي حيث لا يشكل إلا 17 مؤسسة أي بنسبة 0,96 % رغم أن الولاية هي ولاية فلاحية بالدرجة الأولى.

إن تطور إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة حسب قطاعات النشاط نجد أن معظم النشاطات المهيمنة مازالت تستحوذ على غالبية هذه المؤسسات، حيث أن المعطيات المتوفرة على الفترة الممتدة من سنة 2014 الى سنة 2016 تبين أن هناك محافظة على نفس الترتيب للنشاطات المهيمنة حيث أن قطاع البناء والأشغال العمومية يستحوذ على أكثر من الثلث من المجموع الكلي للمؤسسات وهذا راجع لما تشهده البلاد من برامج واسعة للسكن والبنى التحتية ويليها فرع خدمات الأسر في حين أن النشاط الصناعي يبقى يمثل نسبة ضئيلة.

الفصل الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة

و هذا راجع للثقافة المقاولاتية السائدة التي تفضل بعض المجالات كالبناء والتجارة لضمان الربحية والمردودية وعدم المجازفة في مشاريع صناعية وتعود هذه الوضعية إلى عدم وجود تخصص لدى غالبية البطالين في مجالات النشاطات الصناعية مثلاً.

و نظرا الى هذا الاختلال الواضح ينبغي السعي الى تحقيق توازن بين جميع مجالات النشاطات الاقتصادية في فتح المجال أمام المختصين لتوعية وتدريب الشباب على أحد زمام المبادرة والاستثمار في هذه النشاطات لأنها تعتبر بمثابة مستقبلا واعد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

3- مستوى تعداد العمال حسب نشاط المؤسسة:

يوضح الجدول التالي حصة كل قطاع في توفير مناصب عمل خلال ثلاث سنوات متتالية ابتداء من 2014 إلى غاية 2016.

جدول رقم 10 : يشير إلى تعداد العمال حسب نشاط المؤسسة

النسبة المنوية	عدد العمال 2016	النسبة المنوية	عدد العمال 2015	النسبة المنوية	عدد العمال 2014	القطاع
2.47	295	02.59	292	00.98	117	الفلاحة والصيد
8.17	977	08.51	958	04.51	539	المياه والطاقة
0.03	04	00.04	04	00.03	04	الطاقة
0	00	00	00	00	00	خدمات وأشغال بترولية
01	119	01.06	119	01.27	152	مناجم ومحاجر
0.03	04	00.04	04	00	00	الحديد والصلب
6.75	807	07.03	791	06.79	811	مواد البناء
38.03	4546	39.00	4390	40.15	4789	البناء والأشغال العمومية
0.38	45	00.40	45	00.48	58	الكيمياء والبلاستيك
9.39	1123	09.89	1113	08.46	1010	الصناعة الغذائية
1.30	155	01.30	146	01.18	141	صناعة النسيج
0	00	00	00	00.03	04	صناعة الجلد
0.75	90	00.80	90	01.14	137	صناعة الخشب والورق

الفصل الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة

صناعات مختلفة	148	01.24	91	00.81	91	0.76
النقل والاتصالات	533	04.46	268	/02.38	303	2.53
التجارة	357	03	280	02.49	294	2.46
الفندقة والإطعام	249	02.08	235	02.09	245	2.05
خدمات للمؤسسات	178	01.49	189	01.68	189	1.58
خدمات للأسر	1640	13.75	662	05.88	715	5.98
الهيئات المالية	295	02.47	248	02.20	248	2.07
الأعمال العقارية	174	01.45	90	00.80	156	1.30
خدمات للجماعات	591	04.95	1242	11.03	1548	12.95
المجموع	11927	%100	11257	%100	11954	%100

المصدر: من إعداد الطالب استنادا إلى معطيات مديرية الصناعة والمناجم لسنوات 2014-2015-2016

التفسير: من خلال الجدول يتضح لنا أن قطاع البناء والأشغال العمومية هو أكثر القطاعات التي توفر مناصب عمل بحيث بلغ في سنة 2014 عدد العمال 4789 عامل أي بنسبة 40.15 % وهي نسبة كبيرة مقارنة بالقطاعات الأخرى، تم يليها قطاع خدمات الأسر بنسبة 13.75% وقطاع الصناعة الغذائية بنسبة 08.46% وهي نسب كبيرة مقارنة بالقطاعات الأخرى.

بينما نلاحظ أن هناك قطاعات أخرى لا توظف إلا بنسبة قليلة جدا كقطاع الطاقة وصناعة الجلد

وهذا راجع لعدم دعم الدولة للاستثمار في هذه القطاعات وكذلك ميول المستثمر إلى الربح السريع أي

الاستثمار في القطاعات التي تدر عليه بالربح الوفير وفي وقت قصير

كما نلاحظ أن قطاع خدمات وأشغال بتزولية لا يوفر أي منصب شغل وذلك لعدم وجود

مؤسسات به وهذا راجع أن الولاية غير مناسبة لإنشاء مؤسسات بهذا المجال.

هذا التحليل لسنة 2014 والنفس الشيء بالنسبة للسنوات الموالية لها، بحيث القطاعات تأخذ نفس الترتيب

قطاع البناء والأشغال العمومية يتصدر المركز الأول.

لكن عند مقارنة لسنوات الثلاث نلاحظ انخفاض عدد العمال في سنة 2015 وبالأخص في قطاع البناء

والأشغال العمومية وهذا راجع لغلق مجموعة من المؤسسات وتسريحها لعمالها بسبب التعليم الوزاري لتجميد

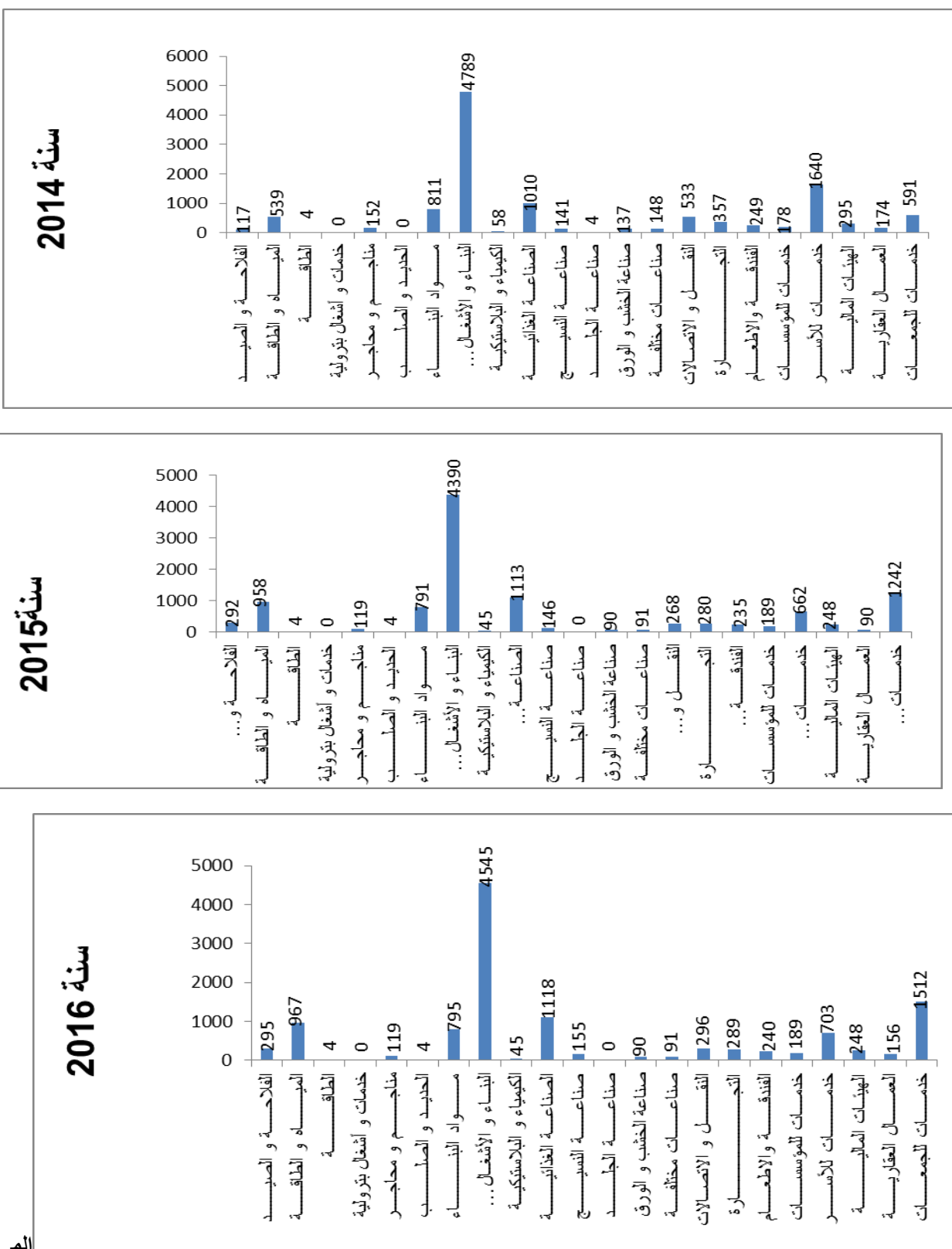
البرامج التنموية الذي أدى بالعديد من المقاولين بالتوقف عن نشاطاتهم، كما يمكننا تفسير هذا الانخفاض إلى

الفصل الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة

أن معظم المشاريع في قطاع البناء والأشغال العمومية هي عبارة عن مشاريع موسمية ومؤقتة لا تتطلب إنشاء مؤسسات كبرى تزاوّل نشاطاتها لعدة سنوات.

الفصل الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة

الشكل رقم 03 : أعمدة بيانية توضح تعداد العمال حسب نشاط كل مؤسسة للسنوات 2014-2015-2016



صدر : من إعداد الطالبة استنادا إلى معطيات مديرية الصناعة والمناجم للسنوات 2016-2015-2014

الفصل الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة

تصنف المؤسسات الى مؤسسات صغرى، صغيرة، متوسطة وكبيرة، والجدول التالي يوضح توزيع هذه المؤسسات حسب كل تصنيف

جدول رقم 11: يشير إلى توزيع عدد المؤسسات حسب طبيعة المؤسسة

نوعية المؤسسة	عدد المؤسسات 2014	النسب المئوية	عدد المؤسسات 2015	النسب المئوية	عدد المؤسسات 2016	النسب المئوية
عدد المؤسسات الجد مصغرة TPE عدد العمال من 01 إلى 09	1560	88.23	1446	90.89	1590	91.02
عدد المؤسسات الصغيرة PE عدد العمال من 10 إلى 49	168	09.51	105	06.60	115	6.58
عدد المؤسسات المتوسطة ME عدد العمال من 50 إلى 250	33	01.86	33	02.07	35	2
عدد المؤسسات الكبيرة GE عدد العمال أكثر من 250	07	00.40	07	00.44	07	0.4
المجموع	1768	%100	1591	%100	1747	%100

المصدر: من إعداد الطالبة استنادا إلى معطيات مديرية الصناعة والمناجم لسنوات 2014-2015-2016

التفسير: من خلال الجدول نلاحظ أن المؤسسات المصغرة والتي لا يتعدى عدد عمالها 9 عمال تمثل أكبر عدد من المؤسسات بحيث يبلغ عددها 1560 مؤسسة وبنسبة 88.23 % من المجموع الكلي وهذا راجع لسهولة انشاءها بحيث لا يتطلب ذلك رقم أعمال كبير، فهي تتساير مع النشاط الاقتصادي فهي قادرة على التحول وبسرعة وذلك للتأقلم مع التطور الاقتصادي، كما أنها لا تسبب للاقتصاد في حالة موتها وخاصة في جانب تسريح العمال.

تم يلي المؤسسات المصغرة المؤسسات الصغيرة والتي لا يتعدى عدد عمالها 49 عامل بحيث يبلغ عددها 168 مؤسسة أي بنسبة 9.51 %، ثم يأتي بعدها المؤسسات المتوسطة والتي لا يتعدى عدد عمالها 250 عامل بحيث يبلغ عددها 33 مؤسسة أي بنسبة 1.86 % وفي المرتبة الأخيرة تأتي المؤسسات الكبيرة

الفصل الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة

والتي يتعدى عدد عمالها 250 عامل بحيث يبلغ عددها 7 مؤسسات فقط ونسبة ضئيلة جدا تقدر ب 0.4%

إن ترتيب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب طبيعة المؤسسة نجد أن المؤسسات المصغرة دائما تحتل المركز الأول خلال الفترة الممتدة من سنة 2014 الى سنة 2016 بحيث نلاحظ أنه وخلال السنوات الثلاث أن المؤسسات المصغرة تمثل أكبر عدد من المؤسسات مقارنة بالعدد الإجمالي .

شكل رقم 04 : أعمدة بيانية توضح نسبة عدد العمال حسب طبيعة المؤسسة من 2014 الى 2016



المصدر: من إعداد الطالبة استنادا إلى معطيات مديرية الصناعة والمناجم لسنوات 2014-2015-2016

الفصل الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة

تتوزع العمالة حسب طبيعة المؤسسة وفق ما يبينه الجدول التالي:

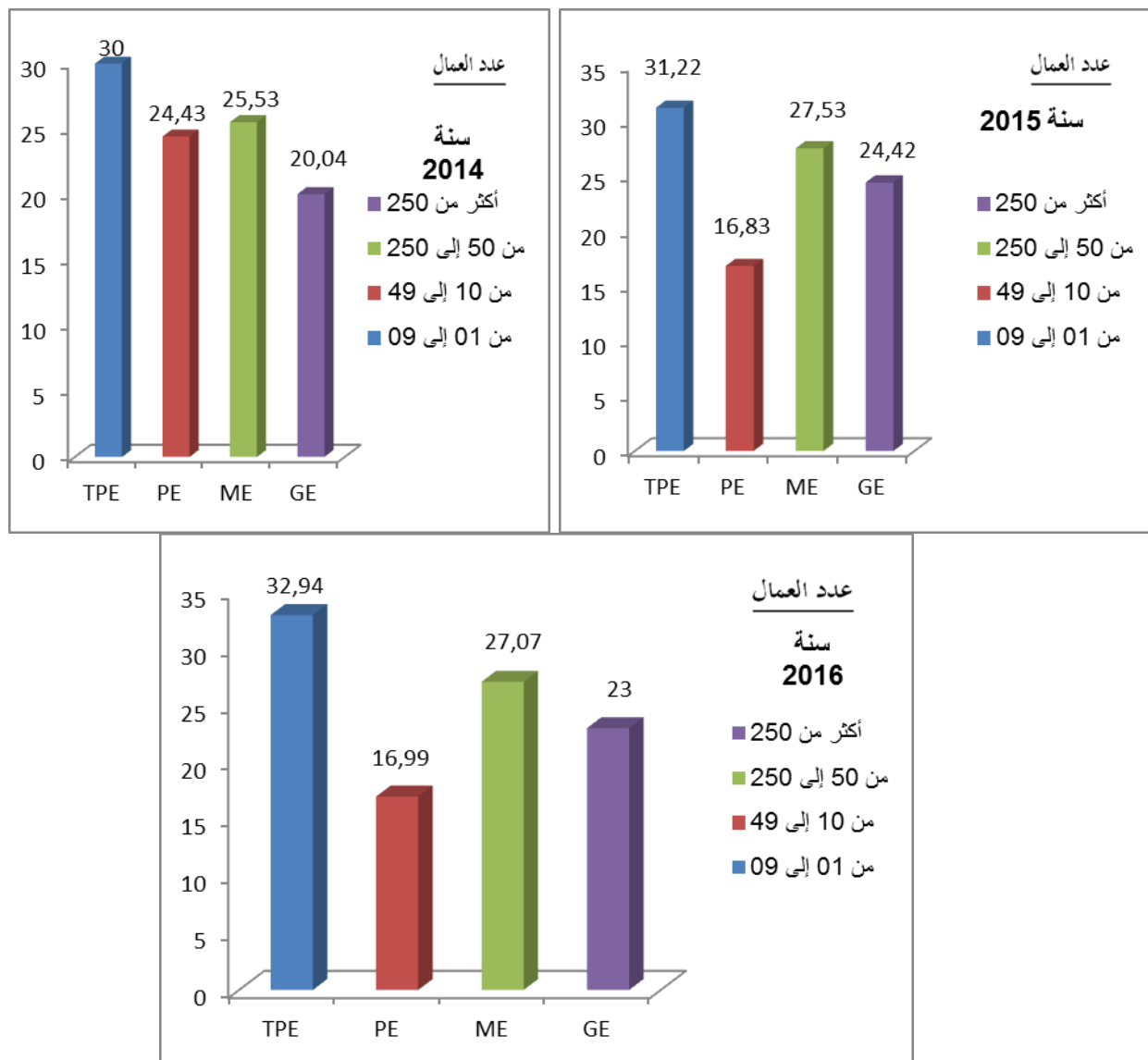
جدول رقم 12: يشير إلى توزيع عدد العمال حسب طبيعة المؤسسة

نوعية المؤسسة	عدد العمال 2014	النسب المئوية	عدد العمال 2015	النسب المئوية	عدد العمال 2016	النسب المئوية
عدد عمال المؤسسات الجدة مصغرة TPE عدد العمال من 01 إلى 09	3577	30.00	3514	31.22	3938	32.94
عدد عمال المؤسسات الصغيرة PE عدد العمال من 10 إلى 49	2914	20.43	1895	16.83	2031	17
عدد عمال المؤسسات المتوسطة ME عدد العمال من 50 إلى 250	3046	25.53	3099	27.53	3236	27.06
عدد عمال المؤسسات الكبيرة GM عدد العمال الأكثر من 250	2390	24.04	2749	24.42	2749	23
المجموع	11927	%100	11257	%100	11954	%100

المصدر: من إعداد الطالبة استنادا إلى معطيات مديرية الصناعة والمناجم

التفسير: نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن المؤسسات الجدة مصغرة محل الدراسة أنها توظف أكبر عدد من العمال خاصة خلال الثلاثة السنوات محل الدراسة بحيث تمثل تقريبا الثلث من عدد العمال الكلي وهذا راجع لتوفر الولاية على عدد كبير من المؤسسات المصغرة، تم يأتي في المرتبة الثانية من حيث التشغيل المؤسسات المتوسطة وهي أيضا تحتل نفس الترتيب بحيث توظف ما يقارب الربع من العدد الإجمالي للعمال، ثم يليها المؤسسات الكبيرة ثم المؤسسات الصغيرة في المرتبة الأخيرة وكلاهما يحتل نفس الترتيب خلال السنوات محل الدراسة، بحيث أن المؤسسات الصغيرة توظف 2031 عامل ونسبة 17 % خلال سنة 2016 بينما المؤسسات الكبيرة توظف 2749 ونسبة 23 %.

شكل رقم 05: أعمدة بيانية توضح نسبة عدد العمال حسب طبيعة المؤسسة خلال 2014-2015-2016



المصدر: من إعداد الطالبة استنادا إلى معطيات مديرية الصناعة والمناجم

الفصل الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة

6- عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الطبيعة والنشاط سنة 2016:

تسمح لنا هذه الدراسة من متابعة التطور الحاصل في عدد المؤسسات حسب انتشارها العمودي، ومدى تركيزها بين فروع النشاط الاقتصادي

جدول رقم 13 : يشير إلى عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الطبيعة والنشاط سنة

2016

النسب المئوية (%)	المجموع	عدد المؤسسات الكبيرة GE عدد العمال ما فوق 250	عدد المؤسسات المتوسطة ME عدد العمال من 50 إلى 250	عدد المؤسسات الصغيرة PE عدد العمال من 10 إلى 49	عدد المؤسسات المصغرة TPE عدد العمال من 01 إلى 09	قطاعات النشاط	
01.26	22	00	02	03	17	1 الفلاحة والصيد	1
00.46	08	03	00	02	03	2 المياه والطاقة	2
00.06	01	00	00	00	01	3 الطاقة	3
00	00	00	00	00	00	4 خدمات وأشغال بترولية	4
00.51	09	00	00	06	03	5 مناجم ومحاجر	5
00.06	01	00	00	00	01	6 الحديد والصلب	6
00.80	14	01	04	02	07	7 مواد البناء	7
36.98	646	02	13	60	571	8 البناء والأشغال العمومية	8
00.06	01	00	00	01	00	9 الكيمياء والبلاستيك	9
03.83	67	01	06	03	57	10 الصناعة الغذائية	10
00.92	16	00	01	00	15	11 صناعة النسيج	11
00	00	00	00	00	00	12 صناعة الجلد	12
00.17	03	00	01	01	01	13 صناعة الخشب والورق	13

الفصل الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة

00.06	01	00	01	00	00	صناعات مختلفة	14
05.15	90	00	01	03	86	النقل والاتصالات	15
06.75	118	00	00	05	113	التجارة	16
02.57	45	00	02	01	42	الفندقة والإطعام	17
01.09	19	00	01	03	15	خدمات للمؤسسات	18
22.61	395	00	00	01	394	خدمات للأسر	19
00.80	14	00	01	07	06	الهيئات المالية	20
00.74	13	00	00	04	08	الأعمال العقارية	21
15.11	264	00	01	13	250	خدمات للجماعات	22
%100	1747	07	35	115	1590	المجموع مع النسبة المؤوية	
		1747				المجموع الكلي	

المصدر: نشرية مديرية الصناعة والمناجم لسنة 2016

التفسير: من خلال المعطيات يتضح أن أغلبية المؤسسات المصغرة والصغيرة تنشط في قطاع البناء والأشغال العمومية بنسبة 36.98% ومعظمها مؤسسات مصغرة بنسبة تفوق 88% .

كما أننا نلاحظ أن معظم المؤسسات المتواجدة بقطاع خدمات الأسر هي عبارة عن مؤسسات مصغرة بحيث تمثل نسبة 99.74%، تم يليها قطاع الخدمات للجماعات والذي تكون فيه أيضا المؤسسات المصغرة موجودة وبوفرة بحيث تمثل نسبة 94.64%.

كما نلاحظ ان قطاع النقل والاتصالات أغلبية المؤسسات المتواجدة به عبارة عن مؤسسات مصغرة بحيث تمثل نسبة 85%.

ومن خلال ما سبق نلاحظ أن المؤسسات المصغرة منتشرة في جميع القطاعات، أما بالنسبة للمؤسسات الصغيرة فهي متواجدة بنسبة 9.88% في قطاع البناء والأشغال العمومية بينما في القطاعات الأخرى فهي متواجدة بنسب قليلة. أما فيما يخص المؤسسات المتوسطة فهي منتشرة عبر جميع القطاعات لكن بنسب قليلة وكذلك هو الحال بالنسبة للمؤسسات الكبيرة فهذه الأخيرة يمكننا القول أنها معدودة على الأصابع بحيث توجد فقط 7 مؤسسات كبرى على مستوى الولاية تتوزع على القطاعات التالية : 3 مؤسسات

الفصل الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة

على مستوى قطاع المياه والطاقة، ومؤسستين على مستوى قطاع البناء والأشغال العمومية، ومؤسسة على مستوى قطاع الصناعة الغذائية، ومؤسسة واحدة على مستوى قطاع مواد البناء.

7- النسب المئوية لعدد العمال حسب الطبيعة والنشاط سنة 2016:

تسمح لنا هذه الدراسة من متابعة التطور الحاصل في عدد عمال المؤسسات حسب انتشارها العمودي، ومدى تركيزها بين فروع النشاط الاقتصادي.

جدول رقم 14: يشير إلى النسب المئوية لعدد العمال حسب الطبيعة والنشاط سنة 2016

النسبة المئوية	المجموع	عدد عمال المؤسسات الكبيرة GE مافوق 250	عدد عمال المؤسسات المتوسطة ME من 50 إلى 250	عدد عمال المؤسسات الصغيرة PE من 10 إلى 49	عدد عمال المؤسسات المصغرة TPE من 01 إلى 09	قطاعات النشاط	
2.47	295	00	214	51	30	1 الفلاحة والصيد	
8.17	977	935	00	22	20	2 المياه والطاقة	
0.03	04	00	00	00	04	3 الطاقة	
0	00	00	00	00	00	4 خدمات وأشغال بترولية	
01	119	00	00	110	09	5 مناجم ومحاجر	
0.03	04	00	00	00	04	6 الحديد والصلب	
6.75	807	290	455	52	10	7 مواد البناء	
38.03	4546	1130	1229	981	1206	8 البناء والأشغال العمومية	
0.38	45	00	00	45	00	9 الكيمياء والبلاستيك	
9.39	1123	394	591	40	128	10 الصناعة الغذائية	
1.30	155	00	124	00	31	11 صناعة النسيج	
0	00	00	00	00	00	12 صناعة الجلد	
0.75	90	00	53	36	01	13 صناعة الخشب والورق	
0.76	91	00	91	00	00	14 صناعات مختلفة	
2.53	303	00	98	64	141	15 النقل والاتصالات	
2.46	294	00	00	95	199	16 التجارة	

الفصل الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة

17	الفندقة والاطعام	76	46	123	00	245	2.05
18	خدمات للمؤسسات	42	54	93	00	189	1.58
19	خدمات للأسر	686	29	00	00	715	5.98
20	الهيئات المالية	31	138	79	00	248	2.07
21	الأعمال العقارية	14	78	64	00	156	1.30
22	خدمات للجماعات	1306	190	52	00	1548	12.95
	المجموع مع النسبة المئوية	3938	2031	3236	2749	11954	%100
	المجموع الكلي	11954					

المصدر: نشرية مديرية الصناعة والمناجم لسنة 2016

التفسير: نلاحظ من خلال هذا الجدول أن قطاع البناء والأشغال العمومية يوظف أكبر عدد من العمال و على مستوى طبيعة كل مؤسسة بحيث يوظف قرابة 1206 عامل أي ما يعادل 26.52 % على مستوى المؤسسات المصغرة، بينما يوظف ما يعادل 981 عامل أي بنسبة 21,57 % على مستوى المؤسسات الصغيرة، أما بالنسبة للمؤسسات المتوسطة فهي توظف 1229 عامل أي بنسبة 27.03 %.

فعند مقارنتنا بين المؤسسات المصغرة والمتوسطة نلاحظ أن هذه الأخيرة توظف أكثر من المؤسسات المصغرة رغم أن المؤسسات المصغرة أكبر عدد من المؤسسات المتوسطة وهذا راجع كون أن كل مؤسسة متوسطة توظف ما لا يقل عن 50 عامل ويمكنها استيعاب حتى 250 عامل، بينما كل مؤسسة مصغرة لا يمكنها توظيف أكثر من 9 عمال.

كما نلاحظ أيضا أن قطاع خدمات الأسر يوظف 686 عامل على مستوى المؤسسات المصغرة و 29 عامل على مستوى المؤسسات الصغيرة ولا يوجد بهذا القطاع مؤسسات متوسطة ولا كبيرة، ثم يليها قطاع التجارة الذي يوظف 199 عامل على مستوى المؤسسات المصغرة و 95 عامل على مستوى المؤسسات الصغيرة ولا توجد بهذا القطاع مؤسسات متوسطة وكبيرة.

كما اننا نلاحظ أنه على مستوى المؤسسات المتوسطة : قطاع مواد البناء يوظف 455 عامل، وقطاع الصناعة الغذائية يوظف 591 عامل وقطاع صناعة النسيج يوظف 124 عامل وقطاع الفنادق والاطعام يوظف 123 عامل.

الفصل الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة

8- عدد المؤسسات وعدد العمال حسب القطاعين (العام والخاص):

تختلف نوعية المؤسسة حسب أصل ملكيتها بحيث تكون عامة إذا كانت ملكا للدولة وخاصة إذا كان غير ذلك والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم 15: يشير إلى عدد المؤسسات وعدد العمال حسب القطاعين (العام والخاص)

نوعية المؤسسة	عدد المؤسسات	النسب المئوية	عدد العمال	النسب المئوية
قطاع الخاص	1692	96.85	8510	71.19
قطاع العام	55	3.15	3444	28.81
المجموع	1747	%100	11954	%100

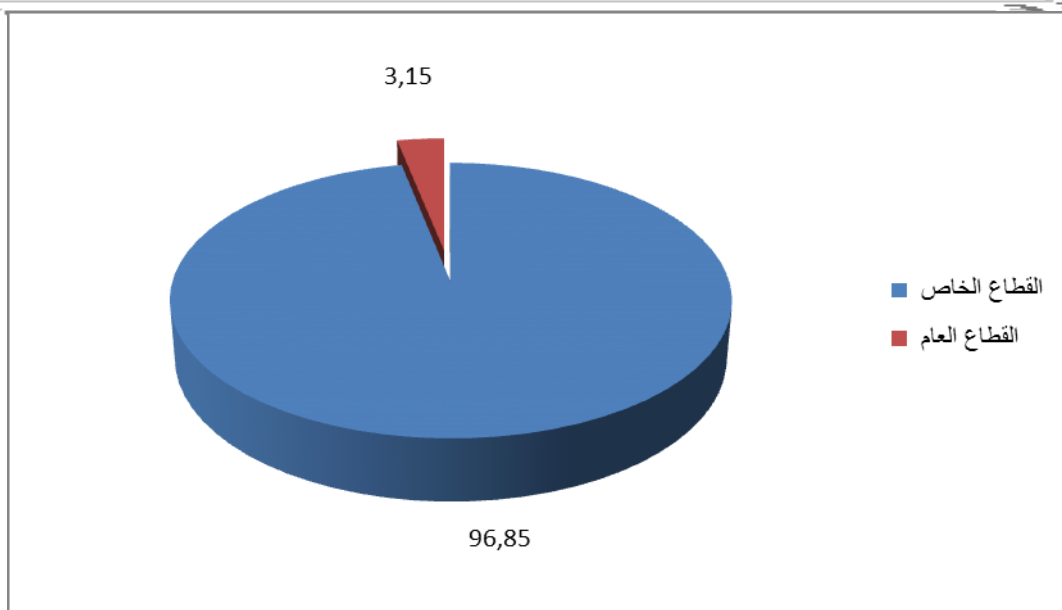
المصدر: من إعداد الطالبة استنادا إلى معطيات مديرية الصناعة والمناجم

التفسير: نلاحظ من خلال هذا الجدول أن المؤسسات الخاصة تستحوذ على الغالبية العظمى من تعداد المؤسسات بحيث أحصت بـ 1692 مؤسسة أي بنسبة 96.85 % فهي أكثر استيعابا للعمالة فهي توظف 8510 عامل مما يشير إلى دورها الفعال في امتصاص البطالة، أما بالنسبة للقطاع العام فهو يحتوي على 55 مؤسسة أي بنسبة 3.15 % وتوظف 3444 عامل، كما أننا نلاحظ أنه ورغم قلة عدد المؤسسات العامة مقارنة بالمؤسسات الخاصة إلا أنها توظف قدر معتبر من العمال بحيث أنه يمكننا القول أن كل مؤسسة توظف ما يقارب 62 عامل هذا ما يفسر أن معظم المؤسسات العمومية هي عبارة عن مؤسسات متوسطة على عكس القطاع الخاص الذي معظم مؤسساته هي مؤسسات مصغرة.

شكل رقم 06: الدائرة النسبية توضح عدد المؤسسات على مستوى القطاع الخاص والعام

لسنة 2016

الفصل الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة



المصدر: من اعداد الطالبة استنادا الى معطيات مديرية الصناعة والمناجم لسنة 2016

الفصل الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة

المطلب الثاني: مساهمة مختلف أجهزة الدعم في توفير مناصب عمل

إن توفير مناصب العمل يتركز أكثر على إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة جديدة، فبالرغم من تواجد مديرية خاصة بإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلا أنه توجد أجهزة دعم أخرى تساعد في خلق مناصب شغل جديدة والجدول التالي يوضح مختلف أجهزة الدعم التي تساعد في توفير هاته المناصب.

جدول رقم 16: يشير إلى مساهمة مختلف أجهزة الدعم في توفير مناصب عمل

أجهزة الدعم	2013		2014		2015	
	العدد	%	العدد	%	عدد المشاريع	النسبة المئوية
الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر A.N.G.E.M	73	0.88	140	07.86	1043	35.54
الصندوق الوطني للتأمين على البطالة C.N.A.C	921	11.08	810	45.50	1215	41.40
الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار A.N.D.I	41	0.49	85	04.77	54	01.84
الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب A.N.S.E.J	7274	87.53	744	41.80	614	20.92
صندوق ضمان القروض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة F.G.A.R	01	00.01	06	00.05	09	00.30
المجموع	8310	%100	1780	%100	2935	%100

المصدر: من إعداد الطالبة استنادا إلى معطيات مديرية الصناعة والمناجم

الفصل الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة

التفسير: نلاحظ أن الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب هي الأكثر امتصاصا للبطالة بحيث تمثل نسبة 87.53 % من المجموع لعدد المؤسسات، تم يليها الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة فهو يمثل بنسبة 11.08 % تم تأتي بقية اجهزة الدعم الأخرى في المرتبة المالية هذا في سنة 2013.

أما في سنة 2014 فان الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة يحتل المركز الأول بحيث يساعد في انشاء 810 مؤسسة أي ما يعادل 45.5 % تم يليها الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب والذي يساهم في انشاء 744 مؤسسة وبنسبة 41.80 % ثم الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بحيث أنشأت 140 مؤسسة بنسبة 7.86 %.

أما في سنة 2015 فنلاحظ ان الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة يحتل المركز الاول وذلك بقدرته على انشاء 1215 مؤسسة وبنسبة 41.4 % تم تليها الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بنسبة 35.54 % تم الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب بنسبة 20.56 %.

- وضعية المشاريع موقوفة الى غاية 2017_01_31:

بعد رؤيتنا لمصلحة المؤسسات المتوسطة والصغيرة وحصولنا على بعض المعطيات وقيامنا بتحليلها أدركنا عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتوفرة بالولاية وكم تشغل من عامل. إلا أننا أردنا التنقل إلى مصلحة أخرى بمديرية الصناعة والمناجم ألا وهي مصلحة التطور الصناعي وترقية الاستثمار ومتابعة مساهمة الدولة.

و تحصلنا على معلومات توضح لنا وضعية المشاريع موقوفة إلى غاية 2017_01_31 بحيث من خلال هذه المعلومات سوف نستنتج عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكم تستطيع أن توفر من منصب شغل في السنوات القادمة بحيث أن هاته المؤسسات مازالت في طور الإنجاز.

الفصل الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة

جدول رقم 17 : يوضح الملفات المقبولة (87 ملف)

القطاع	عدد الملفات	مبلغ الإستثمار	عدد العمال
أشغال عمومية	1	90900.31	17
الفلاحة	-	-	-
الصناعة	30	4226955.87	690
الخدمات	24	2861810.69	765
مواد البناء	6	3772509.67	293
الري	-	-	-
التجارة	4	331387.4	117
السياحة	6	811815.37	178
الصناعة الغذائية	16	1527615.02	397
المجموع	87	13622994.33	2457

المصدر: من إعداد الطالبة استنادا إلى معطيات مديرية الصناعة والمناجم

نلاحظ من خلال هذا الجدول أنه سوف يتم خلق 87 مؤسسة مختلفة الطبيعة على مستوى الولاية موزعة حسب كل قطاع والتي سوف تقوم بخلق 2457 منصب شغل مستقبلا.

بحيث نلاحظ أنه سوف يتم خلق 30 مؤسسة في قطاع الصناعة فقط وهو عدد كبير مقارنة بالقطاعات الأخرى وذلك راجع لتشجيع الدولة للصناعة وبالتالي انحياز معظم المستثمرين لها نظرا للامتيازات التي تقدمها الدولة لهذا القطاع.

الفصل الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة

خلاصة:

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أداة فعالة في التنمية الجهوية والمحلية، بفضل خصوصيتها المتميزة بصغر الحجم وسهولة التأسيس، وبالنظر الى واقعها على مستوى الولاية فيمكن الجزم بأن هذا القطاع لم يتمكن الى حد الآن من تحقيق النتائج المرجوة منه خاصة فيما يخص توفير فرص العمل، رغم البرامج الحكومية الموجهة لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والتي تعتبر موردا مهما للمؤسسة.

حيث تعتمد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كونها مؤسسات ذات طابع عائلي في أغلب الحالات على التمويل بمدخرات العائلات، ولهذا فان لهذه المؤسسات القدرة على الانتشار الجغرافي، نظرا للصغر النسبي لها، إذا حضيت بالدعم اللازم والاعتماد عليها في كل القطاعات الاقتصادية، كالمهن الحرة والمهن الصغيرة الإنتاجية فهي تنتشر في جميع المناطق وتساعد في امتصاص البطالة المنتشرة فيها.

الخاتمة العامة

خاتمة عامة:

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أحد أهم مداخل التنمية الاقتصادية والاجتماعية، خاصة في ظل التغييرات السريعة والمتعاقبة في مستويات التكنولوجيا، وتعدد الأزمات الاقتصادية والاجتماعية. واعتمدت الكثير من الدول المتقدمة والنامية على تطوير هذا النوع من المؤسسات، وتهيئة المناخ الاستثماري لها، وذلك من أجل ترقية مساهمتها في عملية التنمية الاقتصادية، ودورها في عملية التنمية المحلية نظرا لخصوصياتها بقدرتها على الانتشار الجغرافي في كامل المناطق المختلفة، ومنه تشغيل السكان المحليين واستغلال الموارد المحلية، وتعتبر مكملا للمؤسسات كبيرة الحجم التي تشكل الركيزة الأساسية في مسيرة التنمية الاقتصادية من خلال إسهامها في تحقيق معدلات نمو سريعة.

لقد لعبت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا هاما في اقتصاديات الدول المتقدمة وتعتبر من أهم الركائز في محاربة الفقر والبطالة، وقد أثبتت التجارب بأن دعم هذا القطاع الحيوي من خلال تشجيع المبادرة الفردية هو الحل الأمثل للوصول إلى تحقيق تنمية اقتصادية.

وقد حاولت هذه الدراسة تسليط الضوء على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تقليص حجم البطالة، ودراسة مدى إمكانية هذه المؤسسات في إحداث وخلق مناصب الشغل والنهوض بعملية التنمية.

وفي ظل الأوضاع الحالية للبطالة، وواقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر يمكن استخلاص بعض النتائج:

- لقد مرت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر بعدة مراحل، فبعد ما كانت مهمشة وثانوية في ظل تبني الخيار الاشتراكي، بدأ القطاع الخاص يشهد إعادة الاعتبار نسبيا في مرحلة المخططات التنموية، والتراجع عن سياسات الصناعات الثقيلة لحساب الصناعات الخفيفة والمتوسطة، حيث توج ذلك بإنشاء وزارة المؤسسات المتوسطة والصغيرة سنة 1994، ثم القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومختلف الوكالات المدعمة لها، وهذا يدل على الاهتمام المتزايد للسلطات العمومية بهذا القطاع.
- تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عدة مشاكل تتعلق أساسا بوجود صعوبات إدارية وبيروقراطية وعراقيل مالية وتسويقية، مما يعيق الكثير من الشباب الحيوي في الاندماج والمساهمة الفعالة في النشاط الاقتصادي.
- إن البطالة ظاهرة وواقع معقد وتحمل في طياتها عدة آثار سلبية تنعكس على الوضع الاقتصادي والاجتماعي، وأن استمرارها وعدم الاهتمام بها يزيد من حدتها مما ينجر عنها آثار خطيرة على المجتمع.
- لقد تمكنت الجزائر من تقليص معدل البطالة خلال العشرية الأخيرة إلى ثلث ما كان عليه، باتخاذ الإجراءات والتدابير لمحاربة البطالة تعلقت أساسا بأجهزة التشغيل المؤقت وشكل من أشكال

- التضامن هذا من جهة، ومن جهة أخرى فقد تم إعطاء نفس جديد لترقية الاستثمار في البلاد خلال هذه الفترة بإصدار السلطات العمومية لعدة قوانين من شأنها تشجيع وتطوير الاستثمار.
- للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة خصائص مميزة تجعلها أكثر فاعلية في استحداث مناصب العمل تتمثل أساسا في ارتفاع كثافة عنصر العمل وانخفاض رؤوس الأموال، إلا أن عملية التوظيف بها تواجه بعض الصعوبات التي تؤدي إلى تقييد فرص العمل التي يمكن أن توفرها هذه المؤسسات.
 - تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة من أكثر أشكال المؤسسات نموا وتطورا، وهي بالتالي الأكثر استيعابا للعمالة، مما قد يشير إلى دور أكثر فعالية لها في امتصاص البطالة على مستوى الولاية

- إن توزيع العمالة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة حسب قطاع النشاط يظهر سيطرت نشاط البناء والأشغال العمومية على مجموع نشاطات القطاع يليه نشاط الخدمات والنشاط التجاري، ونعتقد أن هذا يعود إلى التوجه الكبير نحو هذا النوع من مجالات النشاط نظرا لسياسة الدولة الرامية إلى تدارك التأخر في المشاريع المتعلقة بمجال بناء السكن مما شجع على قيام مقاولات خاصة في هذا الشأن.

الكتب:

- 1- د. أحمد سليمان حضاونة، العمل والبطالة، حالة الأردن، (1973. 2009) دار الياقوت للطباعة والنشر والتوزيع، المملكة الأردنية الهاشمية، ط 1، 2015
- 2- إسماعيل، عبد الرحمن وآخرون، مفاهيم أساسية في علم الاقتصاد. عمان: دار وائل للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، 1999
- 3- الحاج، طارق، علم الاقتصاد ونظرياته. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 1998
- 4- البراوي، راشد، الموسوعة الاقتصادية، بيروت: دار النهضة العربية، الطبعة الأولى، 1971
- 5- الدباغ، اسامة بشير، البطالة والتضخم، المؤسسة الاهلية للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، 4-2007
- 6- بدوي أحمد زكي، معجم مصطلحات العمل، القاهرة، دار الكتاب المصري، 1988
- 7- حردان، طاهر حيدر، مبادئ الاقتصاد، عمان: دار المستقبل للنشر والتوزيع، 1997
- 8- راشد البراوي، الموسوعة الاقتصادية، طبعة 1، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان 1971
- 9- رمزي زكي، الإقتصاد السياسي للبطالة، سلسلة كتب ثقافية شهرية يصدرها المجلس الوطني للثقافة والفنون، الكويت 1987
- 10- د. صلاح حسن، دعم وتنمية المشروعات الصغيرة لحل مشاكل البطالة و الفقر، دار الكتاب الحديث 2013
- 11- ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية والتحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، طبعة 2005
- 12- عبد القادر، محمد علاء الدين، البطالة. الإسكندرية، منشأة المعارف، 2003
- 13- فتحي السيد عبده أبو سيد أحمد، الصناعات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية المحلية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2005
- 14- فريد النجار، الصناعات والمشروعات الصغيرة ومتوسطة الحجم مدخل رواد الأعمال، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2006
- 15- ناصر دادي عدون، العايب عبد الرحمان،

قائمة المصادر والمراجع:

16- نبيل جواد، إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الطبعة الأولى، مجد للنشر والتوزيع، بيروت، 2007

17- هوشيار معروف، دراسات في التنمية الاقتصادية: استراتيجيات التصنيع ولتحول الهيكلي- أطروحات فكرية وحالات دراسية- الطبعة الاولى، دار الصفاء، عمان، 2005

18- وارتيني، جيمس وربجارد ستروب، الاقتصاد الكلي، الاختيار العام والخاص، ترجمة عبد الفتاح عبد الرحمن وعبد العظيم محمد، دار المريخ للنشر، الرياض، 1988

الرسائل العلمية:

1- رفعت العوضي، تخطيط القوى العاملة في القطاع الزراعي، رسالة دكتوراه في الاقتصاد كلية التجارة بين جامعة الأزهر 1977

2- هالة محمد لبيب عبد الوهاب عنبة، نموذج القياس لنجاح المشروعات الصغيرة والمتوسطة في جمهورية مصر العربية، أطروحة دكتوراه، جامعة القاهرة، 1995

3- نعيمة بنعامر، بنوك التجارة وتقييم طلبات الائتمان رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية الجزائر، 2001/2000.

4- شبوطي، حكيم، دور (PME) في تحقيق الشغل، رسالة ماجستير، الجزائر: معهد العلوم الاقتصادية، غير منشور، 2002

5- بن شوشة فائزة، مساهمة (PME) في خلق مناصب شغل. مذكرة ليسانس، الجزائر: المركز الجامعي يحي فارس بالمدينة، غير منشور، 2003

6- لخلف عثمان، واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسبل دعمها وتنميتها: دراسة حالة الجزائر، أطروحة دكتوراه دولة، جامعة الجزائر 2004،

7- بلحمدي سيد علي، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة لتحقيق التنمية الاقتصادية في ظل العولمة- دراسة حالة الجزائر - رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، السنة الجامعية، 2006

8- زويتة محمد صالح، أثر التغيرات الاقتصادية على ترقية قطاع المؤسسات الصغيرة في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2006-2007

9- قصاب سعدية، اختلالات سوق العمل وفعالية سياسات التشغيل في الجزائر 1990-2004، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الجزائر، 2006

الدوريات والمجلات والمقالات:

- 1- جمال الدين سلامة، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيف من حدة البطالة في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 41
- 2- عبد الكريم البشير، تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحبة منها خلال عقد التسعينات، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد 01، جامعة حسنية بن بوعلي، الشلف، 2004
- 3- جمال عمورة، ضرورة تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية في ظل التحولات العالمية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 28.
- 4- البكر، محمد عبدالله، اثر البطالة في البناء الاجتماعي، دراسة تحليلية عن البطالة وآثارها في المملكة العربية السعودية، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد 32، العدد الثاني، 2004
- 5- مجلة جامعة الملك سعود، إبراهيم بن عبد الرحمن آل عروان، نظرية التوزيع، دراسة اقتصادية فقهية، جانفي 2010
- 6- بربيش السعيد، بلغرة عبد اللطيف، إشكالية تمويل البنوك للمؤسسات المتوسطة والصغيرة في الجزائر بين معوقات المعمول ومتطلبات المأمول، الملتقى الدولي: متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة حسنية بن بوعلي شلف، يومي 17، 18 أفريل 2006.
- 7- كتوش عشور، طرشي محمد، تنمية وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، الملتقى الدولي: متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة حسنية بن بوعلي، الشلف، يومي 17_18 أفريل 2006.

التقارير والنشرات:

- 1- منظمة الأمم المتحدة، تقرير التنمية البشرية لسنة 2004
- 2- المجلس الوطني الإقتصادي والإجتماعي، مشروع تقرير حول تقويم أجهزة الشغل
- 3- نشرية مديرية الصناعة والمناجم لسنة 2016

النصوص القانونية:

الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 91 الصادر بتاريخ 06 ديسمبر 1998

- 1- Ammar Sellami, Petit moyenne industrie et développement économique, Imprimé sur les presses de l'entreprise nationale des Ars graphiques, Alger, 1985
- 2- BIT, "Promouvoir l'emploi : politiques, compétences, entreprises", Conférence internationale du travail, 92^{ème} session, Genève, 2004
- 3- Bertrand Duchéneau, Enquête sur les PME françaises : identités, contextes, chiffres, édition Maxima, Paris, 1995
- 4- Gérald D'Amboise, La PME canadienne: Situation et défis, Presses Université Laval, Québec, 1989
- 5- Gérard Dutuit, Economie de l'emploi et du chômage, Edition Ellipses, PARIS, 1994
- 6- OCDE, Perspectives de l'OCDE sur les PME, Publication de l'OCDE, Paris, 2000
- 7- Paul-Arthur Fortin, Devenir entrepreneur: Pour un Québec plus entrepreneurial, 2^{ème} édition, Presses Université Laval, Québec, 1992
- 8- Paul Wannacott and Ronald W. Wannacott, economics
- 9- Pascal Vidal, Christophe Mangholz, Stéphane Vital-Durand, Faire évoluer son système d'information : guide pratique à l'usage du dirigeant de PME, Edition Maxima, Paris, 2007
- 10- Robert Witterwulgh, La PME: une entreprise humaine, De Boeck Université, Bruxelles, 1998

