



المركز الجامعي بلحاج بوشعيب عين تموشنت
معهد العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير
القسم: علوم الإقتصادية
تخصص: تحليل اقتصادي واستشراف



بعنوان

دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القضاء على البطالة

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم الاقتصادية

إشراف الأستاذ:

بوعلي عبد القادر

إعداد الطالبين:

■ بعيري سارة

■ حزام سعاد

لجنة المناقشة:

جامعة عين تموشنت	أستاذ محاضر	مشرفا	أ. بوعلي عبد القادر
جامعة عين تموشنت	أستاذ محاضر أ	رئيسا	أ. زدون جمال
جامعة عين تموشنت	أستاذ مساعد أ	ممتحنا	أ. أوجامع ابراهيم

السنة الجامعية: 2021/2020

سُورَةُ الْفَاتِحَةِ ١

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ ١
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ٢ الرَّحْمَنِ
الرَّحِيمِ ٣ مَلِكِ يَوْمِ الدِّينِ ٤
إِيَّاكَ نَعْبُدُ وَإِيَّاكَ نَسْتَعِينُ ٥
أَهْدِنَا الصِّرَاطَ الْمُسْتَقِيمَ ٦ صِرَاطَ
الَّذِينَ أَنْعَمْتَ عَلَيْهِمْ غَيْرِ الْمَغْضُوبِ
عَلَيْهِمْ وَلَا الضَّالِّينَ ٧

وَأَيُّهَا السَّامِعُونَ

الشكر:

الحمد لله الذي منّ علينا بالوصول الى هذه المنزلة التي ما كنا لنبلغها إلا بفضله،
فالحمد لله عزّوجل الذي ألهمنا الصبر وأمدنا بالقوة والعزم لمواصلة مشوارنا الدراسي...
لابدّ لنا ونحن نخطو خطواتنا الأخيرة في الحياة الجامعية من وقفة
نعود فيها إلى أعوام قضيناها في رحاب الجامعة مع أساتذتنا الكرام
الذين قدّموا لنا الكثير في بناء جيل جديد...
وقبل أن نمضي نُقدّم أسمى آيات الشكر والامتنان والتقدير والمحبة
إلى الذين حملوا أقدس رسالة في الحياة،
إلى الذين مهّدوا لنا طريق العلم والمعرفة،
إلى جميع أساتذتنا الأفاضل،
وأخصّ بالتقدير والشكر لأستاذنا الذي كلما سألناه عن المعرفة زوّدنا بها،
وكلّما طلبنا من وقته الثمين وقره لنا بالرغم من مسؤوليته المتعددة

الأستاذ: بوعلي عبد القادر

إهداء

بسم الله الذي على أحسن صورة خلقي

أحمده على وصولي إلى هذه المرحلة من حياتي وتحقيقي لأمنياتي،

وبكل فخر واعتزاز وتواضع وامتنان، أهدي هذا العمل إلى:

من كرمهم الله في كتابه الحكيم، بعد بسم الله الرحمان الرحيم:

﴿فَلَا تَقُلْ لَهُمَا أُفٍّ وَلَا تَنْهَرُهُمَا وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا﴾

إلى امرأة أفنت شبابها من أجل رعايتي، تحلّت عن أحلامها من أجل أحلامي،

بدعائها أنارت درب حياتي وسهرت الليالي من أجل سلامتي،

إلى رمز العطاء ومنبع الحنان: إلى أُمِّي غالية

إلى من ضحّى بالكثير وذاق مرارة الحياة ليرى نجاحي، وكان له الفضل في رعايتي وتعلّمي،

إلى من أفتخر به طوال عمري: أبي الغالي

"حفظكم الله وأطال في عمركم"

إلى الذين قاسموني الحنان وعاشوا أفراحي، وأحزاني، وكانوا سندي ودعّمي في الحياة،

والتي لهم مكانة خاصة في قلبي، التي كانت ولا زالت نعمة الأصدقاء سند في الفرح والشدة،

رفقاء دربي: رانية، فاطنة، مروة، منال، سعاد، فاطمة، شيماء وكل أصدقاء الدراسة.

وخاصة إلى عائلتي عمار وبعيري التي أفتخر بوجودي بينهم والذي أكنّ لهم المودة والاحترام.

بعيري سارة

بسم الله الرحمن الرحيم،

قل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون. صدق الله العظيم

إلهي لا يطيب الليل الا بشكرك... ولا يطيب النهار الا بطاعتك.. ولا تطيب اللحظة إلا بذكرك... ولا

تطيب الآخرة إلا بعفوك... ولا تطيب الجنة إلا برئتيتك

إلا من بلغ الرسالة وأدى الأمانة ونصح الأمة الى نبي الرحمة ونور العالمين سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم

الى والدي الكرمين وعائتي الغالية حزام

الى اخوات اللواتي لم تلدهم امي ... الى من تحلوا بالإخاء وتميزوا بالوفاء الى ينابيع الصدق الصافي صديقتي

الى كل من علمني حرفا في هذه الدنيا الفانية الى استاد المؤطر بوعلي

الى كل من يقرأ هذه المدكرة

حزام سعاد

الفهرس

الرقم	العنوان	
	الشكر	
	الاهداء	
	قائمة المحتويات	
	قائمة الجداول	
	قائمة الاشكال	
أز	المقدمة العامة	
	عموميات حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والبطالة	الفصل الأول
2		تمهيد
3	عموميات حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.	المبحث الأول
3	مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومعايير تصنيفها	المطلب الأول
10	أشكال وخصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأهميتها	المطلب الثاني
13	مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمشاكل وعواقب التي تواجهها	المطلب الثالث
16	عموميات حول البطالة	المبحث الثاني
16	مفهوم البطالة وتقنية قياسها	المطلب الأول
20	أنواع البطالة	المطلب الثاني
24	أسباب البطالة، فئاتها وآثارها	المطلب الثالث
28	ملخص الفصل الأول	
	واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والبطالة في الجزائر	الفصل الثاني
29		تمهيد
30	واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر	المبحث الأول
30	المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر	المطلب الأول
31	مراحل تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والعراقيل التي تواجهها	المطلب الثاني
37	أساليب وبرامج دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر	المطلب الثالث
41	واقع البطالة في الجزائر.	المبحث الثاني
41	مراحل تطور البطالة في الجزائر	المطلب الأول
44	أسباب البطالة في الجزائر	المطلب الثاني

49	إجراءات مكافحة البطالة في الجزائر	المطلب الثالث
54	ملخص الفصل الثاني	
	دراسة إحصائية لمساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في قضاء على البطالة	الفصل الثالث
47	تمهيد	
48	إحصائيات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والبطالة	المبحث الأول
48	تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال الفترة (2018_2000)	المطلب الأول
51	معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة (2018_2000)	المطلب الثاني
54	دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في امتصاص البطالة	المبحث الثاني
54	مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل	المطلب الأول
59	تفسير وتيرة انشاء مناصب الشغل عن طريق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	المطلب الثاني
63	ملخص الفصل الثالث	
	خاتمة عامة	
	المراجع	

قائمة الجداول و الأشكال

الرقم	العنوان	
3	تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالولايات المتحدة الأمريكية	(1_1)
4	تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة باليابان	(2_1)
5	تعريف الإتحاد الأوروبي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة	(3_1)
6	تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب دول جنوب شرق آسيا	(4_1)
30	تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر	(5_2)
48	تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال (2018_2000)	(6_3)
52	تطور معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة (2018_2000)	(7_3)
55	تطور مناصب الشغل المصروح بها حسب طبيعة م ص م في الجزائر خلال الفترة (2018_2000)	(8_3)
58	مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل بالجزائر خلال الفترة (2018_2000)	(9_3)

الرقم	العنوان	
48	تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال الفترة (2018_2000)	01
54	منحنى تطور معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 2018_2000	02
56	تطور مناصب الشغل من طرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر	03

الملخص:

تبرز هذه الدراسة موضوع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في المحاربة البطالة، وذلك لما لها من قدرة على خلق مناصب الشغل وهذا في ظل جهود الدولة الجزائرية الرامية لتقليص فوهة البطالة وتحقيق التنمية والتقدم الاقتصادي، عن طريق تشجيع انشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مختلف القطاعات الاقتصادية، بالانتهاج مجموعة من إجراءات والبرامج التي تهدف الى تقديم مختلف اشكال الدعم لهذه المؤسسات، كما تعمل على تشجيع الشباب لإنجاز مشاريع خاصة. وفي هذا السياق نجد ان للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة عدة أدوار فعالة خاصة في مجال خلق فرص العمل وهو موضوع إشكالية بحثنا والمثلة في السؤال الرئيسي التالي: كيف تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القضاء على البطالة؟

ومن خلال الدراسة النظرية والتحليلية لموضوع بحثنا توصلنا بان المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي من بين القطاعات المساهمة في معالجة ظاهرة البطالة التي تؤثر سلبا على اقتصاديات الدول واستقرار مجتمعاتها، لذا نجد أن جل الحكومات على غرار الجزائر تسعى جاهدة لتوفير وتقديم مختلف سبل الدعم وتشجيع هذه المؤسسات لتمكن هذه الأخيرة من خلال مرونتها وسرعتها في التأقلم مع المتغيرات في توفير مناصب الشغل.

المقدمة

حظيت المؤسسات الكبيرة مكانة متميزة في أغلب الاستراتيجيات الاقتصادية التي طبقت في مختلف دول العالم، نظرا لما توفره هذه المؤسسات من قاعدة صناعية كبيرة، واعتبرت الركيزة الأساسية لأي تنمية اقتصادية واجتماعية، إلا أنه نتيجة لظهور أزمات اقتصادية في عديد دول العالم، وما صاحبه من أزمات اجتماعية التي عرفت هذه البلدان وخاصة الدول النامية، إضافة إلى التحولات الاقتصادية العالمية وما رافقها من برامج إعادة الهيكلة في عديد الدول، حيث أصبحت الحاجة إلى وجود هياكل اقتصادية قادرة على النمو، والمساهمة في التخفيف من العبء الاجتماعي خاصة في امتصاص البطالة، اتجهت الأفكار لصالح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ككيان مختلف حجما وقيادة وتسييرا.

وعلى غرار عديد الدول فقد شهدت الجزائر تحولات اقتصادية واجتماعية نتيجة للأزمة الاقتصادية التي عايشتها البلاد، والتي اتسمت بتذبذب أسعار النفط وتراجع كبير في الاستثمارات وبغلق معظم المؤسسات الاقتصادية، والتي كانت في مجملها مؤسسات عمومية، وما ترتب عنها من تسريح عشرات الآلاف من العمال، وتراجع التوظيف، ومع هذا المشهد بات من الضروري فتح الباب أمام الاستثمارات الخاصة لإحداث مناصب الشغل والنمو بالاقتصاد الوطني وخلق الثروة. ومع التزايد الهائل لطالبي العمل من مختلف الفئات، لاسيما الشباب وحاملي الشهادات الجامعية، أصبح من الضروري وجود استثمارات حقيقية قادرة على خلق فرص الشغل.

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

باعتبار أن هذه المؤسسات تعتمد على طرق إنتاج تحتاج إلى اليد العاملة بكثافة الزيادة في خلق فرص العمل بما يخفف من ظاهرة الفقر ويقلل من الآفات الاجتماعية، بالإضافة إلى انتشارها في حيز جغرافي أوسع من المؤسسات الكبيرة مما يقلص من الفجوات التنموية بين الحواضر ولأرياف، كما انها تنمي روح المبادرة وتعزز نمط العمل الحر الذي أصبح يميز تفكير العديد من الشباب، وفي إطار هذا التحليل نطرح الإشكالية الرئيسية لهذا البحث من خلال التساؤل الرئيسي التالي:

كيف تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القضاء على البطالة؟

1. الأسئلة الفرعية:

ومن الإشكالات الرئيسية تتفرع منه الأسئلة التالية:

➤ ما هي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟

➤ ما هو واقع البطالة في الجزائر؟

➤ كيف يمكن لمؤسسات الصغيرة والمتوسطة أن تعتبر حل مثالي لحد من البطالة في الجزائر؟

2. الفرضيات:

انطلاقاً من الإشكال المطروح سوف نعتد على الفرضيات التالية:

+ توفر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عددا هاما من مناصب العمل لما تتميز به من خصائص محفزة على استقطاب اليد العاملة.

+ تعتبر البطالة عائق اقتصادي واجتماعي يجب تحليلها وتفسيرها.

+ تشكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمود الفقري لاقتصاديات الكثير من الدول منها الجزائر كأداة لتنمية مساهمتها في الناتج المحلي وخلق القيمة المضافة واستيعابها لمعظم اليد العاملة ويمكن أن تكون المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمثابة أداة للتنمية الحقيقية ومحاربة البطالة في الجزائر.

3. أسباب اختيار الموضوع:

لم يكن اختيار الموضوع عشوائيا، وإنما تأسس على مجموعة دوافع وأسباب أهمها:

+ الميول الشخصي لدراسة هذا الموضوع.

+ الفضول العلمي في معرفة مدى إدراك المنظمة الجزائرية لأهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

+ الأهمية الكبيرة التي يكتسبها قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودوره في تطوير اقتصاديات الدول.

4. أهداف الدراسة:

+ توضيح مختلف المفاهيم التي تخص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والبطالة.

+ إظهار واقع كلا من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والبطالة بالجزائر.

+ محاولة إبراز دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القضاء على البطالة.

+ إعطاء الشباب فكرة عن إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والدور الفعال الذي تلعبه.

5. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذا البحث في كونه يتعرض لأحد أهم المواضيع الاقتصادية والاجتماعية المطروحة على الساحة

العالمية، ألا وهي مشكلة البطالة وإبراز قدرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على استحداث مناصب عمل خاصة، وأن

هذا النوع من المؤسسات بدأ يعرف إهتماما ملحوظا بالجزائر.

6. حدود الدراسة:

+ الحدود المكانية: تتمثل في تطرقنا الى دراسة شاملة لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

الحدود الزمنية: تم التركيز على واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ومساهمتها في القضاء على البطالة من خلال الفترة الزمنية

7. منهج البحث والأدوات المستخدمة:

من أجل الوصول الى هدف البحث والاجابة عن التساؤلات المطروحة ضمن الإشكالية سيتم الاعتماد على المنهج الوصفي كمنهج رئيسي لوصف كلما يتعلق بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والتطرق للمفاهيم الأساسية المرتبطة بالبطالة، بالإضافة الى المنهج التحليلي المستعمل في تحليل ظاهرة البطالة في الجزائر، لتدعيم موضوع البحث سنعتمد على المراجع المتوفرة التي تتناول موضوع البحث والمتمثلة في الكتب والرسائل الجامعية ومواقع الانترنت بغية إثراء الموضوع واعتماد تحليل الجداول الإحصائية والأشكال البيانية باستخدام برنامج EVIEWS.

8. هيكل البحث:

لمعالجة الإشكالية والتحقق من الفرضيات قسمنا البحث إلى 3 فصول:

الفصل الأول: وهو بعنوان "ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والبطالة" الذي يحتوي على مبحثين عبارة عن عموميات حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وعموميات حول البطالة، ويتضمن التطرق إلى أساسيات كالتعريف والخصائص والانواع والأسباب..... الخ.

الفصل الثاني: الذي جاء تحت عنوان "واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والبطالة في الجزائر" المتكون من مبحثين تطرقنا الى واقعهما في الجزائر.

الفصل الثالث: خصص لجانب التطبيقي من هذا البحث، المتمثل في محاولة تحليل وتحديد دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القضاء على البطالة، ويتضمن مبحثين الأول يتناول ومعطيات وأدوات الدراسة، والمبحث الثاني تحليل وتفسير ومناقشة النتائج.

9. صعوبات الدراسة:

عدم توفر كتب بكثرة حول هذا الموضوع واقتصرنا على المقالات والمذكرات والانترنت.

عدم القيام بدراسة الميدانية بسبب الأوضاع الصحية الحالية في البلاد.

عدم توفر قاعدة بيانات مفصلة ودقيقة والتضارب بين الأرقام والإحصاءات.

باعتبار أن موضوع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يحتل مكانا هاما في الاقتصاد الوطني، فلقد تم تناوله من قبل

العديد من الدراسات والتي اختلفت في معالجتها لجوانب هذا الموضوع وتحليلها له، ومن بين أهم الدراسات نركز على:

الدراسة الأولى: مذكرة ماجستير ل: **إيمان بوخناف** بعنوان "دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة" في الجزائر حالة الجزائر خلال 2014 _ 2016 السنة الجامعية 2016_2017.

قامت هذه الدراسة وهي رسالة ماجستير في جامعة قلمة، إشكالية البحث تقوم على ما مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تخفيض مستوى البطالة في الجزائر؟ قامت بتحديد مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مع إظهار أهم الخصائص التي تميزها عن غيرها، كما أظهر هذا البحث بأن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر تلعب دورا لا يستهان به، وتطرق الى عموميات حول البطالة مع إبراز أهمية وقدرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على استحداث مناصب عمل، وتمثلت حصيلة النتائج أن قضية البطالة أصبحت من القضايا التي لا تقبل التأخير والتأجيل نظرا لما تخلفه هذه الظاهرة من آثار سلبية تنعكس على الوضع الاقتصادي والاجتماعي، للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة خصائص مميزة تجعلها أكثر قدرة على استحداث مناصب العمل تتمثل في ارتفاع كثافة عنصر العمل وانخفاض رؤوس الأموال ومرونتها ومقاومتها للهزات الاقتصادية، إلا أن عملية التوظيف بما تواجه بعض الصعوبات التي تؤدي إلى تقييد فرص العمل التي يمكن أن توفرها هذه المؤسسات.

الدراسة الثانية: مذكرة ماجستير ل: **بن جيمة عمر** بعنوان "دور المؤسسات الصغير والمتوسطة في التخفيف من حدة البطالة"، وكانت الدراسة الميدانية بولاية بشار وذلك خلال السنة الجامعية 2011/ 2010 بجامعة أبي بكر بلقايد بولاية تلمسان، الجزائر. إشكالية الدراسة: ولأن البطالة في الجزائر بحجمها وعمقها أصبحت الشغل الشاغل في السنوات الأخيرة غير أن تحسين وتفعيل أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري تطلب توفير جملة من العوامل، قد تعجز مثل هذه المؤسسات عن توفيرها بنفسها، بحيث لا بد من توفير المناخ الاقتصادي القانوني لتشجيع هذه المؤسسات، ومن هذا المنطلق تم طرح الإشكالية الرئيسية وهي: ماهو الدور الذي يلعبه قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيف من حدة البطالة بمنطقة بشار. نتائج الدراسة: أظهرت الدراسة التطبيقية المجرى في ولاية بشار عدة نتائج يتمثل أهمها ان أغلبية أصحاب المؤسسات كانوا بطالين وأن مؤسساتهم تشغل معدل ثلاثة عمال في المتوسط، ومعظم مالكيها هم ذكور وذو مستوى تعليمي ثانوي، وتستثمر هذه المؤسسات في قطاع الخدمات، والنقل والبناء والأشغال العمومية.

الدراسة الثالثة: مذكرة ماجستير ل: **سليمانى ليدية** بعنوان "دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في دعم سياسة التشغيل في الجزائر 2001_2009" وكانت الدراسة الميدانية بولاية تيزي وزو، وذلك خلال السنة الجامعية 2014_، 2015 إشكالية الدراسة: يعتبر قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من القطاعات الحيوية التي تلعب دورا

محوريا في مجال التشغيل بتوفير فرص العمل لكافة الفئات الاجتماعية وامتصاص حد البطالة، وعليه كان من الضروري التطرق بشيء من التحليل والدراسة المعمقة لهذا القطاع مبرزين دور هذه المؤسسات في تدعيم سياسة التشغيل في الجزائر، من هذا المنطق تم طرح الإشكالية التالية: إلى أي مدى ساهمت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تدعيم سياسة التشغيل في الجزائر من 2001 إلى 2009؟ حيث سلط الضوء على البطالة ودراسة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، ومن بين نتائج المتواصلة إليها هناك اهتمام متزايد من قبل السلطات العمومية في الجزائر بدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال استحداث الأجهزة الداعمة لإنشاء هذه المؤسسات، مساهمة مؤسسة انتاج الالبان «LeFermier» التي أجريتها دراسة ميدانية فياستحداث مناصب الشغل وتزويد وتيرة المناصب المتاحة من سنة لأخرى، ودورها الفعال في امتصاص البطالة. اعتماد هذه المؤسسة على خرجي الجامعات وذوي المستوى التأهيلي وذلك للاستفادة من كفاءاتهم وتخصصاتهم لغرض تنمية المؤسسة وتحقيق أهدافها المرجوة.

الفصل الأول:

عموميات حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
والبطالة

تمهيد:

تعاني مختلف دول العالم وخاصة النامية منها مشاكل اقتصادية واجتماعية تعيق سيرورة تقدمها واستقرارها، وتعد البطالة واحدة من بين هذه المشاكل، فهي ظاهرة عالمية تعاني منها معظم النظم الاقتصادية في العالم، وذلك بالنظر لآثارها السلبية في مختلف مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، الأمر الذي جعل منها محل اهتمام الحكومات التي بذلت جهود من أجل إيجاد الحلول المناسبة التي من شأنها العمل على خفض معدلات البطالة والتخفيف من آثارها. وتشكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حلا من الحلول المناسبة، وأداة فعالة في معالجة مشكلة البطالة، وهذا نظرا للدور الحيوي والايجابي الذي تؤديه في مسار إعادة تشكيل الهياكل الاقتصادية، وتحقيق التكامل والتنوع الاقتصادي، كما أنها تؤدي دورا هاما في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية خاصة من ناحية خلق مناصب الشغل، وتكتسي هذه المؤسسات أهميتها من مجموعة اعتبارات تتعلق بخصائصها المتمثلة أساسا بمحدودية رأس مالها، الذي أكسبها ميزة المرونة والقدرة على التكيف مع المتغيرات.

لغرض فهم هذه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومشكلة البطالة، جاء هذا الفصل في مبحثين كالآتي:

❖ المبحث الأول: عموميات حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

❖ المبحث الثاني: عموميات حول البطالة.

المبحث الأول: عموميات حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

تشكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حقيقة ملموسة في النسيج الاقتصادي والصناعي، غير أنه من الصعب إعطاؤها تعريفا محددًا، رغم العديد من الدراسات التي تناولتها واهتمت بها في الآونة الأخيرة، وللتوصل إلى وضع تعريف للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة اعتمدت مجموعة من المعايير، التي سيتم التطرق إلى أهمها من خلال هذا المبحث بالإضافة إلى بعض التعاريف وصعوبات تحديد، تعريف موحد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

المطلب الأول: مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومعايير تصنيفها:

الفرع الأول: مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

إن تعبير صغيرا وتعبير متوسطا هي مفاهيم نسبية قد تختلف من إقليم إلى آخر ومن دولة إلى أخرى ومن قطاع إلى آخر، لذلك فإن الدول على اختلافها المتطورة والنامية وكذا المنظمات الدولية المهتمة بهذا القطاع أصدرت مجموعة من التوصيات لتعريفها.

أولا: تعريف في بعض الدول:

أسعى من خلال هذا العنصر إلى عرض تعاريف من الدول المتقدمة وأخرى من العالم الثالث، للوقوف على الاختلافات الموجودة بينهما.

1. 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 السوق¹، كما تعرف حسب عدد العمال كما يلي:

الجدول (1_1): تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالولايات المتحدة الأمريكية.

النوع	عدد العمال
مؤسسات مصغرة	من 01 الى 09 عمال
مؤسسات صغيرة	من 10 الى 199 عامل
مؤسسات متوسطة	من 200 الى 499 عامل

المصدر: رجم نصيب، فاطمة الزهراء شايب، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ظل العولمة، الدورة التدريبية حول: تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة: وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية، المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب، سطيف يومي: 25_28 ماي، 2003، ص 06.

¹سمية قنيدرة، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة - دراسة ميدانية بولاية قسنطينة-، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري -قسنطينة، الجزائر، 2009_2010، ص 57.

لكن هذا التعريف واجه مسألة حجم المؤسسة من خلال الموافقة بين القيود الرقمية والسمات النوعية للصناعة، 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 بما 200 عامل لتعتبر مؤسسة صغيرة، وعليه فإن المؤسسة الصغيرة ليس من الضروري أن تكون بالمعنى المطلق، بل بالنسبة لمؤسسات أخرى في نفس مجال النشاط، وتأسيساً على ذلك، فما يعتبر طبقاً لأحكام هذا التعريف مؤسسة صغيرة، قد يكون في الواقع مؤسسة متوسطة أو كبير.¹

2. تعريف بريطانيا: عرف قانون الشركات البريطاني الذي صدر عام 1985 المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بأنها تلك

المؤسسات التي تستوفي شرطين أو أكثر من الشروط التالي:²

- حجم تداول سنوي لا يزيد عن 14 مليون دولار امريكي؛
- حجم رأس مال مستثمر لا يزيد عن 65.5 مليون دولار امريكي؛
- عدد من العمال والموظفين لا يزيد على 250 عامل.

3. 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 العمال³، والجدول الموالي يوضح ذلك:

الجدول (1_2): تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 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	50 عامل أو أقل

المصدر: قنيدرة سمية، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة - دراسة ميدانية بولاية قسنطينة-، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2009_2010، ص58.

4. تعريف الهند: كانت الهند تعتمد في تعريفها للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة على معيار رأس المال المستثمر وعدد العمال بحيث وضعت حد أقصى لا يتجاوز 50 عاملاً مما أدى إلى عدم المساعدة في التخفيف من حدة مشكلة

¹ سمية قنيدرة، مرجع سبق ذكره، ص58.

² - نيبيل جواد، إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومشكلات تمويلها، إيتراك، مصر، الطبعة الأولى، 2008، ص25.

³ - نفس المرجع السابق، ص58.

البطالة، ومن ثم قامت الحكومة سنة 1967 بقصر التعريف على رأس المال وحده وبالتالي أصبحت المؤسسات صغيرة ومتوسطة في الهند إذا لم يتجاوز رأس مالها 750 ألف روبية وبدون وضع حد أقصى لعدد العمال الذين توظفهم المؤسسة.¹

ثانيا: تعريف بعض التكتلات والمنظمات:

من خلال هذا العنصر سأحاول تسليط الضوء على تعاريف أهم التكتلات والمنظمات على المستويين العربي والأوروبي، ومنها:

- 1. تعريف البنك الدولي:** يعرف البنك الدولي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة باستخدام معيار عدد العمال، حيث يصف المؤسسات التي يعمل بها أقل من 10 عمال بالمؤسسات المتناهية الصغر، والتي يعمل بها بين 10 و50 عامل تعتبر مؤسسة صغيرة، وما بين 50 و100 عامل فهي مصنفة كمؤسسات متوسطة.²
- 2. تعريف الاتحاد الأوروبي:** جاء الإتحاد الأوروبي بتعريف موحد بين الدول الأعضاء لهذا القطاع، وهو التعريف الصادر في 06 ماي 2003، مواكبا به التطورات الحاصلة في العالم منذ 1996، كما هو ملخص في الجدول الموالي:

الجدول (1_3): تعريف الإتحاد الأوروبي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

نوع المؤسسة	الحد الأقصى لعدد الموظفين	الحد الأقصى لرقم الأعمال	الحد الأقصى لمجموع أصول الميزانية
المصغرة	10 عمال	2 مليون أورو	2 مليون أورو
الصغيرة	50 عامل	10 مليون أورو	10 مليون أورو
المتوسطة	250 عامل	50 مليون أورو	43 مليون أورو

المصدر: عواطف محسن، أمال مهاوة، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر: بين تحقيق التنمية وتحديات العولمة، الملتقى الدولي حول: إستراتيجية التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، يومي 18_19 أفريل 2012، ص04.

إن هذا التعريف الجديد الذي دخل حيز التنفيذ في 01 يناير عام 2005، يمثل خطوة رئيسية نحو تحسين بيئة الأعمال التجارية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في أوروبا، ويهدف إلى تشجيع روح المبادرة والاستثمارات والنمو، وقد وضع هذا التعريف بعد مشاورات واسعة مع الجهات المعنية، واستخدام هذا التعريف هو طوعي في الدول الأعضاء،

¹ سامي بن خيرة، باديس بوخلوة، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في دعم التشغيل في الجزائر، الملتقى الوطني حول: واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي، الجزائر، يومي 05_06 ماي 2013، ص04.

² يحيى عبد القادر، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في امتصاص البطالة -دراسة حالة - ولاية تيارت، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة وهران، الجزائر، 2011_2012، ص55.

ولكن مفاوضات الاتحاد جنبا إلى جنب بنك الاستثمار الأوروبي (EIB) وصندوق الاستثمار الأوروبي (EIF)، تدعوا هذه الدول إلى تطبيقه على أوسع نطاق ممكن.¹

3. تعريف منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية "يونيدو UNIDO": تعرف منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية "يونيدو" المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بأنها "تلك المشروعات التي يديرها مالك واحد، ويتكفل بكامل المسؤولية بأبعادها الطويلة الأجل (الإستراتيجية) والقصيرة الأجل (التكتيكية)، كما يتراوح عدد العاملين فيها ما بين 10 إلى 50 عاملا.²

4. تعريف دول جنوب شرق آسيا: في دراسة حديثة في بداية التسعينات حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في دول جنوب شرق آسيا استخدام فيها كل من "بروتش وهيمنز" التصنيف الآتي المعترف به بصورة عامة في هذه الدول والذي يأخذ مؤشر العمالة كمعيار أساسي:

الجدول (1_4): تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب دول جنوب شرق آسيا.

عدد العمال	نوع المؤسسة
من 01 إلى 10 عمال	مؤسسات عائلية وحرفية
من 10 إلى 49 عامل	مؤسسات صغيرة
من 49 إلى 99 عامل	مؤسسات متوسطة
أكثر من 100 عامل	مؤسسات كبيرة

المصدر: راجح خوني، رقية حساني، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومشكلات تمويلها، إيتراك، مصر، الطبعة الأولى، 2008، ص31.

كما استند أيضا على بعض المعايير النوعية في التمييز بين كل من الأشكال السابقة ففي المؤسسات الحرفية يكون المالك هو المنتج مباشرة، والمستخدمون أغلبهم من العائلة، عكس المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث تعرف نوعا من تقسيم العمل، فيبتعد المالك عن وظيفة الإنتاج ليهتم أكثر بالإدارة والتسيير فيظهر بذلك نوع من التنظيم للوظائف، هذا التنظيم يكون أكثر وضوحا في المؤسسات الكبرى.³

¹عواطف محسن، آمال مهاوة، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر: بين تحقيق التنمية وتحديات العولمة، الملتقى الدولي حول: إستراتيجية التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، يومي 18_19 افريل 2012ص05.

²مصطفى يوسف كافي، بيئة وتكنولوجيا إدارة المشروعات الصغيرة والمتوسطة مكتبة المجتمع العربي، الأردن، الطبعة الأولى، 2014، ص29.

³راجح خوني، رقية حساني، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومشكلات تمويلها، إيتراك، مصر، الطبعة الأولى، 2008، ص31.

الفرع الثاني: المعايير المعتمدة لتعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

ليس هناك تعريف واحد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة يمكن أن يسري في جميع مناطق العمل وفي جميع الظروف، لذلك فقد أتبع في تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العديد من المعايير منها ما هو كمي ومنها ما هو نوعي.

أولاً: المعايير الكمية.

إن تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يخضع لجملة من المعايير والمؤشرات الكمية لقياس أحجامها ومحاولة تمييزها عن باقي المؤسسات ومن بين المعايير نذكر:

1. معيار رأس المال: يعتبر معيار رأي المال من المعايير الأساسية التي يستخدم في تمييز حجم المشروع نظراً لأنه يمثل عنصراً هاماً في تحديد الطاقة الإنتاجية ويختلف هذا المعيار من دولة لأخرى، فعلى مستوى دول مجلس التعاون الخليجي حددت لجنة المال والاستثمار المنبثقة عن لجنة تنشيط الحركة الاقتصادية في الكويت مفهوم المؤسسة الصغيرة، بأنها المؤسسة التي لا يتجاوز رأس مالها 600 ألف دولار تقريباً.¹

وعلى مستوى مجموعة من الدول الآسيوية شملت الفلبين، الهند، كوريا وباكستان فإن مدى رأس مال المؤسسة الصغيرة قد يتراوح ما بين 35 إلى 200 ألف دولار، وكنموذج للدول المتقدمة فإنه يقدر بحوالي 700 ألف دولار.²

2. معيار العمالة: يعتبر معيار حجم العمالة أحد المعايير الأساسية والأكثر انتشاراً واستخداماً في تحديد حجم المؤسسة، وذلك بحكم بساطة الاستخدام والتطبيق، وسهولة الحصول على المعلومات.³ إلا أنه لا يوجد اتفاق حول عدد العاملين بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والذي يختلف من دولة إلى أخرى، كما أن اتخاذ هذا العامل منفصلاً لوحده في القياس لا يعكس الوضع الحقيقي لحجم المؤسسة نتيجة الاختلاف في معيار رأس المال بين مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي، فهناك صناعات تتطلب استثمارات رأس مالية كبيرة، ولكنها توظف عدداً قليلاً من العمال، ولا يمكن اعتبارها ضمن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ومن هنا نستنتج بأن هذا المعيار لا يصلح وحده في تحديد نوعية المؤسسة.⁴

¹مصطفى يوسف كافي، مرجع سبق ذكره، ص 29.

²نبيل جواد، مرجع سبق ذكره، ص 30.

³عبد الله خبابة، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الية لتحقيق التنمية، دار الجامعة الجديدة مصر، 2013، ص 14.

⁴يحيى عبد القادر، مرجع سبق ذكره، ص 51.

3. معيار معامل رأس المال: يعتبر معيار رأس المال من المعايير المحددة للطاقة الإنتاجية للمؤسسة، وكذلك معيار العمالة لذا فإن الاعتماد على أي منها منفردا يؤدي إلى نتيجة غير دقيقة في تحديد حجم المؤسسة، فقد نجد أن عدد العمال في المؤسسة قليل ولا يعني ذلك أن حجمها صغير، إذ من المحتمل أن يكون حجم رأس المال فيها كبير أي أنها تستخدم أسلوب فن انتاجي كثيف رأس المال، وبالتالي نضيف هذه المؤسسة حسب معيار رأس المال من المؤسسات الكبيرة، وقد تكون بالفعل كذلك في حين تكون مصنفة صغيرة وفقا لمعيار العمالة، وربما يحدث العكس. لذا وجد معيار ثالث يمزج بين كل من معيار رأس المال ومعيار العمل وهو معامل رأس المال، ويمثل حجم رأس المال المستخدم بالنسبة لوحدة العمل ويحسب بقسمة رأس المال الثابت على عدد العمال، والنتاج يعني كمية الإضافة إلى رأس المال (كمية الاستثمار) المطلوبة لتوظيف عامل واحد في المؤسسة وعادة ما يكون هذا المعيار منخفضا في القطاعات التي تتميز بقلّة رأس المال بصفة عامة مثل قطاع الخدمات والقطاعات التجارية، ويكون مرتفعا في القطاع الصناعي ولاسيما تلك المصانع التي تستخدم خطوط إنتاج ذات مستوى تكنولوجي متطور.¹

4. معيار حجم الموجودات: أي ما تملكه المؤسسة من أصول ثابتة،² حيث إن القيمة التي تتراوح ما بين 50000 دولار و 500000 دولار يمكن اعتبارها معيارا لتعريف المؤسسة الصغيرة، ولكن فقط في المؤسسات المكثفة للعمل، كذلك يمكن تحديد قيمة تتراوح ما بين 10000 دولار و 2500000 دولار في بعض القطاعات التي توظف تكنولوجيا أكثر تقدما مثل المطابع.³

5. معيار رقم الأعمال: يعتبر معيار رقم الأعمال من المعايير الحديثة والمهمة في تصنيف المؤسسات من حيث الحجم، ويستخدم لقياس مستوى نشاط المؤسسة وقدراتها التنافسية، إلا أن هذا المعيار تشوبه بعض النقائص ذلك أن كبر حجم مبيعات المؤسسة أو ارتفاع رقم أعمالها قد يكون مرده إلى ارتفاع الأسعار وليس لعدد الوحدات المباعة (رقم الأعمال = عدد الوحدات المباعة × السعر).⁴

على الرغم من أهمية المعايير السابقة إلا أنها تبقى نسبية، لهذا يجب إدراج نوع آخر من المعايير.

¹ نبيل جواد، مرجع سبق ذكره، ص 31_32.

² عبد الله خبايا، مرجع سبق ذكره، ص 14.

³ نفس المرجع السابق، ص 30.

⁴ - سمية قنيدرة، مرجع سبق ذكره، ص 54.

ثانيا: المعايير النوعية.

جاءت المعايير النوعية كتكملة للمعايير الكمية حيث أخذت بعدة خصائص من شأنها التمييز بين أنواع المؤسسات الاقتصادية من بينها:

1. **معيار قيمة المبيعات:** هناك من يصنف هذا المعيار ضمن المعايير النوعية غير أنه كمي في قياسه ولكن نوعي في مدلوله، وهو من المعايير المهمة المستخدمة في تصنيف المؤسسات من حيث الحجم، وهو يعد مقياسا صادقا لمستوى نشاط المؤسسات وقدرتها التنافسية، ويستعمل هذا المعيار بصورة كبيرة في الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا، حيث تصنف المؤسسات التي تبلغ مبيعاتها مليون دولار سنويا فأقل من المؤسسات الصغيرة، أما في الوطن العربي فهو أقل شيوعا في الاستخدام ويعتبرها البعض أنه أكثر ملائمة للمؤسسات التجارية منه للمؤسسات الصناعية.¹

2. **المعيار القانوني:** يتوقف الشكل القانوني للمؤسسة على طبيعة وحجم رأس المال المستثمر فيها وطريقة تمويله، فشركات الأموال غالبا ما يكون رأس مالها كبير مقارنة مع شركات الأشخاص، ووفقا لهذا المعيار تشمل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة جميع المؤسسات العائلية والتضامن، وشركات التوصية البسيطة والتوصية بالأسهم والخاصة... إلخ.²

3. **معيار التنظيم (الإدارة):** تصنف المؤسسة إلى مؤسسة صغيرة أو متوسطة حسب هذا المعيار إذا توفرت فيها خاصيتين أو أكثر من الخصائص التالية:³

- ✓ الجمع بين الملكية والإدارة (مدير المؤسسة مالكاها)؛
- ✓ قلة عدد مالكي رأس المال؛
- ✓ ضيق نطاق العمل (إنتاج سلعة واحدة أو تقديم خدمة واحدة)؛
- ✓ صغر حجم الطاقة الإنتاجية؛
- ✓ تحمل الطابع الشخصي بشكل كبير؛
- ✓ تكون محليا إلى حد كبير في المنطقة التي تعمل فيها؛
- ✓ تعتمد بشكل كبير على المصادر المحلية لتمويل رأس مالها من أجل نموها.

¹ - هيا جميل بشار، التمويل المصرفي الإسلامي للمشروعات الصغيرة والمتوسطة، دار النفائس، الأردن، الطبعة الأولى، 2008، ص 27.

² - نبيل جواد، مرجع سبق ذكره، ص 33_34.

³ - عبد الله خياطة، مرجع سبق ذكره، ص 15_16.

4. المعيار التكنولوجي: حسب هذا المعيار فإن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي تلك المؤسسات التي تستعمل

أساليب إنتاجية بسيطة ذات رأس مال منخفض وكثافة عمالية عالية مقارنة مع المؤسسات الكبرى.¹

5. معيار الاستقلالية: وفقا لهذا المعيار فالمؤسسة الصغيرة والمتوسطة هي التي تكون مستقلة عن أي تكتلات

اقتصادية، أي أنها تملك على الأقل 25% من رأس مالها، ولكن في بعض الدول تكون النسبة أقل من ذلك.²

المطلب الثاني: أشكال وخصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأهميتها:

أولاً: أشكال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:³

تنقسم المؤسسات الصغير والمتوسطة إلى عدة أنواع، تختلف أشكالها باختلاف المعايير المعتمدة في تصنيفها، هذه المعايير

نجمعها في النقاط التالية:

➤ طبيعة توجه هذه المؤسسات؛

➤ أسلوب تنظيم العمل؛

➤ طبيعة المنتجات؛

➤ الشكل القانوني؛

➤ المؤسسات التكاملية.

وتتمثل أشكالها فيما يلي:

1. حسب طبيعة توجهها:

أ. 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 العائلي.

ب. المؤسسات التقليدية: يقترب أسلوب تنظيم المؤسسات التقليدية من النوع الأول من المؤسسات الصغيرة

والمتوسطة في كونها تستخدم العمل العائلي، وتنتج منتجات تقليدية أو قطعاً لفائدة مصنع تربطه به في شكل

تعاقد تجاري، وقد تلجأ هذه أيضاً في عملها إلى الاستعانة بالعمل الأجير، وهي صفة تميزها بشكل واضح عن

¹ عبد الله خباية، مرجع سبق ذكره، ص16

² نفس المرجع السابق، ص16.

³ سليمان ليدي، سليمان دهبية، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في دعم سياسة التشغيل في الجزائر، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة

الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2014_2015، ص44_46.

المؤسسات المنزلية، ويميزها أيضا عن هذه الأخيرة كون مكان إقامتها هو محل مستقل عن المنزل، حيث تتخذ شكل روضة صغيرة مع بقاء اعتمادها على الأدوات اليدوية البسيطة في تنفيذ عملها.

ت. المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتطورة وشبه المتطورة: تتميز هذه المؤسسات عن غيرها في اتجاهها إلى الأخذ بفنون الإنتاج الحديثة سواء من ناحية التوسع في استخدام رأس المال الثابت، أو من ناحية تنظيم العمل، أو من ناحية المنتجات التي يتم صنعها بطريقة منظمة ومنتظمة، وطبقا لمقاييس صناع الحديثة، وتختلف بطبيعة الحال درجة تطبيق هذه التكنولوجيا بين كل من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وشبه المتطورة من جهة، والمتطورة من جهة أخرى.

2. تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أساس أسلوب تنظيم العمل:

نجد ضمن هذا التصنيف نوعين من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الأولى هي مؤسسات تجميع الإنتاج العائلي والإنتاج الحرفي، تتميز ببساطة تنظيم العمل والعمليات الإنتاجية واستخدام أساليب وتجهيزات تقليدية في العمل والتسيير والتسويق، أما النوع الثاني فيمكن حصره في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتطورة وشبه المتطورة التي تتخذ من المصنع مقرا للإنتاج حيث أنها تتميز عن النوع الأول بتقسيم العمل وتعقيد العمليات الإنتاجية واستخدام تكنولوجيا حديثة وأساليب متطورة في الإدارة والتسيير وتنظيم العمل داخل المصنع واتساع حجم الإنتاج والتسويق.

أ. المؤسسات غير المصنعة: تجمع المؤسسات غير المصنعة بين نظام الإنتاج العائلي والنظام الحرفي، إذ يعتبر الإنتاج العائلي الموجه للاستهلاك الذاتي أقدم شكل من حيث تنظيم العمل، ومع ذلك يبقى يحافظ بأهميته حتى في الاقتصاديات الحديثة.

ب. المؤسسات المصنعة: بجمع صنف المؤسسات المصنعة، كل من المصانع الصغيرة والمتوسطة، والمصانع الكبيرة، وهو يتميز عن صنف المؤسسات غير المصنعة من حيث تقسيم العمل وتحقيق العمليات الإنتاجية واستخدام الأساليب الحديثة في التسيير، وأيضا من حيث طبيعة السلع المنتجة واتساع أسواقها.

3. تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب طبيعة المنتج: وتصنف إلى الفئات التالية:

أ. مؤسسات إنتاج السلع الاستهلاكية: تعتمد هذه المؤسسات في نشاطها على تصنيع المنتجات الغذائية، تحويل المنتجات الفلاحية، منتجات الجلود والنسيج، الورق ومنتجات الحليب ومشتقاته.

ب. مؤسسات إنتاج السلع الوسيطة: تعتمد في نشاطها على تحويل المعادن، الصناعات الكهربائية والميكانيكية، الصناعات الكيماوية وصناعات البلاستيك، صناعة مواد البناء.

ت. مؤسسات إنتاج سلع التجهيز: إن أهم ما تتميز به صناعة سلع التجهيز على الصناعات السابقة، احتياجها إلى الآلات والتجهيزات التي تتمتع بتكنولوجيا عالية، وكثافة رأس المال، الأمر الذي لاقد يتماشى مع إمكانيات أغلب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مما يضيق عليها دائرة النشاط في هذا المجال، والذي قد نحصره في بعض الأنشطة البسيطة، كإنتاج وتركيب بعض الآلات والتجهيزات البسيطة، التي تدخل في النشاطات المنزلية ومعدات البناء ويكون ذلك في البلدان المتقدمة، أما في الدول النامية فإن نشاط هذه المؤسسات قد لا يتعدى مجال الصيانة والإصلاح لبعض الآلات والتجهيزات كوسائل النقل وآلات الشحن أو الآلات الفلاحية والتجهيزات الكهربائية.

ثانيا: خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:¹

للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة عددا من السمات الخاصة التي تميزها عن المؤسسات الكبيرة منها:

- القرب من المستهلك والقدرة على تحديد احتياجاته، والعمل على إشباعها بالشكل المطلوب، وذلك بسبب صغر حجم هذه المؤسسات، وسهولة انتشارها الجغرافي، وطبيعة العلاقة المباشرة مع المستهلكين، والحصول على المعلومات بشكل مباشر وفوري وبدون وسيط.
- انخفاض التكاليف الإنتاجية والتخزينية نظرا لصغر حجم الإنتاج مما يعطي مرونة في التكيف في مجال تعديل الإنتاج والسيطرة على التكاليف والأسعار.
- مالك المنشأة هو مديرها، إذ يتولى العمليات الإدارية والفنية، وهذه الصفة غالبية على هذه المؤسسات كونها ذات طابع أسري في أغلب الأحيان.
- صناعات مكملية للصناعات الكبيرة وكذلك مغذية لها.
- سهولة التأسيس، ويتجلى ذلك في انخفاض مستلزمات رأس المال المطلوب لإنشائها نسبيا.
- سهولة الإجراءات الإدارية وانخفاض تكاليف التأسيس نظرا لبساطة وسهولة هيكلها التنظيمي خاصة بالنسبة للمؤسسات الصغيرة.
- إمكانية التخصص الدقيق في مجال محدد من الإنتاج السلعي أو الخدماتي مما يتيح لها فرصة الابداع والابتكار والتحديث في اشباع حاجات المستهلكين المستهدفين.
- الاعتماد على الطلب المحلي وخلق تنمية متوازنة وتوفير فرص عمل جديدة.

¹ سليمان ليدية، سليمان دهيبة، مرجع سبق ذكره، ص 47_48.

- تدني قدراتها الذاتية على التطور والتوسع نظرا لإهمال جوانب البحث والتطوير، وعدم الاقتناع بأهميتها وضرورتها.
- صعوبة توفير ضمانات كافية للبنوك خاصة في المراحل الأولى من النشاط، مما يجعلها تعتمد على التمويل الذاتي او العائلي أساسا وتمويل نموها يكون من مصادر داخلية.
- ارتفاع الأسعار وتدني الجودة مقارنة بالمنتجات المنافسة المنتجة من قبل المشاريع المحلية الكبيرة او المستوردة.

ثالثا: أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: 1

ومع تزايد الإهتمام العالمي والدولي بالمشاريع الصغيرة ظهرت فوائد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها الحيوي في العديد من المجالات الاقتصادية والاجتماعية نقوم في هذا الجزء بسردها في فيمايلي:

1. خلق مناصب عمل أكثر وفرة واستمرارية لتشغيل الشباب، والتخفيف من حدة مشكلة البطالة التي تعاني منها معظم الدول، وذلك بتكلفة منخفضة نسبيا إذا ما قورنت بتكلفة خلق فرص العمل بالمؤسسات الكبرى، ومن ثم تخفيف العبء على ميزانيات الدول المختلفة في هذا المجال.
2. تنمية المواهب والإبداعات والابتكارات وإرساء قواعد التنمية الصناعية، حيث تشير نتائج الدراسات المتخصصة في هذا المجال إلى أن عدد الابتكارات والاختراعات التي تحققت عن طريق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تزيد عن ضعف مثيلاتها التي حققتها المؤسسات الكبرى كما أن هذه الابتكارات تطرح على نطاق تجاري في الأسواق خلال فترات زمنية أقل.
3. الارتقاء بمستوى الادخار والاستثمار، من خلال تعبئة رؤوس الأموال من الأفراد والجمعيات والهيئات غير الحكومية، وغيرها من مصادر التمويل الذاتي، الأمر الذي يعني استقطاب موارد مالية كانت ستوجه إلى الاستهلاك الفردي غير المنتج.
4. مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الرفع من الناتج المحلي.

المطلب الثالث: مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمشاكل وعوائق التي تواجهها:

للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة أهمية كبيرة في اقتصاديات الدول، وذلك في مختلف المجالات الاجتماعية، الاقتصادية والسياسية، كما تتعدد مصادر تمويل هذه المؤسسات، وذلك حسب طبيعة نشاط المؤسسة.

أولا: مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: 2

¹ ماجدة رحيم، واقع ودور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الوطني، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي الطور الثاني، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2017_2018، ص 10_12.

² سليمان ليدي، سليمان دهيبة، مرجع سبق ذكره، ص 48.

يمكن تصنيف مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى ثلاثة أنواع أساسية، وهي:

1. التمويل الرسمي **Finance formelle**: وذلك من خلال المؤسسات المالية الرسمية كالبنوك، وشركات التأمين، وصناديق التوفير والادخار، وأسواق أرس المال، ... إلخ.
2. التمويل غير الرسمي **Finance informelle**: أي تلك الجهات التي تعمل خارج إطار النظام القانوني الرسمي للدولة، ويعتبر أكثر المصادر تمويلًا للمؤسسات الصغيرة، من بين هذه القنوات: الاقتراض من الأقارب والأصدقاء، وهي ثاني الوسائل استعمالًا لتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سواء في الدول المتقدمة أو النامية.
3. التمويل الذاتي **l'Auto financement**: تعتمد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مصادر تمويلها أساسًا على المدخرات الشخصية لدى أصحابها، بالإضافة إلى إيرادات بيع ممتلكاتهم الخاصة، فهي تكون راس مال المشروع، وفي حالة عدم كفاية هذا المصدر قد يلجأ الشاب المستثمر إلى المصدرين السابقين.

ثانياً: المشاكل وعوائق التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:¹

ومن أبرز وأهم المشاكل التي تواجه هذا القطاع نذكر مايلي:

1. **مشكل التمويل والائتمان**: تعتبر المعوقات التمويلية أهم المعوقات التي تعاني منها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والتي تتجلى في صعوبة فرص الحصول على التمويل الخارجي المناسب، مثل الحصول على القروض من البنوك التجارية خاصة في البلدان النامية، فقد بينت دراسات عديدة أن عدم قدرة أو قبول البنوك تمويل هذه المؤسسات سواء عند إنشائها أو توسيعها مبرر بمايلي:
 - ✓ افتقاد الثقة في القائمين على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
 - ✓ ضعف القدرة على توفير البيانات المالية والتشغيلية مما يعيق القدرة على تقدير الجدارة الائتمانية للمؤسسة من قبل البنك أي صعوبة إعداد دراسة الجدوى؛
 - ✓ ضعف الضمانات المتوافرة اللازمة لتقديمها إلى البنوك للحصول على التمويل؛
 - ✓ نقص الخبرة التنظيمية والإدارية لهذه المؤسسات في المعاملات البنكية.
2. **المشاكل التنظيمية والإدارية**: تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المستقطب الأساسي لرواد الأعمال، وفرصة لإظهار كفاءة صاحب المشروع الذي لديه المهارة في الإدارة والتسويق، بالرغم من ذلك هؤلاء الفئة هم قلة قياساً إلى الكم الكبير للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث أن هذه المؤسسات تسودها في أغلب

¹ ماجدة رحيم، مرجع سبق ذكره، ص 44_46.

الأحيان الإدارة العائلية أو الإدارة الفردية، وهي نمط مختلف عن أنماط الإدارة لا يعتمد على الأساليب العلمية الحديثة، فنجد أن المالك عادة يكون هو المدير ويعتمد عليه في كافة الأمور الإدارية، كما أن الخبرات التنظيمية لدى أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ليست على درجة عالية من الكفاءة سواء امن جانب صنع القرار الاستثماري والذي يتضمن التعرف على طرق الإنتاج ودارسة السوق والتعامل مع الجهاز الإداري الحكومي، أو من الجانب الإداري وتشمل على العلاقة مع العملاء والموردين ومستلزمات الإنتاج والضرائب.

3. **المعوقات التشريعية(القانونية):** تتمثل المعوقات التشريعية أو القانونية في عدم وجود قانون موحد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة يحدد تعريفها وينظم عملها ويوفر لها تسهيلات في مجالات التمويل والتراخيص، بالإضافة إلى التعقيد في إجراءات إنشاء وصعوبة الحصول على التراخيص الرسمية لها، حيث تعاني المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من مشكلة تعدد الجهات التفتيشية والرقابية بالإضافة إلى غياب التنسيق بين هذه الجهات وبين الجهات المنظمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

4. **مشاكل تسويقية:** تعاني المؤسسة الصغيرة والمتوسطة من مشكلات وصعوبات تسويقية في السوقين المحلي والخارجي بسبب المنافسة القوية التي تتعرض لها من جانب المشروعات الكبيرة ومؤسسات التجارة الخارجية التي تستورد منتجات مماثلة، ويضاعف من صعوبة الأمر تفضيل الجهات الحكومية وبعض فئات المجتمع التعامل مع المؤسسات الكبيرة لاعتبارات الجودة والسعر ولضمان انتظام التوريد بالكميات المطلوبة وفي المواعيد المقررة ولتفادي المشكلات الإدارية والمالية الناتجة عن التعامل مع عدد كبير من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كما تواجه هذه الأخيرة على مستوى الأسواق المحلية المحدودة مشكلة ضعف القوة الشرائية للمستهلكين الناتجة عن انخفاض مستويات الدخل مما يؤدي إلى ضعف الإيرادات البيعية بسبب صغر الكميات المطلوبة واضطرار المؤسسة للبيع بأسعار رخيصة نسبياً، وبصفة عامة، الافتقار إلى الوعي التسويقي ونقص الكفاءات رجال البيع والتسويق وقصور المعلومات عن أحوال السوق ومستويات الأسعار وطبيعة السلع والخدمات المنافسة.

5. **المنافسة:** تتعرض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لمشكلة المنافسة بين بعضها البعض نتيجة لزيادة العددية الهائلة لهذه المؤسسات التي دخلت مجال الأعمال حديثاً، وكذلك المنافسة بين المؤسسات الوطنية وبين المؤسسات الأجنبية من جهة ثالثة، التي غالباً ما يفضلها المستهلك على المنتج الوطني لدهنيات سابقة مما يصعب على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أن تقف في وجه المنتج الأجنبي.

6. اليد العاملة: عدم وفرة العمالة المدربة والمؤهلة من المشاكل التي تؤثر سلبا على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بالإضافة إلى تدهور المستوى المهني والفني للعاملين وضعف التوجه نحو تحديث وتجديد الخبرات والمهارات كما نجد مشكل تسرب اليد العاملة المدربة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى المؤسسات الكبيرة بحثا عن شروط عمل أفضل من حيث الأجور الأعلى والمزايا الأفضل مما يضطرها باستمرار إلى توظيف يد عاملة أقل كفاءة ومهارة، وتحمل مشاكل وأعباء تدريبهم فضلا عن عدم بقائهم في أعمالهم، وهو ما من شأنه أن يخفض من الإنتاجية ومن نوعية السلع المنتجة بالإضافة إلى ارتفاع التكاليف.

7. مشكل العقار الصناعي: غالبا ما يجد للمستثمر الجديد صعوبة كبيرة في تدبير المكان الملائم وفي المباني اللازمة لإنشاء مؤسسته، ففي الكثير من البلدان النامية لا تتولى الحكومات عملية إقامة مناطق صناعية تلائم احتياجات صغار المستثمرين، ومن ثم فإن العبء الأكبر في تدبير المكان الملائم والأبنية اللازمة يقع على عاتق المستثمر نفسه، مما يتطلب منه تجميد جزء من رأسماله، هذا بالإضافة إلى بعض الصعوبات الأخرى التي ترتبط بعدم توفر البنى التحتية والمرافق الأساسية، ولهذا يبقى مشكل العقار الصناعي عائقا في إنجاز وتحقيق العديد من المشاريع الاستثمارية والصناعية.

المبحث الثاني: عموميات حول البطالة:

تكتسح ظاهرة البطالة مختلف مجالات العالم فهي ليست حكر على الدول النامية فقط، بل حتى على المتقدمة، إلا أن هناك اختلاف بينهما في درجة حدة البطالة، لذا استحوذ موضوع البطالة بشكل رئيسي على أصحاب القرارات السياسية، وكذلك على اهتمام الباحثين في المجالين الاقتصادي والاجتماعي، باعتباره موضوع يفرض نفسه بشكل دائم وملح في الساحة الدولية عموما، والعربية خصوصا، لذلك سنحاول في هذا المبحث تسليط الضوء على ما تحمله هذه الظاهرة من معاني، وكيفية حدوثها وأنواعها وآثارها.

المطلب الأول: مفهوم البطالة وتقنية قياسها.

أولا: مفهوم البطالة:

هناك صعوبة بن الاقتصاديين تتعلق بأمر الوصول إلى مفهوم محدد للبطالة حيث تعددت تعريفاتها من منظمة إلى أخرى، ومن تشريع إلى آخر، إلا أنها تصب في اتجاه واحد، لذا سيتم التركيز على تعريف منظمة العمل الدولية، وتعريف المكتب الدولي للعمل، بالإضافة إلى التمييز بن المفهوم الرسمي، والمفهوم العلمي للبطالة.

1. تعريف منظمة العمل الدولية للبطالة:

البطالة هو كل شخص قادر على العمل، وراغب فيه، ويبحث عنه، ويقبله عند مستوى الأجر السائد، شريطة ألا يجد هذا العمل. ينطبق هذا التعريف على الذين يدخلون سوق العمل لأول مرة وعلى البطالين الذين سبق لهم أن عملوا واضطروا إلى تركه لسبب أو لآخر.¹

2. تعريف المكتب الدولي للعمل للبطالة:²

اعتمادا على تعريف المكتب الدولي للعمل، فإنه من المفيد مناقشة كل جزئية منه لتوضيح المقصود بالبطالة وبشكل دقيق، لتمييز بن المتعطلين عن العمل، وغير الناشطين اقتصاديا من السكان، وفقا لما يأتي:

أ. البطال كل من هو بدون عمل: إن الهدف من معيار بدون عمل هو التمييز بن التشغيل والبطالة، فيعتبر الشخص، وفقا لهذا المعيار إذا لم يكن قد عمل على الإطلاق خلال الفترة المرجعية للبحث.

ب. البطال كل من هو محتاج للعمل ولا يجده: ويعني هذا المعيار أنه إذا ما عرض عمل على فرد، فإنه سيكون مستعدا وقادرا على العمل فوراً خلال فترة البحث، حيث يستبعد كل الأفراد الذين يبحثون عن العمل لمباشرة في فترة لاحقة، أي بعد انتهاء الاستبيان، مثل الطالب الذي يبحث عن عمل مؤقت بالموازاة مع دراسته، فخلال فترة بحثه هاته هو غير مستعد للعمل والتالي غير متاح للعمل، وكذل يستبعد الأفراد غير القادرين على العمل بسبب بعض المعوقات (المرض، مسؤوليات عائلية وغيرها) خلال فترة الاستبيان، لأنه من الناحية العملية لا يكونون مستعدين لأي عمل يعرض عليهم مباشرة، بل يقومون بترتيب أمورهم أولاً.

ت. البطال كل من يبحث عن عمل ولا يتوفر له ذلك: وينطبق على الأشخاص الذين اتخذوا خطوات محددة للحصول على عمل خلال فترة معينة، وهذا للدلالة على جدية البحث، مثل: التسجيل في مكاتب التشغيل، نشر الإعلانات، البحث عن العمل بطلب ومساعدة الأهل والأصدقاء، والذي يستوجب بدوره توافر البيانات والمعلومات عن سوق العمل للأفراد الباحثين عن العمل، من خلال وسائل نشر وتبادل المعلومات، وهذا للإعلان عن وجود فرص عمل مناسبة من أجل تشجيعهم على البحث الجدي عليها.

¹ إيمان بوخناف، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة في الجزائر، مذكرة تخرج لاستكمال متطلبات الماستر في العلوم الاقتصادية،

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، الجزائر، 2016_2017، ص6.

² نفس المرجع السابق، ص6_7.

3. المفهوم الرسمي للبطالة:1

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

وبالرغم من عدم وجود تعريف رسمي للبطالة متفق عليه؛ إلا أنه يمكن القول بصفة عامة، "أن البطالة تتمثل في وجود أشخاص في مجتمع معين قادرين على العمل، ومؤهلين له وراغبين فيه، وباحثين عنه، وموافقين على الولوج فيه فيظل الأجور السائدة، ولا يجدونه خلال فترة زمنية معينة.

ثانياً: تقنيات قياس البطالة:2

للإحاطة بحجم وأبعاد مشكلة البطالة فإنه من المفيد حساب معدل البطالة، والذي يشكل مؤشراً هاماً يقيس نسبة عدد المتعطلين إلى قوة العمل، ومثلما حدث أن تمت التفرقة بين المفهومين الرسمي والعلمي للبطالة، فإنه يتعين التفرقة بين مقياسين للبطالة هما: المقياس الرسمي، والمقياس العلمي لها.

1. المقياس الرسمي للبطالة:

يعرف معدل البطالة وفقاً لهذا المقياس كنسبة بن عدد العمال العاطلين إلى العدد الكلي للعمال المشاركين في القوة العاملة في فترة زمنية معينة أي أن:

$$\text{معدل البطالة} = (\text{عدد العاطلين} \div \text{قوة العمل}) \times 100$$

ويشير مصطلح قوة العمل هنا إلى جميع الأفراد العاملين والعاطلين الذين يرغبون في العمل بالطبع في ظل الأجور السائدة، أي أن:

$$\text{قوة العمل} = \text{حجم العمالة} + \text{حجم البطالة}$$

وبالتالي تتضمن مكونات قوة العمل في المجتمع ما يلي:

¹ إيمان بوخناف، نفس المرجع السابق، ص7.

² إيمان بوخناف، نفس المرجع السابق، ص8_9.

- **العاملون:** ويتضمن هذا المكون كلالذين يعملون لدى غيرهم أو يقومون بأي أعمال ذاتية (خاصة) لكل الوقت أو لبعضه، سواء كانت عمالة مؤقتة أم عمالة دائمة، وسواء أكان ذلك في مجالات مدنية، أو مجالات عسكرية.
 - **المتعطلون:** ويتضمن هذا المكون كل الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه، ولا يجدون فرص عمل متاحة لهم في ظل الأجور السائدة.
- ويلاحظ أن هناك بعض الفئات لا تدخل ضمن القوة العاملة وهي:

- الأفراد خارج الفئة العمرية المحددة، وهو الأمر الذي يختلف من دولة إلى أخرى، وفقا لذلك يستبعد من قوة العمل الأفراد دون سن معينة، وكذلك الأفراد فوق سن معينة، وهي سن التقاعد؛
- الأفراد غير القادرين على العمل مثل: المرضى، والعجزة، وكذلك غير المحتاجين للعمل لأسباب مختلفة، كالطلبة.

2. المقياس العلمي للبطالة:1

وفقا للمقياس العلمي فإن العمالة الكاملة تتحقق في المجتمع إذا كان الناتج المحتمل معادلا للناتج الفعلي، أما إذا كان الناتج الفعلي أقل من الناتج المحتمل؛ فإن هذا يعني وجود بطالة إما لعدم الاستخدام الكامل للعمالة، أو لعدم الاستخدام الأمثل لها.

والاستخدام الأمثل لقوة العمل، وتعرف بأنها أعلى متوسط للإنتاجية فيما بين قطاعات المجتمع، ومن ثم يمكننا القول أن:

الناتج المحتمل = قوة العمل × الإنتاجية المتوسطة المحتملة

إذن: $N = C * J \dots\dots\dots (1)$

وإذا كان معدل البطالة الطبيعي والمسموح به ذلك الذي يحافظ على استقرار الأسعار وليكن 5% مثلا، فإن:

قوة العمل المحتسبة = 0.95 (من قوة العمل الكلية)

ومن ثم، فإن 95% من قوة العمل تشغيليا كاملا وامثلا.

أي: $N = 0.95 C * J \dots\dots\dots (2)$

الناتج الفعلي = قوة العمل * الإنتاجية المتوسطة الفعلية.

¹ إيمان بوخناف، نفس المرجع السابق، ص 9_10.

$$ن = 0.95 ق * ج ف (3)$$

فجوة الناتج = الناتج المحتمل _ الناتج الفعلي

$$ف ن = ن م _ ن ف (4)$$

وتعرف فجوة الناتج بأنها تمثل قيمة الناتج المفقود نتيجة لعدم استخدام موارد المجتمع استخداما كاملا او امثالا.

ومن المعادلتين (3) و (4):

$$ف ن = 0.95 ق * ج م - 0.95 ق * ج ق$$

$$ف ن = 0.95 ق (ج م - ج ق) (5)$$

ويمكن تحويل فجوة الناتج المقاسة بوحدات نقدية الى فجوة بطالة مقاسة بوحدات عمل وذلك من خلال قسمة المعادلة (5) على الإنتاجية المتوسطة المحتملة (ج م).

فجوة او حجم البطالة = فجوة الناتج / ج م.

$$ق ب = ق ن / ج م = 0.95 ق (ج م - ج ف) / ج م. أي:$$

$$فجوة او حجم البطالة = 0.95 ق (1 - ج ف / ج م) (6)$$

معدل البطالة = عدد العاطلين / قوة العمل.

$$معدل البطالة (م ب) = 1 - ج ف / ج م (7)$$

والمعادلة (7) تمثل معدل البطالة وفقا للمقياس العلمي، وهذا المقياس يأخذ في حسابها كافة أنواع البطالة في المجتمع سواء أكانت سافرة، أو جزئية، أو مقنعة، وغيرها.

المطلب الثاني: أنواع البطالة.

هناك أنواع متعددة من البطالة تختلف باختلاف طبيعة النظر إليها، مسبباتها، وإجراءات مواجهتها غير أنه يمكن التمييز بنوعين رئيسين للبطالة، يندرج تحتها أنواع فرعية متعددة هما البطالة السافرة، أو الصريحة، والبطالة المقنعة.

أولاً: البطالة السافرة (الصريحة):¹

تتمثل البطالة السافرة في وجود أفراد قادرين على العمل ولا يشغلون أي وظيفة، ويمكن التمييز بنوعين للبطالة السافرة هما البطالة الإجبارية والبطالة الاختيارية.

1. البطالة الإجبارية:

يتمثل هذا النوع في البطالة السافرة، أي الأفراد القادرين على العمل، والراغبين فيه، ويبحثون عنه ولا يجدون فرص عمل متاحة لهم في ظل الأجور السائدة، إذن فهي حالة إجبارية يقع فيها الفرد العاطل رغم رغبته وقدرته على العمل، كما أن سياسة تخفيض العمالة أثر كبير في التأثير على هذا النوع من البطالة، بسبب تسريح كثير من العمال من الشركات دون تدريبهم وإحراقهم بالشركات الأخرى، الشيء الذي يساهم في زيادة حجم البطالة المضافة إلى عدد الأفراد غير العاملين أصلاً لعدم خلق فرص عمل جديدة، ويمكن التمييز بنوعين عدة أشكال للبطالة الإجبارية، وهي:

- أ. **البطالة الاحتكاكية:** تتميز البطالة الاحتكاكية إلى وجود أفراد قادرين على العمل، ويبحثون للمرة الأولى عن وظيفة مناسبة، أو يبحثون عن وظيفة أفضل من السابقة عليها علماً بأن هناك وظائف تناسب خبراتهم، وأماكن وجودها، هذا في الوقت الذي يحاول فيه أصحاب الأعمال البحث عن العمالة البديلة للمتقاعدين لديهم، أو شغل الوظائف المترتبة على توسع المنشآت الخاصة بهم، وقد تضم بشكل مؤقت بسبب التطورات في ظروف العمل، أو التكنولوجيا، أو بسبب الانتقال من وظيفة إلى أخرى أفضل وأكثر أجراً، أو الانتقال من منطقة إلى أخرى.
- ب. **البطالة الهيكلية:** وتسمى أيضاً البطالة الفنية، وهي تمثل نوع التعطيل الذي يصيب جانب من قوة العمل بسبب تغيرات هيكلية تحدث في الاقتصادي، وتؤدي إلى حدوث نوع من عدم التوافق بين فرص العمل المتاحة، وبين القدرات والمؤهلات البشرية الموجودة في سوق العمل؛ فإذا كانت الأجور مرنة وكانت تكاليف الانتقال بين الوظائف في منطقة معينة، أو الانتقال بين المناطق المختلفة منخفضة للغاية، فإن تكثيف سوق العمل سرعان ما يقضي على هذا النوع من البطالة، ولكن من الناحية العلمية قلما تتحقق هذه الشروط، مما ينتج عنها البطالة الهيكلية، ويمكن التمييز بنوعين لهذا النوع من البطالة حيث يتمثل البعد الأول توافق مؤهلات العاطلين وخبراتهم، وبين متطلبات الوظائف الشاغرة، أما البعد الثاني: فيتمثل في عدم التوافق الجغرافي بين أماكن الوظائف الشاغرة، وأماكن الباحثين عنها.

¹ إيمان بوخناف، نفس المرجع السابق، ص 11_12.

ت. البطالة الدورية: تنجم عن اختلاف في النشاط الاقتصادي وفقا لمراحل الأزمة الاقتصادية، ويحدث هذا النوع من البطالة في حالة الركود الاقتصادي، حيث في هذه الحالة يقل الطلب على الإنتاج ويصعبه ركود في بيع المنتجات عند الأسعار والأجور السائدة، مما يجبر المشاريع الصناعية على تسريح عدد من العمال، أو قد تتوقف بعضها عن العمل مما يجعل العمال يبحثون عن عمل جديد، وحتى يجدوا مكان عمل يستغرق ذل وقتا يكونون فيه عاطلن عن العمل، ويهتم الاقتصاديون وواضعوا السياسات الاقتصادية بهذا النوع من البطالة لخطورته محاولين دائما المحافظة على عدم تديني مستويات الإنتاج معتحقيق مستويات ملائمة للنشاط الاقتصادي، مما يؤدي إلى عدم ظهور هذا النوع من البطالة، أو التقليل من حدته.

ث. البطالة الموسمية: وهي بطالة المرتبطة بالظروف الاجتماعية والمناخية، وتسود البطالة الموسمية غالبا في نشاطات البناء، والإنشاءات، والزراعة، والسياحة، في أشهر الشتاء في الأقاليم التي تعاني من تقلبات شديدة في المناخ. ولا شك أن إدخال وسائل حديثة في الزراعة وخاصة البيوت الزجاجية، وتنوع النشاط السياحي قد يسهمان إلحد كبير في تقليل حدة البطالة الموسمية، وكذلك ممارسة بعض المهن التي تلائم الظروف المناخية السائدة.

2. البطالة الاختيارية:

وهي بطالة من يقدرن على العمل، ولكنهم ينجحون إلى القعود ويستمرن في الراحة ويفضلون العيش عالة على غيرهم. أي أن البطالة الاختيارية تشمل الافراد القادرين على العمل إلا أنهم لا يرغبون في العمل في ظل الأجور السائدة بالرغم من وجود وظائف شاغرة لهم، ووضحه البعض بشكل أوسع فقال: تتمثل البطالة الاختيارية في اختيار الفرد الفراغ بدلا من العمل واكتساب الأجر الإضافي الذي يحصل عليه، لأنه يصبح العزوف عن العمل مفضلا على بذلا لمزيد من الجهد.

ثانيا: البطالة المقنعة.¹

وتعني التشغيل غير الكامل (أي العمل جزئيا وليس كاملا) للنشاط الاقتصادي، حيث يعمل الأفراد بأقل منالطاقة الإنتاجية المفترضة لهم، أو في حالة وجود أعداد من العاملين في بعض القطاعات دون أن يترتب على وجودهم ناتج إضافي، أي أنهم في حالة عمالة ظاهريا فقط، فمثلا يعتبر عدم تشغيل المصانع في الدول المتقدمة بكامل طاقتها بسبب عدم توفر سوق التصريف نوعا من البطالة المقنعة. وهذا يظهر واضحا من خلال قيام بعض المؤسسات أو الدوائر الحكومية بتشغيل عدد من العاملين أكثر من حاجتهم الفعلية، حيث إن سحب تلك القوى العاملة الفائضة قد لا يؤثر إطلاقا على حجم الإنتاج المخطط له. وقد تلجأ حكومات بعض الدول وخاصة ذات الكثافة العالية إلى اعتماد

¹ إيمان بوخناف، نفس المرجع السابق، ص13.

هذا الأسلوب من التشغيل كوسيلة لمعالجة ظاهرة البطالة، من أجل تلافي أو تجاوز بعض المشاكل السياسية والاجتماعية التي قد توافقت تلك الظاهرة، لكنها تتواجه بظهور نوع آخر من البطالة وهي البطالة المقنعة.

ثالثاً: أنواع أخرى من البطالة.¹

إضافة إلى الأنواع السابقة الذكر، يستعمل كذلك الباحثون في مجال الاقتصاد الكلي تصنيفات أخرى

1. بطالة الفقر:

وهي الناشئة بسبب النقص في التنمية، والغالب في هذه البطالة أن أفرادها لا يجدون في محيطهم فرص للعمل الثابت، والمستمر، بعكس البطالة في الأصناف السابقة، فإن أفرادها كانوا يمارسون العمل، ثم إنهم تعرضوا للبطالة، ويغلب وجود هذه البطالة في الأقطار قليلة النمو التي يسودها الركود وضعف التنمية، ومن سمات هذه البطالة أنه ينشأ لدى أفرادها ميل إلى الهجرة والانتداب إلى الأقطار.

2. البطالة التكنولوجية:

يساهم التقدم التكنولوجي دوراً مزدوجاً فيما يتعلق بالتوظيف والبطالة في المجتمع، فمن جانب يكون للتقدم التكنولوجي تأثير موجب على التوظيف والبطالة حيث تساهم الاكتشافات والابتكارات الجديدة في فتح مجالات جديدة لفرص العمل والتوظيف، ومن ثم الحد من البطالة، وعلى الجانب الآخر فإن التقدم التكنولوجي يكون ذا تأثير سلبي على التوظيف والبطالة، حيث يترتب على اختراع آلات جديدة، أو تحسن إنتاجية الآلات والمعدات، أو تحسن أساليب الإنتاج والتخلص من جزء من العمل البشري، مما يؤدي إلى زيادة مستويات البطالة.

3. البطالة السلوكية:

وهي ناجمة عن عدم قبول الأفراد ببعض الأعمال، حيث يفضلون البقاء عاطلن على أن يعملوا فيها خشية التأثير على مكانتهم الاجتماعية، وبالتالي يعزفون عنها، مثلاً تنظيف الشوارع.

4. البطالة الطبيعية:

تشمل البطالة الطبيعية كلا من البطالة الهيكلية والبطالة الاحتكاكية وعند مستوى العمالة الكاملة، ويكون الطلب على العمل مساوياً لعرضه، أي أن عدد الباحثين عن العمل مساوياً لعدد المهن الشاغرة، أو المتوفرة، أما الذينهم

¹ إيمان بوخناف، نفس المرجع السابق، ص 13_15.

في حالة بطالة هيكلية أو احتكاكية فيحتاجون لوقت حتى يتم إيجاد العمل المناسب، وعليه فإن مستوى البطالة الطبيعي يسود فقط عندما يكون التشغيل كاملا.

المطلب الثالث: أسباب البطالة، فئاتها وآثارها:

إن قضية البطالة أصبحت من القضايا الملحة والحاسمة، والتي استحوذت على اهتمام الباحثين والدارسين وذلك لاختلاف أسبابها وما ينجم عليها من آثار سلبية وخيمة، ولقد تم تخصيص هذا المبحث لمعرفة أسبابها وفئاتها، وإبراز الآثار المترتبة عنها.

أولا: أسباب البطالة:1

تعتبر البطالة من أشد المخاطر التي تهدد استقرار وتماس المجتمعات، وأن أسبابها تختلف من مجتمع لآخر، وحتى أنها تتجانس داخل نفس المجتمع من منظمة لأخرى. نذكر منها:

- ✓ النمو السكاني يعد من الأسباب الاجتماعية التي تنجم عنها البطالة، حيث إن نمو السكان بمعدلات كبيرة يؤدي إلى نمو قوة العمل بمعدلات أكبر، وهذا يؤدي إلى ضرورة خلق مناصب شغل جديدة، ولكن هذا ما لا يتحقق في غالبية الدول النامية؛
- ✓ تفاقم آثار الثروة العلمية والتكنولوجية على العمالة حيث حلت الفنون الإنتاجية المكثفة لرأس المال محل العمل الإنساني في كثير من القطاعات الاقتصادية القومي ومن ثم انخفاض الطلب على العنصر البشري؛
- ✓ لجوء الكثير من الحكومات الرأسمالية إلى انتهاج سياسات انكماشية، فكان طبيعيا أن يتم تحجيم الإنفاق العام الجاري الاستثماري في مختلف المجالات، وكان من نتيجة هذه السياسات انخفاض الطلب على العمالة؛
- ✓ عجز سوق العمل عن استيعاب الخريجين، فأعداد الخريجين من الجامعات والمعاهد التعليمية المختلفة تتزايد سنويا ومع ذلك يعجز سوق العمل عن استيعابها؛
- ✓ التحول السريع والمتزايد في التقنية إذ تميل التقنية الحديثة إلى تقليل الاعتماد على الأعداد الكبيرة من العاملين بفعل استحداث آلات وأجهزة تقوم بأدوار متعددة نيابة على الإنسان.

¹ فوزي بن الشيخ، مساهمة المؤسسات صغيرة والمتوسطة في التخفيف من البطالة، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2013_2014، ص 9_10.

ثانيا: فئات البطالة:1

يمكن تصنيف البطالين إلى أربع فئات رئيسية، وتتمثل فيما يأتي:

1. المسرحدون: هذه الحالة تخص الأفراد الذين شغلوا مناصب عمل لفترة كانت قصيرة أو طويلة كما يمكن لهذه الفئة أن تمتاز بخبرة مهنية في بعض الحالات، ولكن نظرا للإصلاحات الهيكلية والظروف الاقتصادية خاصة مع تطبيق سياسة الخوصصة التي أدت إلى غلق الكثير من الوحدات الإنتاجية فإن العديد من أفراد هذه الفئة فقدت مناصبها وبالتالي فهي في حالة بطالة إجبارية، كما أن هذه الأخيرة تسببت فيها كذلك إدخال التقنية والتي تؤدي إلى فقد العشرات من العمال لمناصب عملهم، "وتزداد حدة البطالة عند هذه الفئة لما يكون أفرادها مسؤولين على عائلات" خاصة في حالة انعدام مصدر آخر للدخل كأن تكون الزوجة مأكثة بالبيت والأطفال لا يزالون في سن التمدرس.
2. بطالة النساء: لا تزال بطالة النساء عريضة في أحيان كثيرة رغم تعارض سلمالقيم بينالمؤيدين لعمل المرأة والمعارضين، يربالمعارضون "أن انخفاض النشاط السنوي خاصة بعد مرحلة الزواج نظرا لكثير الأعباء داخل البيت من جراء ازديادالأطفال، لذا من الأفضل لها مغادرة منصب العمل".
3. بطالة خرجي الجامعات: المتخرج الجامعي البطال هو شاب متحصل على شهادة جامعية لا يمارس أي عمل يتقاضى عليه أجرا وهو في حالة بحث عن منصب عمل والاستعداد له، ولا يمارس أي تكوين. وتتجلى صعوبة البطالة لدى المتخرج الجامعي في:
 - ✓ كونه يسعى للبحث عن العمل في مجال تخصصه، فهو بذلك يرنو للحصول على الدور والمكانة الاجتماعية، فالحصول على منصب عمل في مجال التعليم، الطلب أو الهندسة، لا يعد مجرد عمل يتلقى عليهاجرا، بل يعد احتلالا لمكانة اجتماعية معينة؛
 - ✓ كونه يسعى لتحقيق توقعات العائلة، فالأولياء ينتظرون ثمرة استثمارهم التعليمي، لمدة سنوات من المتابعة والرعاية، والبطالة تعني لهم أن هذا الاستثمار تحول إلى ظلم وعار.
4. بطالة الشباب: تخص فئة السن ما بين (16_19) وهي تعد غاية في الأهمية حيث أنها تتعرض لأول مرة إلى البطالة ما دامأفرادها يلتحقون بسوق العمل لأول مرة، ومنه نلمس خصائص هذه البطالة، والتي يمكن أن نجسدها أكثر في كون بطالة الشباب أكبر من بطالة البالغين، بمعنى أن نسبة الشباب البطال أكثر من نسبة

¹إيمان بوخفاف، نفس المرجع السابق، صص 28_29.

البطالين الذين تجاوزوا السن 40، وهذا طبيعة الحال لأن فئة الشباب أكثر من الفئات الأخرى، خاصة في دول العالم الثالث، وهكذا لا ننسى بعض التشريعات في الدول التي تمنح العمل للأكثر سناً، وبهذا نقول أن بطالة الشباب مرتبطة ببطالة البالغين، كما نلمس خاصية هذا النوع من البطالة وهي أن الإناث أكثر عرضة لبطالة الشباب وخاصة طويلة الأمد.

ثالثاً: آثار البطالة:

يترتب على البطالة العديد من الآثار السلبية سواء على مستوى الأفراد العاطلين، أو على مستوى المجتمع ككل، لذلك سنتناول في هذا الجزء كل من الآثار الاقتصادية، والاجتماعية، والسياسية للبطالة.

1. الآثار الاقتصادية للبطالة:1

تعتبر البطالة ضياع حقيقي للموارد الاقتصادية فهي تعني فقدان حقيقي للسلع والخدمات التي كان يمكن إنتاجها بواسطة العمال المتعطلين، وحتى حينها يتاح لهؤلاء المتعطلين فرصاً للعمل ويصبح لهم إنتاج، فإن عملهم هذا إنتاجهم لنيعوض الفاقد الذي حدث خلال فترة البطالة، لذلك فهي تمثل خسارة مادية للمجتمع وهدر في الموارد الإنتاجية غير المستعملة. وللبطالة تأثيرات عديدة، حيث تؤدي البطالة إلى الظواهر الآتية:

- ✓ انخفاض مستوى الرفاهية الاقتصادية للمجتمع، وهذا يترتب على انخفاض مستوى الناتج والدخل القومي؛
- ✓ ظهور الكساد الاقتصادي للسلع الموجودة في المجتمع، لأن الرواج لدى أي مجتمع مرتبط بأن هناك إنتاجاً لدى أفرادها، والإنتاج مرتبط بالعمل، والعكس صحيح، حيث توجد البطالة وبالتالي يترتب عليها ركود وكساد؛
- ✓ البطالة تؤدي إلى التضخم في الأسعار بسبب قلة المعروض من المنتجات لدى هذه الدولة مع كثرة الطلب عليها فيؤدي ذلك إلى تضخم الأسعار؛
- ✓ يترتب على بطالة العمال الأمهر ومتوسطي المهارة، حينما تطول فترة بطالتهم خسارة تتمثل في فقدانهم التدريب والمهارات أو خبرتهم، وبذلك ضياع في التكلفة والنفقات التي تم إنفاقها على هذا العنصر البشري؛
- ✓ تزايد هجرة العقول، وهذا بسبب عدم توفر الظروف المادية والاجتماعية التي تؤمن مستوى لائقاً من العيش مما يؤثر على الاقتصاد الوطني.

2. الآثار الاجتماعية للبطالة: 1

¹ إيمان بوخناف، مرجع سبق ذكره، ص 29_30.

يشعر المتعطلون باليأس والإحباط وعدم الانتماء للدولة، فضلا عن عدم الاستقرار الاجتماعي، مما يترتب عليه العديد من الانحرافات الاجتماعية والأخلاقية وارتفاع معدلات الجريمة مثل القتل والسرقة وخاصة في حالة الدول النامية التي لا تقدم إعانات بطالة للعاطلين خلال فترة تعطلهم، هذا فضلا عن الشعور بالحقد والبغضاء، تجاه الطبقات الأخرى التي تعيش في حالة من ال رعد، بالإضافة إلى فقدان العاطلين للخبرات والمعرفة التي اكتسبها خلال فترة التعليم والتدريس، خاصة في حالة استمرار التعطل لفترة زمنية طويلة، كما أنها تؤدي إلى مزيد من الاختلال في توزيع الثروات فيما بين الأفراد، ومن ثم، زيادة حدة التفاوت الطبقي بين أفراد المجتمع. كما ينتج عن البطالة انتشار العنوسة نظرا لعدم إنشاء أسر جديدة، لأن إنشاء الأسرة أي الزواج يحتاج إلى مؤونة وتكاليف، والشخص العاطل لا يملك ذلك، بالإضافة إلى التخلف الاجتماعي نتيجة عدم القدرة على إشباعا لحاجات الأسرة للقوة المتعطلة عن العمل والمتمثلة بالرعاية الصحية والتعليم والإطعام والإيواء، فهي تشكل الاستقرار الأسري والاجتماعي.

3. الآثار السياسية للبطالة:2

إن البطالة تمثل عرض للعمل يفوق الطلب عليه، وهو الأمر الذي يؤدي إلى انخفاض مستويات معيشة العاملين بانخفاض أجورهم، وحصول اضطرابات تتمثل في التظاهرات والاحتجاجات، والتي قد لا تقف عند الجانب الاقتصادي لها فقط، بل أنها يمكن أن تمتد بحث تتضمن آثار سياسية سلبية من خلال إسهامها في ضعف درجة الاستقرار السياسي. فنلاحظ أحيانا بعض الفئات العاطلة والتي يكون قد تفذ صبرها، ولم تعد تؤمن بالوعود والآمال المعطاة لها وهي ترفع شعار الملل والتمرد، ومع ذلك لا يمكن لومها ولكن لا يعني ذلك تشجيعها على المس بممتلكات الوطن وأمتة، كما أن سياسية العنف المفرط في مقابل حركة العاطلين لا تخلق إلا مزيدا من العنف والاضطراب وتفاقم الأزمة، فهناك حاجة إلى التعقل وضبط الموقف والنظر إلى القضايا من منظور واسع، ومحاولة تفهم موقف الآخرين، حيث أن مبدأ إرساء أركان الحكم الصالح والعدالة الاجتماعية تلمي على الجميع تكريس إبداء حق الرأي ورفع راية المطالبات بالوسائل المشروعة، كما أنها تلزم الأطراف المعنية متمثلة بالحكومة باحترام الحقوق واتساع الصدر للآراء المختلفة. كما أن البطالة ممكن أن تؤدي إلى التطرف والإرهاب، وارتكاب جريمة التجسس ضد بلده لحساب دولة العدو، حيث أن الشخص الذي لا يعمل "عاطل" يكون وسيلة سهلة للاتفاق معه من قبل دولة العدو للعمل ضد مصلحة الوطن.

¹ نفس المرجع السابق، ص30.

² إيمان بوخناف، مرجع سبق ذكره، ص31_32.

الملخص

من خلال هذا الفصل تم إلقاء نظرة عامة حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومعرفة الجوانب المتعلقة بها، حيث تم التطرق إلى تعاريف مختلفة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصادرة عن بعض الدول والهيئات، ولقد تبين أن هناك اختلاف كبير حول تحديد مفهوم واضح وشامل لهذا القطاع، ويعد هذا الأمر غاية في الصعوبة نظرا لتعدد المعايير المستخدمة في تحديد هذا التعريف.

وأیضا جاء كمحاولة لتقديم أهم المفاهيم المتعلقة بمشكلة البطالة، حيث تبين أن أغلب التعاريف تنطلق من مفهوم مشترك، وهو أنها وصف ينطبق عموما على كل شخص بدون عمل، ومحتاج للعمل، ويبحث عنه، ورغم صعوبة قياس حجم البطالة؛ إلا أنه يتبع طريقة واحدة لقياسها، كما وجدنا أن البطالة تختلف أنواعها بحسب العوامل المرتبطة بها. وتكتسب مشكلة البطالة خطورتها من حيث ارتباطها وتأثيرها في البناء الاقتصادي والاجتماعي والاستقرار السياسي للمجتمعات، فعدم الاستفادة من بعض الطاقات البشرية، يدفع بها إلى ولوج عالم الجريمة، والتي تقود في كثير من الأحيان إلى المساس بأمن الدولة.

الفصل الثاني

واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و البطالة في الجزائر

تمهيد

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

سنحاول من خلال هذا الفصل تشخيص واقع قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والبطالة، وذلك من خلال عرض التطور التاريخي لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر والبطالة، وكذا أساليب الدعم وترقية هذه المؤسسات، بالإضافة إلى التطرق إلى أهم الصعوبات والمشاكل التي تواجهها، والجهود المبذولة لمعالجة مشكلة البطالة.

من أجل ذلك ارتأينا تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين أساسيين وهما:

❖ المبحث الأول: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

❖ المبحث الثاني: واقع البطالة في الجزائر.

المبحث الأول: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

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

المطلب الأول: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

عرف المشرع الجزائري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سنة 2000 وذلك تزامنا مع توقيع الجزائر على الميثاق العالمي حول المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، وتم اعتماد تعريف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة مهما كانت طبيعتها القانونية، "بأنها كل مؤسسة انتاج سلع او خدمات تشغل من 01 الى 250 شخصا ولا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 2 مليار دينار أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية 500 مليون دينار، كما تتوفر على الاستقلالية بحيث لا يمتلك رأس مالها بمقدار 25% فما أكثر من قبل مؤسسة أو مجموعة مؤسسات أخرى لا ينطبق عليها تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة¹، والجدول الموالي يوضح معايير تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر:

الجدول (2_5): تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

نوع المؤسسة	العمالة الموظفة (عامل)	رقم الأعمال السنوي (مليون دينار)	الحصيلة السنوية (مليون دينار)
مؤسسة مصغرة	من 01 الى 09	20	10
مؤسسة صغيرة	من 10 الى 49	200	100
مؤسسة متوسطة	من 50 الى 250	من 200 الى 2000	من 100 الى 500

المصدر: من إعداد الطالبة باعتماد على الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 77، الصادرة بتاريخ 2001/12/15، ص 60.

¹عبد الله خبايا، مرجع سبق ذكره، ص 18.

المطلب الثاني: مراحل تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والعراقيل التي تواجهها.

لقد ظهرت غالبية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية بعد الاستقلال، وتطورت بصفة بطيئة دون أن تتمكن من الحصول على هياكل أو بنية فوقية ملائمة ولا خبرة تاريخية مكتسبة، وعلى العموم فقد مر تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر عبر أربعة مراحل، سنتطرق إليها على النحو التالي:

أولاً: مراحل تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

1. المرحلة الأولى (1962_1979):

لقد كانت حوالي 98% من منظومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مملوكة للمستوطنين الفرنسيين قبيل الاستقلال، وبعد الاستقلال مباشرة، ونتيجة للهجرة الجماعية للفرنسيين أصبحت معظم تلك المؤسسات متوقفة عن الحركة الاقتصادية، الأمر الذي جعل الدولة تصدر قانون التسيير الذاتي. ففي سنة 1962 لم يتعدى عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 1139 مؤسسة، كانت تتوزع على ثلاثة عشر قطاع اقتصادي، لذا تم إصدار القانون الأول للاستثمار في 26 جويلية 1963، وهذا لمعالجة عدم استقرار المحيط الذي يعقب الاستقلال، ولكن كان له أثر ضعيف على تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من حيث تعبئة رأس المال الوطني والأجنبي، وذلك رغم المزايا والضمانات الهامة التي منحت لهؤلاء. أما قانون الاستثمار الذي صدر سنة 1966 فهدف إلى تحديد نظام يتكفل بالاستثمار الوطني الخاص في إطار التنمية الاقتصادية، وقد تضمن هذا القانون احتكار الدولة للقطاعات الاقتصادية الحيوية وإلزام اعتماد المشاريع الخاصة من طرف لجنة وطنية للاستثمارات على أساس معايير انتقائية، ووفق منظورها ومنطقها، وتضمنت تدابير سنة 1966 إجراءات لجلب المستثمرين الذين طلبوا الاعتماد، مع ذلك بقيت شروط الاعتماد معقدة كثيراً حتى أنها أدت إلى فقدان مصداقية اللجنة الوطنية للاستثمارات التي توقفت نشاطاتها بعد ذلك سنة 1981.¹

2. المرحلة الثانية (1980_1989):

أظهرت هذه الفترة إرادة كبيرة لتأطير وتوجيه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث حاولت الدولة إحداث مجموعة من الإصلاحات، والتي تجسدت في المخطط الخماسي الأول (1980_1984) والمخطط الخماسي الثاني (1985_1989)، عن طريق اتباع جملة من الإجراءات الهادفة إلى إعادة الاعتبار للقطاع الخاص والتراجع عن استراتيجية الصناعات المصنعة، بالمقابل تشجيع الصناعات الخفيفة والمتوسطة، ومن نتائج

¹ إيمان بوخناف، مرجع سبق ذكره، ص 84.

هذه المرحلة إصدار مجموعة من القوانين والتي كان لها أثر بالغ على سيرورة عمل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ونوجزها في:1

- **قانون إعادة الهيكلة العضوية والمالية للمؤسسات الاقتصادية:** حسب المرسوم رقم 252/80 المؤرخ في 04 أكتوبر 1980 الرامي إلى تفكيك هيكل القطاع العام والوحدات الضخمة التابعة للدولة إلى وحدات اقتصادية صغيرة، ليصبح عدد المؤسسات الوطنية ما يقارب 480 مؤسسة سنة 1982 بينما كان عددها لا يتجاوز 150 مؤسسة، وارتفع بذلك أيضا عدد المؤسسات البلدية إلى 1079 مؤسسة والولاية إلى 504 مؤسسة.
- **قانون الاستثمار الخاص:** وذلك من خلال القانون 11/82 المؤرخ في 21 أوت 1982 والمتعلق بالاستثمار الاقتصادي الوطني الخاص، وتمكين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من الاستفادة من مجموعة من الإجراءات من بينها: الحصول على تصريحات محدودة الاستيراد والاستفادة من نظام الاستيراد بدون دفع، فرض الاعتماد الإلزامي للمشاريع الاستثمارية، منع امتلاك عدة مشاريع من طرف شخص واحد، تحديد سقف مالي للمشاريع الاستثمارية لا يتجاوز 30 مليون دج لإنشاء شركات ذات مسؤولية محدودة أو بالأسهم و10 مليون دج لإنشاء مؤسسات فردية أو شركات تضامن. وللإشراف على هذه السياسة تم إنشاء ديوان توجيه ومتابعة وتنسيق الاستثمارات الخاصة سنة 1983، إلا أن التدابير التي جاء بها لم يكن لها وقع إيجابي وملحوس على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- **قانون استقلالية المؤسسات:** لقد تبين بعد الازمة البترولية لسنة 1986 فشل جل إستراتيجيات للمؤسسات الكبرى خلال الفترة (1963_1988) مما استوجب القيام بإصلاحات عميقة وجذرية لتصحيح الوضعية الاقتصادية ككل، بإعطاء الاستقلالية للمؤسسات وتمهيد الطريق نحو انتهاج اقتصاد السوق، وقد تجلّى ذلك من خلال إصدار القانون رقم 01/88 المؤرخ في 12 جانفي 1998 المتضمن استقلالية المؤسسات العمومية.

3. المرحلة الثالثة (1989_2000):

أدى تفاقم الأزمة التي عانت منها الجزائر في سنة 1988، إلى تبني الدولة لخيار التوجه نحو الاقتصاد الحر، حيث وضعت إطار تشريعي جديد وشرعت في القيام بالعديد من الإصلاحات الهيكلية، وبهذا الصدد جاء قانون النقد والقرض 10/90 المؤرخ في 14 أفريل 1990، والذي أعطى أهمية كبيرة للاستثمار الخاص وحرية انشاء المؤسسات الاقتصادية وفرع البنوك. ومع بداية سنة 1990، برز مبدأ جديد قائم على الحرية والمساواة في

¹إيمان بوخناف، مرجع سبق ذكره، ص ص 85_86.

المعاملة بين المؤسسات الجزائرية العمومية ونظيراتها المؤسسات الخاصة، والذي نتج عنه إلغاء كل الاحتكارات وتحرير التجارة، كما أدى مسار الاصلاحات إلتكريس لاستثمار الوطني والأجنبي بالمصادقة على المرسوم التشريعي الصادر في 05 أكتوبر 1993، والمتعلق بترقية الاستثمار والذي سمي "بقانون الاستثمار"، حيث شكل هذا القانون أداة فعالة لتدعيم وتعزيز إدارة تحرير الاقتصاد والسياسة الجديدة لترقية الاستثمار. لكن رغم كل هذه التحفيزات فقد كانت حصيلة الاستثمار في معظمها نيات لم يتم تجسيدها فعليا، نظرا للمشكلات التي يتلقاها المستثمر من صعوبات مالية، وإدارية، وبيروقراطية... إلخ، حيث قدرت التعهدات بالاستثمار المتراكمة منذ 1993 إلى 2000 ب 42 مليار دولار لأكثر من 43000 مشروع.¹

4. المرحلة الرابعة (2001_2016):

في سنة 2001 بلغ عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 245348 مؤسسة و 261853 مؤسسة سنة 2002 وذلك بزيادة تقدر ب 5.37%، فقد عملت الدولة في هذه الفترة على إعطاء دفع جديد للاستثمار، وقامت لإصدار ما يلي:

✓ القانون الخاص بتطوير الاستثمار رقم 03/01 الصادر في 20 أوت 2001؛

✓ القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة رقم 01/18 الصادر في 12 ديسمبر 2001.

كما أمضت الجزائر اتفاق شراكة مع الاتحاد الأوروبي في 22 أبريل 2002 للانضمام إلى منطقة التبادل الحر، وحرصها على دخول المنظمات العالمية للتجارة، بالإضافة إلى كل ما سبق فقد نفذت الحكومة برنامج استثماري لدعم الانعاش الاقتصادي في الفترة ما بين (2001_2004)، الذي يهدف إلى تحقيق حركية في الاقتصاد الوطني كفيلة بتحقيق التنمية المستدامة، وذلك من خلال تقنية الاستثمار الفلاحي، والمؤسسات الانتاجية خاصة المحلية ذات الحجم الصغير والمتوسط وتأهيل الهياكل القاعدية وتلبية الحاجات الأساسية للسكان، بالإضافة إلى تخفيف الجباية والتكاليف الاجتماعية على المؤسسات خاصة المتعلقة بالمنظومة البنكية. كما قامت بتنفيذ البرنامج التكميلي لدعم النمو (2005_2009) الذي جاء في إطار مواصلة البرنامج والمشاريع التي سبق إقرارها وتنفيذها في برنامج الانعاش، كما قامت بتبثيت برنامج توطيد النمو أو التنمية الخماسي (2010_2014) لإرساء اقتصاد السوق، ورفع القدرة التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتحسين أدائها الاقتصادي والمالي، ليصل عدد هذه المؤسسات سنة 2014 إلى 868055 مؤسسة ثم تطور ليصل إلى 1014075 مؤسسة سنة 2016.²

¹ إيمان بوخناف، مرجع سبق ذكره، صص 86_87.

² إيمان بوخناف، مرجع سبق ذكره، صص 86_87.

ثانيا: صعوبات والعراقيل التي تواجهها في الجزائر.

تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الكثير من المشكلات والصعوبات التي تحد من قدرتها على المنافسة والتي تعيق نموها وتطورها، ويعتبر التعرف على المشكلات التي يواجهها هذا القطاع أمرا ضروريا حتى تستطيع رسم السياسات ووضع البرامج الكفيلة بتطويره، ومن بين أهم المشكلات التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نذكر:

1. المشاكل الإدارية:

تعاني المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من صعوبات كبيرة فيما يتعلق بالحصول على قبول المشروع، زيادة على التباطؤ الإداري عند التنفيذ، وهذا ما يثبط من عزيمة المستثمر في هذا القطاع الذي يتميز بالديناميكية، فالحركية الاستثمارية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تصطدم بمجموعة كبيرة من العوائق الإدارية والإجراءات البيروقراطية المعقدة، وهذا مالا يعكس الإدارة السياسية المشجعة للاستثمار في هذا القطاع. فحسب تحقيق قامت به وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تبين أن مدة إنشاء مؤسسة يتراوح بين 6 أشهر و3 سنوات حسب طبيعة النشاط، في حين يستغرق انطلاق مشروع في ألمانيا مدة تتراوح بين يوم 24 أسبوعا وفي إسبانيا بين أسبوع و28 أسبوعا.

2. مشكلة العقار الصناعي:

يعاني أصحاب المشاريع الجديدة من مشكلات مرتبطة بتوطين مؤسساتهم، فالحصول على عقد ملكية أو عقد الإيجار يعد أساسيا من أجل الحصول على التراخيص الأخرى المكتملة، بحيث لازالت سوق العقارات رهينة العديد من الهيئات التي عجزت عن تسهيل إجراءات الحصول على العقار اللازم، حيث لازالت المؤسسات عرضة للعديد من المشاكل منها:¹

- طلب كبير مقارنة بما هو متاح فلا يوجد سوق عقاري حقيقي، بالإضافة إلى عدم استغلال مناطق عقارية كثيرة؛
- صعوبة الحصول على حقوق الملكية إلى جانب الافقار إلى أبسط شروط الاستثمار مثل: الكهرباء الغاز... إلخ؛
- عدم وجود سياسة واضحة لتسيير المساحات الصناعية، وكثرة المتدخلين العاملين في تسيير العقار والوكالات العقارية.

3. المشاكل التمويلية:

¹ نفس المرجع السابق، ص 91_94.

يعد التمويل من أهم التحديات التي تقف امام استمرارية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فمن وجهة النظر المصرفية لا ترقى هذه المؤسسات لأن تكون مشروعاً يقبل التمويل البنكي، فعدم وجود الضمانات الكافية يعتبر من السلبيات التي أثرت في إيجاد التمويل اللازم لهذه المؤسسات، وبالتالي فإن ضعف التمويل وعدم توافر السيولة المطلوبة في الوقت المحدد يؤثران سلباً على المؤسسة، وهنا يكون صاحب المؤسسة أمام خيارين، إما أن يعتمد على نفسه في التمويل أو يلجأ إلى القروض أو المصادر الخارجية الأخرى بشروط قد لا تستطيع تحملها، ومن بين الصعوبات التي تواجه هذا النوع من المؤسسات في حصولها على التمويل من البنوك ما يلي:

- ارتفاع أسعار الفائدة على القروض، وقصر فترة سداد القرض؛
- تعدد إجراءات الحصول على القروض، وعدم منح الإعفاءات والامتيازات؛
- غياب الوعي المصرفي لدى أصحاب هذه المؤسسات ونقص خبرتهم في التعامل مع البنوك؛
- غياب بنوك متخصصة تهتم بتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

4. مشكلة المنافسة:

تواجه معظم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قدراً متزايداً من المنافسة والضغط الحادة، فأغلب هذه المؤسسات تعمل في ميادين تتسم بانخفاض الإنتاجية وضعف الجودة وصغر الأسواق المحلية، بحيث يعود ضعف مردودية هذه المؤسسات في الجزائر إلى الانفتاح الاقتصادي غير المدروس على الأسواق العالمية وعدم استحداث طرق وميكانيزمات لحماية المنتج الوطني من منافسة المنتجات الأجنبية التي تتميز بانخفاض الاسعار والجودة العالية، وعدم قدرة المؤسسات على توزيع الإنتاج في السوق بسبب المنافسة الكبيرة من قبل المنتجات المستوردة، بحيث تأثرت المؤسسات الجزائرية من إجراءات تحرير التجارة الخارجية دون أي مراقبة مما أدى إلى ظاهرة الاستيراد الفوضوي.

5. غياب التحفيزات الضريبية والجمركية:

للتحفيزات الجمركية والضريبية دوراً هاماً لتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومن ثم إسهامها في تحقيق التنمية.

أ. التحفيزات الضريبية: إن الأعباء الضريبية التي يتحملها هذا النوع من المؤسسات لا يساعد بأي حال من الأحوال على العمل الانتاجي بل تؤدي إلى تعدد وتوازي الأنشطة الموازية التي تصب في خانة التهرب الضريبي ولتخفيف الضغط الجبائي تم وضع قرار تضمنه قانون المالية لسنة 2010 والذي جاء بنظام فرض ضريبي

تدرجبي، إلا أن هذا المجال لا يزال يتسم بالتعقيد وعدم الاستقرار، مما خلق حالة من عدم الشفافية وبطء عمل الإدارة الضريبية.

ب. التحفيزات الجمركية: إن ما يميز الأحكام في بلادنا هو كثرتها، واحتوائها على مزايا كثيرة يتعين تبسيطها أمام المتعاملين الاقتصاديين، ويجب أن تتلاءم التعريفات الجمركية المرتبطة بنشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع سياسة تهدف إلى التكفل بهذا النوع من المؤسسات بشكل يجعلها سندا متميزا للحركة الاقتصادية.

6. الافتقار إلى اليد العاملة المدربة:

إن تسرب اليد العاملة المدربة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى المؤسسات الكبيرة بحثا عن عمل أفضل من حيث الأجور الأعلى والمزايا الأفضل بجانب توافر فرص أكبر للترقية، هو ما يضطرها باستمرار إلى توظيف يد عاملة أقل كفاءة ومهارة، وتحمل مشاكل وأعباء تدريبهم فضلا عن عدم بقائهم في أعمالهم وهو ما من شأنه أن يخفض من الإنتاجية ومن نوعية السلع المنتجة بالإضافة إلى ارتفاع التكاليف.

7. مشكلة النظام القانوني:

وتتمحور أهم المشاكل في:

- نظام قضائي غي موافق لاقتصاد السوق رغم أهمية الاصلاحات الاقتصادية؛
- ضعف الإدارة القانونية ونقص الوسائل والتكوين في هذا المجال؛
- التغيير السريع للنصوص القانونية والتنظيمات السارية وعدم احترامها؛
- إجراءات طويلة ومكلفة نتائج غير مؤكدة، وكذا نقص الكفاءات التسويقية والقوى البيعية.

8. غياب الفضاءات الوسيطة:

وتشمل:

- أ. البورصة: إن البورصة سواء كانت مالية أو تجارية فإنها تشكل واحدة من الأدوات الناجعة لتطوير المؤسسات باعتبارها تشكل فضاء إعلاميا وتنشيطيا وتشاوريا هاما.
- ب. غرفة التجارة: إن غرفة التجارة والصناعة موجودة إداريا ولكن عملها محدود بحث لا تلعب الدور المتمثل أساسا.
- ت. التظاهرات المحلية والدولية: وتتمثل في التنظيم والحضور للتظاهرات الاقتصادية المحلية والعالمية باعتبارها أول الأسواق لتقسيم المنتجات وفضاء للمعلومات الاقتصادية والمالية، وهنا نلاحظ أن التركيز على هذه النقطة

ضعيف، ذلك ان مكان المؤسسة الجزائرية عموما والصغيرة خصوصا في التظاهرات الاقتصادية رمزي، وأما التظاهرات المحلية فليست دورية وغير منتظمة.

المطلب الثالث: أساليب وبرامج دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

في إطار سعي الجزائر إلى ترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تبنت مجموعة من البرامج تهدف إلى تنمية وحماية هذا القطاع الحساس، كما قامت بإنشاء منظومة قانونية ومؤسسية تجسدت في انشاء مجموعة من الهيئات أخذت على عاتقها الاهتمام بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتدعيم نشاطاتها داخل المحيط الاقتصادي الوطني.

أولاً: وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية.

لقد أنشئت بالجزائر اعتباراً من سنة 1991، وزارة منتدبة مكلفة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ثم تحولت سنة 1994 إلى وزارة مستقلة خاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعية التقليدية، بموجب مرسوم تنفيذي رقم 211/94 الصادر في جويلية 1994، حيث حدد هدفها بترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة غير أنه وسعت صلاحياتها وفقاً للمرسوم رقم 190/2000 الصادر في 11 جويلية 2000. ولقد أنشأت الوزارة مجموعة من المكاتب والمراكز من أجل تحقيق أهدافها والقيام بمهامها وتمثلت في:¹

1. المشاكل وحاضنات الأعمال:

وهي مؤسسات قد تكون عمومية، خاصة أو مختلطة ذات طابع صناعي وتجاري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، تعمل على توفير جملة من الخدمات والتسهيلات للمستثمرين الصغار الذين يبادرون لإقامة مؤسسة صغيرة ويتضمن هذا الدعم على دراسات الجدوى، استشارات قانونية، دعم فني ومالي، إدارة وتسيير ودعم تسويقي، لذلك فقد قامت بإنشاء 14 مشتل في أهم الأقطاب الصناعية الجزائرية، هذه المشاتل تلعب دوراً هاماً في مجال استقبال واحتضان وحتى تدريب حاملي أفكار المشاريع لتجسيدها على أرض الواقع.

2. مراكز التسهيل:

وهي مؤسسات عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، مكلفة بإجراءات دعم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة النشطة وكذا حاملي المشاريع. وقد تم إنشاء عدد من المراكز على مستوى عدد من الولايات، تعمل على توجيه المؤسسات نحو اندماج أكبر في الاقتصاد الوطني والعالمي عن طريق إعداد دراسات

¹ إيمان بوخفاف، مرجع سبق ذكره، ص 87_88.

استراتيجية حول الأسواق المحلية والدولية، كما تهدف هذه المراكز إلى تشجيع تطوير التكنولوجيا الجديدة لدى حاملي المشاريع، بالإضافة إلى تشجيع تطور النسيج الاقتصادي المحلي وتخفيض آجال إنشاء وتوسيع نشاط المؤسسة.

3. المجلس الوطني الاستثماري لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

وهو جهاز استشاري يسعى لترقية الحوار والتشاور بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والجمعيات المهنية من جهة، والهيئات والسلطات العمومية من جهة أخرى، وهو يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، ومن مهامه، ضمان الحوار الدائم والتشاور بين السلطات والشركاء الاجتماعيين بما يسمح بإعداد سياسات وإستراتيجيات لتطوير القطاع، تشجيع وترقية إنشاء الجمعيات المهنية، وجمع المعلومات المتعلقة بمنظمات أرباب العمل والجمعيات المهنية.

ثانيا: الهيئات الحكومية والمؤسسات المتخصصة في دعم وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

ومن هذه الهيئات نذكر ما يلي:¹

1. الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ):

أنشئت هذه الوكالة وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 296/96 المؤرخ في 08 ديسمبر 1996، تتمتع هذه الوكالة بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، ولها فروع جهوية ومحلية، وتتم هذه الوكالة بمرافقة وتمويل الشباب الذين يتراوح سنهم بين 18 و35 سنة، مع إمكانية التمديد إلى اربعون سنة في حالة كون المالك هو المسير ويتعهد بخلق ثلاثة مناصب عمل، كما تتولى هذه الهيئة وبالاتصال مع المؤسسات والهيئات المعنية بإنشاء مؤسسات مصغرة وصغيرة بحسب قدرتهم وتأهيلهم عن طريق المساعدة الفنية، التقنية والمالية من أجل ترقية تشغيل الشباب وتوفير كل المعلومات حول الإدارة والتسيير والتنظيم وكل ما يتعلق بالاستثمار خاصة بالاقتصاد ككل.

2. وكالة ترقية ودعم الاستثمار (APSI):

لقد أنشئت كهيئة حكومية تحت إشراف رئيس الحكومة، بموجب القانون الاستثماري الصادر في 1993، وهي مكلفة بمساعدة أصحاب المشاريع لاكتمال المنظومة الإجرائية المتعلقة بإقامة استثماراتهم، من خلال إنشاء شبك موحد يضم الإدارات والمصالح المعنية بالاستثمارات، وإقامة المشروعات وذلك بغية تقليص آجال الإجراءات الإدارية والقانونية

¹ إيمان بوخاف، مرجع سبق ذكره، ص 88_89.

لإقامة المشروعات بحث لا تتجاوز 60 يوم، كما تتولى متابعة الاستثمارات وتقديم التسهيلات الجمركية الخاصة بوسائل الانتاج والمواد الأولية.

3. الوكالة الوطنية لتنمية الاستثمارات (ANDI):

أنشأت بموجب الأمر الرئاسي 01/03 المؤرخ في 02 أوت 2001 لتحل محل الوكالة الوطنية لترقية ودعم الاستثمار سابقا، وهي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي ولها فروع جهوية تسمح بالقضاء على مركزية اتخاذ قرار الاستثمار، وهذا ما يشكل دعما حقيقيا لمنح فرص الاستثمار للراغبين عبر كامل ال تراب الوطني مما يساعد في تحقيق توازنات تنموية على المستوى الجهوي على المدى البعيد.

ثالثا: تنظيمات وبرامج مكملة.

إضافة إلى الهيئات السابقة فقد قامت الدولة بإنشاء العديد من التنظيمات التي تعمل على دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أهمها:¹

1. لجان دعم وتنمية الاستثمارات المحلية (CALPI):

أنشئت في 05 ماي 1994، وهي لجان على مستوى المحليات مكلفة بتوفير الإعلام الكافي للمستثمرين حول الأراضي والمواقع المخصصة لإقامة المشروعات، وتقديم القرارات المتعلقة بتخصيص الأراضي لأصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة.

2. الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر:

تم استحداثها سنة 2004، وهي آلية جديدة تهتم بإدارة وتسيير القروض المصغرة التي تقدمها البنوك والمؤسسات المالية للمستثمرين، وتقع الوكالة تحت سلطة رئيس الحكومة، ويتولى الوزير المكلف بالتشغيل متابعة أنشطتها وهي تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتقوم بالمهام الآتية:

- تقديم القروض دون فوائد والاستثمارات والاعانات للمستفيدين بمساعدة من صندوق الضمان القروض المصغرة؛
- متابعة الأنشطة الاستثمارية للمستفيدين في إطار التزامهم بدفاتر الشروط؛
- إقامة العلاقات مع البنوك والمؤسسات المالية لتوفير التمويل المناسب للمشايخ؛

¹ إيمان بوخاف، مرجع سبق ذكره، ص 89_91.

- إبرام الاتفاقيات مع الهيئات والمؤسسات من أجل الإعلام والتوعية والمرافقة للمستفيدين من جهاز القرض المصغر.

3. صندوق ضمان القروض:

أنشئ هذا الصندوق بموجب المرسوم التنفيذي رقم 373/02 المؤرخ في 11 نوفمبر 2012 المتعلق بتطبيق القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وقد بدأ نشاطه الفعلي في 14 مارس 2004، ويعتبر الصندوق وسيلة دعم مالي بتقديمه ضمانات للمشاريع المرحة التي ليس لها ضمانات سوى جدوى المشروع، ومواجهة المخاطر التي تواجهها، على شكل قروض متوسطة لتغطية جزء من الخسارة التي تتحملها البنوك والمؤسسات المالية على أن يغطي الضمان 80% من قيمة القرض المحصل عليه، مع العلم أن الضمان الأدنى لمنح القروض هو 4 مليون دج، والضمان الأقصى هو 25 مليون دج.

4. برنامج ميذا (MEDA):

تبنت وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية، مشروع خاص بتأهيل هذه المؤسسات بالتعاون مع الاتحاد الأوروبي، تجسد أساس هذا التعاون في برنامج ميذا، والذي يعتبر الأداة الأساسية التي اعتمدها الاتحاد الأوروبي لتفعيل الشراكة الأورو متوسطة.

5. التعاون مع البنك العالمي:

تم إعداد برنامج تعاون تقني مع البنك العالمي (برنامج شمال إفريقيا لتنمية المؤسسات)، وبالخصوص التعاون مع الشراكة المالية الدولية (SFI) ووضع حيز التنفيذ "بارومترا المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، قصد متابعة التغيرات التي تطرأ على وضعيتها والتدخل أيضا في إعداد الدراسات الاقتصادية لفروع النشاط.

6. البنك الإسلامي للتنمية:

تأسس هذا البنك في 16 ديسمبر 1973 بتوقيع 22 دولة من منظمة المؤتمر الإسلامي هدفه دعم التنمية الاقتصادية والتقدم الاجتماعي للدول الأعضاء، بدأ العمل الفعلي له في 20 أكتوبر 1975، ويتم تعاون الجزائر مع البنك الإسلامي للتنمية في المجالات التالية:

- فتح خط تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- تقديم مساعدات فنية متكاملة لدعم استخدام النظم المعلوماتية ولدراسة سبل تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لمواكبة العولمة وتحديات المنافسة؛

- إحداث محاضن ومشاتل نموذجية لرعاية وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- تطوير التعاون مع الدول الأعضاء للاستفادة من تجاربهم مثل: ماليزيا، اندونيسيا، تركيا.

المبحث الثاني: واقع البطالة في الجزائر.

لقد واجهت الجزائر عراقيل كبيرة في مجال التشغيل، أسفرت عن تفاقم ظاهرة البطالة في ظل ظروف اقتصادية واجتماعية صعبة وهذا ما سنوضحه من خلال تطور وأسباب هذه الظاهرة والإجراءات التي اتخذتها الدولة من أجل التخفيف من البطالة والتقليص من حدتها.

المطلب الأول: مراحل تطور البطالة في الجزائر.

مرت ظاهرة البطالة في الجزائر بعدة مراحل، كل مرحلة واكبت وضعية معينة عرفها الاقتصاد الجزائري، وتتمثل هذه المراحل في:¹

أولاً: المرحلة الأولى (1966_1985):

خلال هذه الفترة شكلت قضايا التشغيل والبطالة إحدى الاهتمامات الكبرى بهدف تأمين مستويات المعيشة للأفراد من خلال توفير فرص العمل، حيث انطلقت بمعدل مرتفع جدا يقدر ب 33% سنة 1966 وقد أدت جهود الدولة خلال الستينات والسبعينات إلى إنشاء فرص عمل عديدة بسبب ارتفاع معدل الاستثمار العمومي، حيث نمالتشغيل بمعدل 4.4%، كما تم إنشاء 100000 فرصة عمل خلال بداية الستينات وأواخر السبعينات مقابل المعدل المسجل خلال 1980_1984 ب 140000 فرصة عمل، وقد كان لذلك أثر مباشر على انخفاض معدل البطالة التي وصلت إلى حدود 16.3% سنة 1982 ثم 1985، في الوقت الذي سجلت فيه 22% سنة 1977، كل هذه العوامل سمحت ب:²

- ✓ انخفاض مستوى البطالة؛
- ✓ ارتفاع نسبة الأجراء في مجمل الوظائف حيث ارتفعت إلى 65% سنة 1982 مقابل 35% سنة 1966؛
- ✓ ارتفاع الأجور الحقيقية خلال هذه الفترة؛
- ✓ تحسين القدرة الشرائية؛

¹ إيمان بوخناف، مرجع سبق ذكره، ص72.

² إيمان بوخناف، مرجع سبق ذكره، ص ص 72_73.

✓ سوق داخلي كبير.

وكانت مساهمة القطاعات الرئيسية في توفير فرص العمل على النحو التالي:

✓ 30% في قطاع البناء والأشغال العمومية ب 328000 فرصة عمل؛

✓ 28% في قطاع الصناعة ب 306000 فرصة عمل؛

✓ 23% في الإدارة؛

✓ 19% في قطاع الخدمات.

تبين من خلال هذه الدراسة مساهمة القطاعات الرئيسية في توفير فرص العمل عكس ما هو عليه الأمر حاليا رغم أن البطالة وتزايد فرص العمل خلال هذه الفترة يرجع إلى القطاع العمومي وضعف كبير في مساهمة القطاع الخاص.

ثانيا: المرحلة الثانية (1986_2000):

سجلت هذه الفترة ارتفاعا ملحوظا لمعدلات البطالة، حيث انتقلت من 17% سنة 1986 إلى 29.8% سنة 2000، ويعود ذلك إلى استفحال الأزمة العالمية، وكذا انخفاض سعر صرف الدولار باعتباره العملة الرئيسية في المعاملات التجارية للجزائر مع الخارج، فانخفضت أسعار المواد الخام المصدرة وارتفعت بالمقابل أسعار واردات الجزائر منالسلع تامة الصنع، ومن جهة أخرى، الانخفاض الكبير لأسعار النفط الذي كان ولا يزال المورد الرئيسي لإيرادات الدولةالجزائرية، حيث تراجع سعر البترول من 35 دولار للبرميل عام 1980_1981 إلى نحو 15 دولار في مارس 1986، هذا ما جعل الجزائر غير قادرة على بعث استثمارات جديدة، فقد قدرت فرص العمل الجديدة خلال 1986 ب 74000 فرصة عمل ثم تحولت إلى 64000 فرصة عمل سنة 1987 ثم 54000 سنة 1989، وأمام تراجع فرصالعمل الجديدة ظهر ميل متزايد في مجال طالبات العمل سنويا، ففي الوقت الذي كان فيه الفرق بين عروض العمل وطلباته يصل إلى 46% مند سنة 1988 مقابل 51.8% سنة 1987. وقد تميزت هذه الفترة بارتفاع نسبة البطالة بمعدل متسارع حيث انتقلت من 24% سنة 1994 لتبلغ 29% سنة 1997، إثر اتخاذ الدولة عدة إجراءات من بينها ترشيد الانفاق العام المقترن بخفض الاستثمار العام، ضفإلى ذلك التأثير السلبي لسياسة خفض سعر صرف الدينار الجزائري مقابل العملات الأجنبية على كل من تكلفةالاستثمار وتكلفة الإنتاج.وقد زاد من حدة الوضع، تزامن هذه الإصلاحات الاقتصادية مع الظروف الأمنية الصعبة التي عاشتها البلاد منذ 1992 والتي ساهمت في توسيع دائرة البطالة من خلال حرق وتخریب المصانع، وبالتالي دخول عملائها عالم البطالة منبابه الواسع، ضف إلى ذلك، غياب

سياسة واضحة للتشغيل أدت إلى تزايد العمل الموازي إذ قدرت نسبة تزايد مناصب الشغل غير الرسمية سنويا في الترة ما بين 1993_1998 ب 8.41% في حين تزايدت مناصب الشغل الرسمية ب 2.52% في نفس الفترة، ناهيك عن العبء الديموغرافي الذي جعل حجم المجتمع النشيط الجزائري يتزايد حيث كان في حدود 4.5% سنة 1985، وأصبح في حدود 7.5 مليون سنة 1995، ليقارب 9 ملايين سنة 2000.¹

ثالثا: المرحلة الثالثة (2001_2010):

أما في هذه المرحلة فقد شهدت تراجعا محسوسا لمعدلات البطالة وذلك راجع إلى ارتفاع أسعار النفط، وارتفاع إيرادات الجزائر، مما مكن الحكومة من تسيير برنامج الإنعاش الاقتصادي 2001_2004، حيث خصص له غلاف مالي قدره 525 مليار دينار، ودعم هذا البرنامج ببرامج أخرى مثل برنامج التنمية الفلاحية والريفية، وتمويل مختلف برامج دعم الشباب. وكان لهذا البرنامج أثرا إيجابيا على سوق العمل، مما أدى إلى تقليص حجم البطالة، فقد كان معدل البطالة سنة 2001 حوالي 27.3% ليصل سنة 2003 إلى 23.7%، ثم إلى 17.65 سنة 2004. وكان هذا التراجع بسبب الزيادة الهامة في فرص التشغيل باستحداث حوالي 720 ألف منصب شغل جديد منها 230 ألف منصب مؤقت، كما تجدر الإشارة إلى تطور نصيب مساهمة القطاع الخاص في التشغيل، حيث تمكن من خلق ما يعادل 2.5 مليون منصب عملا خلال 2001_2005. وقد أعلنت الحكومة بتاريخ 07 أفريل 2005، عن برنامج تكميلي خماسي ضخيم يمتد على مدار خمسة سنوات، وهو مشروع يهدف إلى تدعيم النمو، رصد له 4200 مليار دينار، يمكن من استحداث مليوني منصب عمل، ذلك ما أدى إلى الانخفاض الملموس في معدلات البطالة حيث انتقلت من 15.3% إلى 11.3% سنة 2005_2008، ليصل إلى 10% سنة 2010.²

رابعا: المرحلة الرابعة (2011_2015):

بلغ مستوى البطالة 10% سنة 2011، كما خلصت نتائج المسح الذي قام به الديوان الوطني للإحصاء حول التشغيل سنة 2012 إلى تسجيل ارتفاع في معدل البطالة إلى 11% ثم عاد لينخفض إلى مستوى 9.8% سنة 2013، ولعل أهم العوامل المؤثرة المستوى التعليمي، حيث تشهد نسبة البطالة انخفاضا مستمرا لدى حاملي الشهادات الجامعية حيث تراجعت هذه النسبة لدى هذه الفئة من 16.1% سنة 2011 لتبلغ 14.3% سنة 2013، ثم إلى 13% خلال أفريل 2014، كما أظهرت النتائج ارتفاعا في هذه النسبة خلال سبتمبر من نفس السنة لتصل

¹ إيمان بوخناف، مرجع سبق ذكره، ص ص 73_74.

² إيمان بوخناف، مرجع سبق ذكره، ص 74.

إلى 16.4%، وهذا ما أدى إلى ارتفاع معدل البطالة في الجزائر حيث بلغت 10.6% ثم ارتفعت إلى 11.2% سنة 2015. كما نلاحظ من خلال بيانات الديوان الوطني للإحصاء ارتفاع نسبة البطالة لدى أوساط الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 25 سنة إلى 29.9% في سبتمبر 2015 مقابل 24.8% سجلت في سبتمبر 2013 و 22.4% من نفس الشهر سنة 2011.¹

المطلب الثاني: أسباب البطالة في الجزائر.

تتعدد الأسباب التي تؤدي إلى تفشي البطالة ونقص التشغيل في أوساط الفئة النشيطة، خاصة عنصر الشباب بغض النظر عن مؤهلاتهم ومستوياتهم التعليمية والتكوينية، ويمكن أن نجتمع هذه الأسباب في نقطتين، تشمل الأولى الأسباب الخارجة عن إرادة الدولة، أما الثانية فتشمل الأسباب النابعة عن اتجاهات الدولة الجزائرية.

أولاً: الأسباب الخارجة عن إرادة الدولة.

وهي التي أضعفت معدلات الاستثمار المحلي، ومنها عدم توفر فرص العمل والتي كانت خارج نطاق الدولة في تصرفاتها من خلال إبعاد مسؤولياتها سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة، ومن أهم هذه الأسباب ما يلي:²

1. أزمة المدفوعات الخارجية:

وهي الأزمة التي تمتد جذورها إلى بداية الثمانينات، رغم تأخر تأثيرها على الاقتصاد الوطني، فقد بدأت تظهر منذ سنة 1986 نتيجة لانخفاض أسعار النفط من حوالي 35 دولار عام 1980_1981 إلى نحو 15 دولار في 1986، إضافة إلى مدى تأثير خدمات الديون والشروط القاسية التي تفرضها المؤسسات المالية بموجب الإصلاح والإنعاش الاقتصادي، والتي تتميز بارتفاع التكلفة الاجتماعية وما يصاحبها من تسريح جزئي وجماعي للعمال نتيجة لهيكل الاقتصاد الوطني، وعليه فإن مستويات التشغيل لليد العاملة تكون في تناقص ويرتفع معدل البطالة آلياً.

2. انخفاض معدلات النمو الاقتصادي في الدول الصناعية الكبرى:

وترتب عن ذلك إتباع سياسة انكماشية في فترة الثمانينات من قبل الدول المتقدمة لأن نمو الناتج المحلي الإجمالي في تلك الدول قد انخفض من 94% في سنة 1980 إلى 5.3% في سنة 1983 ثم إلى 3.3% في سنة

¹ نفس المرجع السابق، ص ص 74_75.

² إيمان بوخناف، مرجع سبق ذكره، ص ص 75_76.

1986، مما أدى إلى تناقص إيرادات الدول النامية منها الجزائر، وبالتالي فإن ظاهرة الركود الاقتصادي العالمي كان له الأثر على مستوى الدخل ومن ثم على مستوى قطاع التشغيل خاصة في قطاعات التصدير.

3. تدهور شروط التبادل التجاري الدولي:

إن انخفاض أسعار الصرف لعملية التبادل الدولي أي الدولار من 124.3% في عام 1958_1985 إلى 101.9% في 1986_1987، أدى إلى إضعاف الجزائر لقوتها الشرائية لأن الجزائر تتعامل في بيع محروقاتها بالدولار الأمريكي وبالتالي تأثير استيراداتها من السلع تامة الصنع حيث انخفض سعر صرف الدولار نحو 35% و 20% أمام كلا من الين الياباني والمارك الألماني على التوالي في بداية الثمانينات، كل ذلك أثر على حجم المبادلات التجارية، وأي انكماش في أطراف التبادل التجاري يؤثر على مستوى الدخل الوطني وقدرة الجزائر على خلق فرص عمل جديدة.

4. الزيادة السكانية:

يلعب السكان في أي مجتمع دورا أساسيا في تحديد حجم المعروض من القوى العاملة حيث تؤدي الزيادة الكبيرة في عدد السكان مع زيادة الإنتاج بغرض ثبات العوامل الأخرى على ما هي عليه إلى انخفاض مستوى المعيشة وتلافي انتشار البطالة بصورها المختلفة، ولقد عرفت الجزائر في الفترة 1962_1985 تضاعف عدد السكان بثلاث مرات النسبة السنوية للنمو الديموغرافي تجاوزت 3%، ومنذ نهاية الثمانينات وتبعاً للأثر المزدوج للتنمية والانتشار الواسع لوسائل منع الحمل في المجتمع، سجل تباطؤا محسوسا لوثيرة نمو السكان حيث بلغت سنة 1998 نسبة النمو الديموغرافي 1.52% أي ما يعادل انخفاضا بالنصف خلال عقد واحد وقدردت هذه النسبة ب 1.46% سنة 2000، أن زيادة السكان حتى نهاية الثمانينات أدت إلى تزايد نسبة السكان النشطاء اقتصاديا من 3049952 شخصا في سنة 1997 إلى 832600 شخصا سنة 1998، وهكذا أصبحت مشكلة تزايد السكان مع عدم وجود سياسة واضحة لامتصاص نسبة التزايد مما أدى إلى تفاقم البطالة.

ثانيا: الأسباب النابعة عن اتجاهات الدولة الجزائرية.

إن السياسات المتعاقبة بينت مدى هشاشة القرارات الحكومية في زيادة حدة البطالة بطريقة مباشرة أو بطريقة غير مباشرة، وفيما يلي سيتم حصر أبرز الأسباب النابعة عن اتجاهات الدولة الجزائرية في النقاط التالية:¹

¹ إيمان بوخناف، مرجع سبق ذكره، ص 76_79.

1. التوقف عن تعيين الخريجين:

إن سياسة التعيين المباشرة لحاملي الشهادات العليا والجامعات وكذلك خريجي المعاهد والمدارس المتخصصة، كانت من أهم مهام الحكومة الجزائرية حيث كانت تتكفل الدولة بتعيينهم في القطاعات الحكومية والمؤسسات الاقتصادية العمومية ضمن سياسة اجتماعية متكاملة، وهذا أدى إلى ظهور البطالة المقنعة بهذه الأجهزة لأن السياسة الخاصة بإنشاء عدد هائل من مناصب العمل في القطاع العمومي نجم عنه ارتفاع في نسبة العمال الأجراء الدائمون فيمجمّل الوظائف، حيث أصبح الأجراء يمثلون نسبة 66.5% من مناصب الشغل منه 1982، بينما خلال النصفالثاني من الثمانينات والموافق للمخطط الخماسي الثاني(1985_1989) تميز تطور الشغل بسلسلة من العوامل منهاالصدمة النفطية لسنة 1986، أو الإجراءات الاقتصادية الأخرى مما أدى إلى تغيير دور الدولة في تعيين الخريجين وتغير شكل مشكلة البطالة لتظهر بطالة المتعلمين في الثمانيات بدلا من البطالة الاميين في السبعينات.

2. عدم التنسيق بين التعليم والتكوين وسوق العمل:

إن السياسة التعليمية المطبقة في الجزائر، عاجزة عن تلبية حاجات سوق العمل، ويظهر ذلك في نقص المهارات، وأيضا في الزيادات غير العادية التي تدفع بها الجامعات والمعاهد والمدارس سنويا من الخريجين دون أن يكون لذلك طلب حقيقي لسوق العمل، ويرجع ذلك إلى غياب التخطيط والتنسيق السليم بين الوزارات المعنية والتقيد في النظم المتبعة، ويرجع ذلك إلى:

- ✓ افتقار عناصر التكامل والترابط والتناسق في سياسة التعليم حيث تمت دراسة كل مرحلة على حدي (أساسي، إكمالي، ثانوي، جامعي)؛
- ✓ عدم الترابط بين التعليم ومعدلات النمو السكاني؛
- ✓ غياب المهارات للمكونين بحكم ضعف المنظومة التربوية؛
- ✓ تطبيق أنماط تعليم مختلفة (عام، مهني، حرفي) دون دراسة سوق العمل؛
- ✓ غياب المنهج المتطور، وذلك راجع إلى عدم توفير متخصصين في تخطيط المناهج المتطورة وضعف الإدارة التعليمية.

3. قوانين العمل وتشريعاته:

إن محتوى التشريعات الخاصة بقانون العمل قد أسهمت بطريقة مباشرة في ارتفاع معدلات البطالة في التشريعات الصادر في سنة 1990، والمتمثل في 5 قوانين كان ضمن استمرارية الاصلاحات الاقتصادية التي جاءت بها قوانين يناير 1988، وأحكام دستور 1989 بمثابة القطعية مع الأسس والتوجيهات الواردة في التشريع السابق، وكان بهدف الصفة محررا وضامنا للحريات الفردية والجماعية ومطابقا للمبادئ التي تحكم علاقات العمل ودور الدولة في اقتصاد السوق. إن محتوى هذا التشريع الجديد له علاقة بالتزامات الجزائر اتجاه الهيئات والمنظمات الدولية كمنظمة العمال الدولية، وكان الأمر كذلك بالنسبة إلى المبادئ الأساسية المتعلقة بالمفاوضات الجماعية (اتفاقية 98) والحرية النقابية للعمال وأرباب العمل (اتفاقية 1987) وحق الإضراب (اتفاقية 87) ودور مفتشية العمل وإدارة الشغل (اتفاقية 81) وبالتالي فإن تشريع سنة 1990 الذي ينفذ المبادئ المذكورة في بنود الاتفاقيات الحامية من قبل دستور 89 جعل منالعمال وأرباب العمل والمؤسسات التابعة للدولة وجوب الامتثال لها وتطبيقها، كما أن نظام الأجور في القطاع الخاص باتسم بالجمود مما يجعله مسؤولا عن تزايد معدلات البطالة، مما نتج عنه البحث عن أعمال اضافية خاصة في القطاع الخاص والقطاع غير الرسمي مما يؤدي إلى جلب فرص عمل اضافية على الدخلاء الجدد لسوق العمل وبالتالي تزايد معدلات البطالة.

4. تخطيط القوى العاملة:

إن سوء تخطيط القوى العاملة سبب جوهري في زيادة البطالة، حيث أن هدف تخطيط القوى العاملة هو خلق الوظائف والأعمال التي تحقق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية، وربما تحقيق فائضا تراكميا رأس ماليا يعاد استثماره، ومن ثم يؤدي إلى خلق فرص عمل جديدة، وإن أهمية تخطيط القوى العاملة تمكن من معرفة وتقدير الأعداد المطلوبة من العمالة في مختلف المجالات، والقدر المتوفر منها في المجتمع والتعرف على الفجوات فيما بين المطلوب والمتوفر أو من خلال العمل على تغيير بعض الأساليب الإنتاجية، ويرجع قصور تخطيط القوى العاملة في الجزائر إلى عدة عوامل منها:

- ✓ نقص وعدم توافر البيانات والدراسات الاحصائية والتي غالبا ما تكون متناقضة؛
- ✓ عدم وجود أجهزة تقوم بالربط والتنسيق بين السياسة العامة للتشغيل وسياسات التعليم والتكوين؛
- ✓ عدم وجود أجهزة خاصة تقوم بقياس الكفاءات الانتاجية ومعدلات العمل التي يمكن من خلالها تحديد حجمالعمالة الزائدة أي البطالة المقنعة والبطالة الجزئية التي يمكن تحويلها إلى مجالات أخرى ذات إنتاجية عالية.

5. البعد المكاني للسياسة السكانية:

مما لاشك فيه أن البعد المكاني للسياسة السكانية يؤثر على مستوى استخدام الموارد البشرية، إذ أن التركيز السكاني في المناطق الشمالية يؤدي إلى ارتفاع الكثافة السكانية على المساحات المأهولة بسبب النزوح من الريف إلى

المدينة، ومما لاشك فيه أيضا أن هذا الخلل التوزيعي يخلق ضغطا على المؤسسات، بحيث يصعب عليها امتصاص العمالة المتاحة، وهو ما يستوجب ضرورة إنشاء مشاريع اقتصادية كالمجمعات الصناعية والزراعية القادرة على خلق القيمة المضافة من جهة، وعلى توفير فرص عمل جديدة تستوعب فائض العمالة من جهة أخرى، وهكذا ساهم قصور التوازن في التنمية الإقليمية والتوازنات الجهوية في خلق المزيد من الاختلال في سوق العمل وسوء استخدام الموارد البشرية المتاحة.

6. الاختلالات الهيكلية:

تعود مشكلة التشغيل والبطالة، إلى تشابك الاختلالات الهيكلية في فترة الثمانينات من القرن الماضي وما قبلها، وخاصة التشابك غير المتوازن بين القطاعات الإنتاجية في الاقتصاد الوطني، مما أدى إلى تراجع معدلات نمو الناتج مقارنة بالزيادة السكانية، الشيء الذي حال دون توفير فرص التوظيف القادرة على احتواء اليد العاملة، فالأسباب الهيكلية للبطالة في الجزائر يمكن تصنيفها إلى ثلاثة عناصر أساسية وهي:

✓ نقص ديناميكية القطاع الإنتاجي صناعيا كان أو زراعيا؛

✓ انخفاض دعم الاستثمارات الإنتاجية وتوقفها في بعض الحالات خصوصا أن حجم الإعانات يشكل إحداثيا سلبا الناجمة لضمان استمراريتها؛

✓ عدم وجود تكامل بين التكوين والتشغيل.

7. تبعات تنفيذ برامج الخصوصية:

أدى تطبيق هذا البرنامج إلى تسريح أعداد كبيرة من العمال في الشركات ومؤسسات القطاع العام، حيث انتقل معدل البطالة من حدود 17% سنة 1968 إلى 30% خلال السداسي الأول لسنة 1999 بسبب ما رافق إصلاحات من تسريح للعمال وغلق للوحدات، كما نشير هنا إلى أن الحكومة تخلت عن دورها التخطيطي بعد أن أصبح دورها يتركز فقط على الإشراف أو التوجيه عن بعد، وبالتالي غابت الأدوات الفعالة لتنفيذ الخطط التنموية وعلى رأسها الحد من البطالة. وقد نتج عن خصوصية مؤسسات القطاع العام موجة تسريح هائلة من العمالة الموظفة لديها، وخاصة ذات الأجور المرتفعة أو تخفيض رواتب العمال الذين بقوا في وظائفهم، وقد أصبحت عمليات الخصوصية تجري على نطاق واسع أكبر مصدر لنمو البطالة.

المطلب الثالث: إجراءات مكافحة البطالة في الجزائر.

اعتمدت الدولة في إطار تنفيذ سياستها المتعلقة بالتشغيل على آليات وبرامج متعددة ومتنوعة، الأمر الذي شكل ما يمكن وصفه بالتجربة الوطنية في مجال التشغيل بصفة خاصة، هدفها الأساسي الحد من استمرار تزايد نسبة البطالة أو على الأقل التخفيف ولو بشكل مؤقت أو جزئي من آثارها، وعموما تجسدت هذه التجربة من خلال العديد من البرامج والأجهزة

أولاً: الأجهزة المسيرة من طرف الوزارة المكلفة بالعمل.

ونجد ضمن هذه الأجهزة برنامجين وهما:¹

1. البرامج الخاصة بتشغيل الشباب:

انطلقت في بداية 1989، وهي موجهة لفئة الشباب ما بين 16 و 27 سنة تهدف إلى إدماجهم في أعمال ذات منفعة عامة من قبل الجماعات المحلية والإدارات والوزارات المكلفة بقطاعات الفلاحة والري والغابات وقطاع البناء والأشغال العمومية، إلا أن هذه الأخيرة لم تعرف النجاح المنتظر، حيث كان يتوقع أن توفر أكثر من 200 ألف منصب شغل دائم خلال سنتين، لكنه لم يتحقق سوى نصف هذا العدد.

2. جهاز الإدماج المهني للشباب:

نتيجة لاتساع بطالة الشباب تبنت الحكومة برنامجا خاصا للتخفيف من حدتها وآثارها الاقتصادية والاجتماعية منذ 1990، من خلال إنشاء صيغة جديدة لإدماج الشباب في الحياة المهنية لتدارك النقص الذي سجله برنامج تشغيل الشباب، وترتكز هذه الصيغة على تفعيل دور الشركاء المحليين من خلال إنشاء وظائف ومشاريع ومراكز تكوين لفائدة الشباب العاطل عن العمل، كما تهدف هذه الصيغة الجديدة إلى استغلال كل الطاقات البشرية المتاحة بما يتلاءم والأنشطة الممكن توفيرها أو إنشاؤها عن طريق عملية الإدماج في الوظائف المأجورة بمبادرات محلية. إلا أن حصيلة جهاز الإدماج المهني بالشباب لم ترقى إلى طموح السلطات فيما يخص وجود صفة عمل دائم حيث لم يستفد من هذه إلا نسبة ضئيلة تتراوح بين 3 و 4% من عدد الشباب المستفيدين، وقد استفادت قرابة 33200 من منصب عمل لمدة 6 أشهر في مختلف القطاعات حيث كانت:

¹ إيمان بوخناف، مرجع سبق ذكره، ص 79_80.

✓ الإدارة والقطاعات الاجتماعية والتربوية 45%؛

✓ البناء والأشغال العمومية 34.6%؛

✓ الفلاحة وخاصة قطاع الغابات 17.7%؛

✓ لقطاع الصناعي وخاصة المؤسسات المحلية 2.7%.

ثانيا: الأجهزة المسيرة من طرف الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية.

وتتمثل فيما يلي:¹

1. التعويضات مقابل نشاطات ذات منفعة عامة:

هي عملية تشغيل ضمن الشبكة الاجتماعية في ورشات البلديات مقابل تعويض محدد ب 3000 دج لكل شهر تكون الاستفادة منه، شخصا واحدا لكل عائلة دون أي شرط محدد عدد الأشخاص البالغين السن القانونية للعمل والعاطلين، وأن طريقة تشغيلهم تتم وفق القوانين الخاصة بالتشغيل العادي وقد سمح هذا الجهاز بالتخفيف من حدة البطالة ولو بصفة ضئيلة ووجود مصدر عيش لبعض العائلات، كما أنه ساعد الجماعات المحلية التعويض عن نقص العمال وخاصة في نشاط الصيانة، إلا أن عدد المستفيدين بدأ بالتراجع خلال فترة التثبيت والتعديل الهيكلي وذلك لعدة عوامل منها:

✓ انخفاض عدد ورشات البلديات عن دفع الديون المستحقة عليهم؛

✓ صعوبة اختيار شخص لكل عائلة؛

✓ صعوبة الأعمال المنجزة وحرمان فئة النساء من المشاركة. وقد بلغ عدد المستفيدين من التعويض سنة 1995

مقابل نشاطات ذات منفعة عامة 588200 شخص ب 31500 ورشة، أما في سنة 1996 قد بلغ عدد

المستفيدين 283100 ب 17200 ورشة أما سنة 1997 حيث بلغ عدد المستفيدين 11400 شخصا ب

8500 ورشة.

2. الأشغال ذات المنفعة العامة وذات الاستعمال المكثف لليد العاملة:

يهدف هذا الإجراء المطبق سنة 1997 إلى هدفين أساسيين، يتمثل الأول في المعالجة الاقتصادية للبطالة

فيأوساط الشباب، ويسعى الثاني إلى تقديم مساعدات اجتماعية للفئات المعوزة والمتضررة من الوضعية السائدة، كما

¹إيمان بوخناف، مرجع سبق ذكره، ص81.

يهدف أيضا إلى انشاء أكبر قدر من الوظائف المؤقتة من خلال فتح ورشات وأشغال كبرى مرتبطة بتنمية وتحديث الهياكل القاعدية لمختلف البلديات مثل صيانة شبكة الطرقات وشبكة صرف وتوزيع المياه، حماية وتحميل المحيط... إلخ، ومناجل تحقيق ذلك تم اعتماد مرحلتين وهما:¹

➤ **المرحلة الأولى:** تمثل مرحلة الانطلاق بداية من 1997 وتنتهي سنة 2000، تمول بواسطة قرض قدمه البنك العالمي بقيمة 50 مليون دولار، أي ما يعادل 4.13 مليار دج من أجل انشاء 3846 ورشة عمل، وبالتالي فقد تم توفير 140000 وظيفة، منها 42000 شبه دائمة، وبمتوسط 36 وظيفة لكل مشروع خلال هذه المرحلة.

➤ **المرحلة الثانية:** تزامنت مع برنامج الإنعاش الاقتصادي (2001_2004)، الذي سيساهم في انشاء 22000 وظيفة شبه دائمة سنويا بغلاف مالي قدر 9 ملايين دج.

3. عقود ما قبل التشغيل:

نتيجة تزايد عدد خريجي الجامعات والمعاهد المتخصصة وقلة مناصب العمل سواء المؤقتة منها أو الدائمة، وللحد من ظاهرة تفشي البطالة لدى فئة حاملي الشهادات العليا، وضعت الجزائر برنامج عقود ما قبل التشغيل في شهر جويلية من سنة 1998، وهدف هذا الجهاز هو التكلف بعروض العمل وتشجيعها وتشجيع إدماج الشباب حاملي الشهادات في سوق العمل، بالإضافة إلى تشجيع المستخدمين لتوظيف الجامعيين بعد فترة 12 شهر، وهو موجه للعاطلين عن من حاملي الشهادات الجامعية أو التقنيين السامين الذين تتراوح أعمارهم بين 19 و35 سنة، كما يمكن أن يستفيد منه العاطلون عن العمل الذين سبق لهم أن تقلدوا مناصب عمل، وتبلغ مدة العقد سنة ويمكن إمدادها بصفة استثنائية مرة واحدة ولمدة ستة أشهر وذلك بطلب من المستخدم، ويلتزم الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب بتمويل ودفع أجور المستفيدين من هذه العملية، وفي حالة تغيير مدة الامتداد وأصبحت سنة إضافية فإن الراتب الشهري الواقعي عاتق الدولة ينخفض ويعوض بنسبة 80% من طرف المستخدم.²

4. الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:

أنشئ سنة 1995، مهمته تقديم تعويض لأولئك المسرحين من العمل لأسباب اقتصادية، إلا أن هذا التعويض لا يدوم إلا 36 شهرا على أساس أنها المدة الكافية ليعاد دمج المستفيد في الحياة العملية من جديد. لا يقتصر دور هذا

¹ نفس مرجع السابق، ص81.

² إيمان بوخناف، مرجع سبق ذكره، ص82.

الجهاز على التكفل بتعويض ضحايا التسريح، والبحث لهم عن مناصب عمل جديدة، بل أنه انتقل إلى مساعدتهم من خلال تقديم القروض لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وفق تخصصاتهم وتكوينهم العلمي والميداني، رغم هذا فإن الجهاز كان عاجزا على خلق مناصب شغل جديدة أكثر مما كان يفقده من مناصب، وهذا ما زاد من تعقد وضعية المسرحين الذين وجدوا أنفسهم بدون دخل.

5. الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر:

تم إنشاء الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 14/04 المؤرخ في 22 جانفي 2004، مهمتها تطبيق سياسة الدولة في مجال محاربة البطالة والفقر عن طريق تدعيم أصحاب المبادرات الفردية بالتمويل بقروض مصغرة وتقديم الدعم والاستشارة لإنجاح المشاريع المجسدة والدعم الموجه لفئة البطالين أو الذين لديهم عمل غير دائم ويشمل أيضا المرأة الماكثة بالبيت والتي تريد القيام بنشاط منزلي يضمن لها مدخولا.¹

6. الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:

انشئت سنة 1996، وتهدف إلى تحسين الصيغة التي تسمح للشباب بالاندماج في الميدان المهني، حيث تحصل الشباب المقبول ملفه على قرض غير مأجور، مع تحمل الدولة كل الأعباء الأخرى الملازمة لعملية الإنشاء والتسيير الأولى للمؤسسة، كما تقدم هذه الوكالة مجموعة من الحوافز والامتيازات المالية مثل القروض دون فوائد، والمساهمة في دفع الفوائد إذا اقتضى الأمر إلى جانب الإعفاءات الجبائية. ونظرا للنجاح النسبي الذي عرفه هذا الاجراء قامت الدولة سنة 2003 بوضع إجراءات جديدة مكتملة، لدفع الاستثمار في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب حيث انتقل الدعم من 4 ملايين دج إلى 10 ملايين دج معفيتينوع النشاطات الاقتصادية المعنية بالدعم وتوسيع فئة المعنيين إلى أكثر من 35 سنة، وقد بلغ عدد المشروعات المقبولة في سنة 2003 حوالي 177429 مشروع، والمشروعات الممولة خلال الفترة 1996_2003 أكثر من 52 ألف مشروع، ومن أجل توفير الدعم المالي الكافي، تم إنشاء هيئة مالية جديدة تتمثل في صندوق دعم تشغيل الشباب.²

7. أجهزة صيانة وترقية الاستثمارات:

¹ إيمان بوخناف، مرجع سبق ذكره، صص 82_83.

² نفس مرجع السابق، ص 83.

وتتمثل هذه الأجهزة:¹

➤ جهاز صيانة التشغيل: ويتمثل هذا الجهاز في صندوق خاص بالتطهير المالي اتجاه المؤسسات العمومية التي هي في حالة عجز هيكلية، حيث تم تمويلها شرط أن تنعش تطور نشاطها وتحافظ على مناصب الشغل الموجودة.

➤ ترقية الاستثمارات: عن طريق المساعدة على انشاء مؤسسات واتخاذ عدة إجراءات تهدف إلى تحسين المحيط الإداري والقانوني للمؤسسات العامة، ومن بين هذه الإجراءات:

- انشاء صندوق دعم الاستثمار؛
- انشاء الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار.

¹ نفس مرجع سابق، ص 83.

ملخص الفصل:

من خلال هذا الفصل تم إلقاء نظرة حول واقع البطالة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، حيث بقيت ظاهرة البطالة في بلادنا الشغل الشاغل للدولة الجزائرية، لما لهذه الظاهرة من تأثير سلبي على نفسية الفرد، وعلى ازدهار واستقرار المجتمع، فالفرد بالإضافة إلى انعدام دخل مستقر، يعيش وضعية سيئة وهميشا، أما على مستوى المجتمع، فتعتبر مصدر التوترات داخله مما يؤدي إلى ضعف التماسك الاجتماعي.

لقد سعت الدولة الجزائرية ومنذ استقلالها إلى إعداد برامج لترقية الشغل ومحاربة البطالة إلا أن الإلحاح على مثل هذه البرامج لم يأت إلا مع أواخر الثمانينات إثر الأزمة الاقتصادية التي عاشتها البلاد، حيث عملت على مواجهة تدهور سوق الشغل بإنشاء أجهزة جديدة بديلة لإدماج الشباب مهنيا وكذلك أجهزة لدعم العمال الذين فقدوا مناصبهم لأسباب اقتصادية.

الفصل الثالث:

دراسة إحصائية لمساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في

القضاء على البطالة

تمهيد:

إن انتشار ظاهرة البطالة بالجزائر دفع بالمسؤولين إلى وضع عدة آليات لتخفيف منها، ومن بينها التشجيع على إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بهدف المساهمة في استحداث مناصب عمل جديدة، وعليه سنحاول تقييم نتائج أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر 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 إلى مبحثين، حيث سنتناول في المبحث الأول إحصائيات حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكذا معدلات البطالة، والمبحث الثاني سيخصص لدور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال توفير مناصب الشغل.

المبحث الأول: إحصائيات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والبطالة

لقد مرت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بعدة مراحل على عدة فترات زمنية عديدة، فقبل إقرار القوانين التي تنص على تسهيلات تعاملاتها أي قبل سنة ال 2001 تواجبت هذه الأخيرة في ظروف اقتصادية لا تخدمها وبعد ذلك تمتعت باستقرار وتحسن وتطور نتيجة الحصانة والصيانة التي وفرتها لها الدولة تبعا للدور الهام الذي تلعبه في الاقتصاد وبالتالي تزايد عددها وازدهارها لما حققته من نجاح.

المطلب الأول: تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال الفترة (2000_2018)

ساعدت المنظومة القانونية التي تخص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى الرقي بها من حيث تطور تعدادها، وتطورها في عدة قطاعات، هذا إضافة إلى مساهمتها في الاقتصاد الوطني من خلال مناصب العمل التي توفرها، إضافة إلى إحداث القيمة المضافة وبرزها في التجارة الخارجية من تصدير واستيراد.

يبين الجدول الموالي تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الفترة(2000_2018):

الجدول (3_6): تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال (2000_2018)

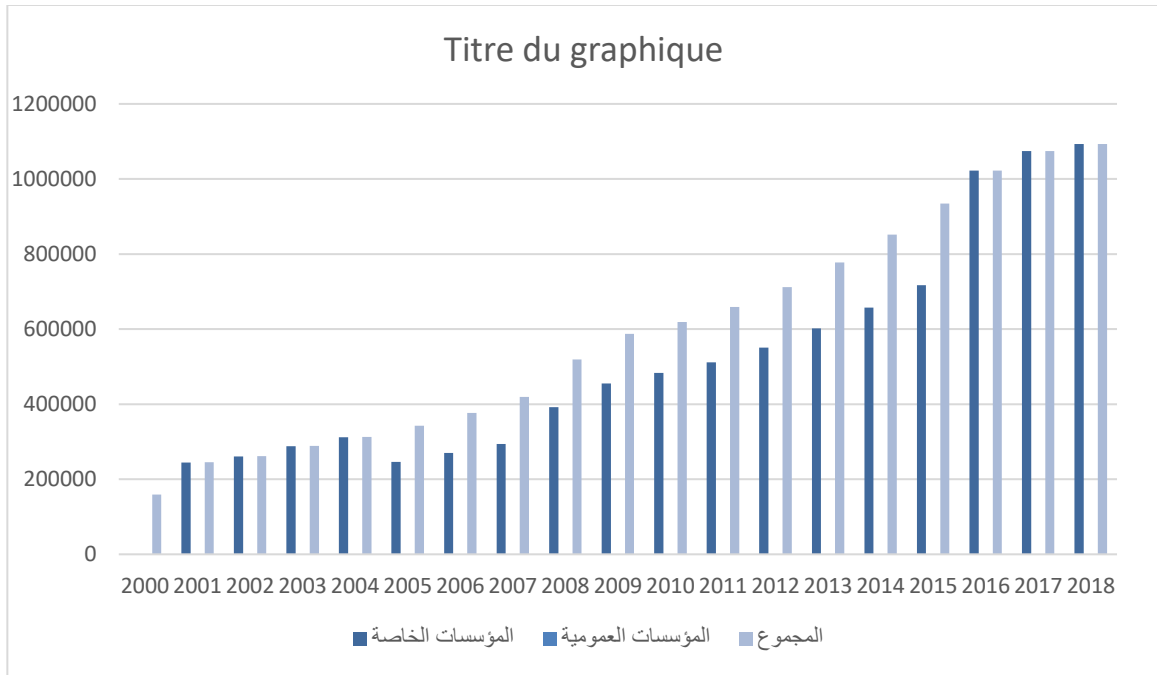
السنة	المؤسسات الخاصة	المؤسسات العمومية	المجموع
2000	/	/	159507
2001	244570	788	245358
2002	261125	788	261863
2003	287799	788	288587
2004	312181	788	312969
2005	245842	874	342788
2006	269806	739	376767
2007	293946	666	419590
2008	392013	626	519526
2009	455398	591	587494
2010	482892	557	619072

659309	572	511856	2011
711832	557	550511	2012
777816	557	601583	2013
852053	542	656949	2014
934569	532	716895	2015
1022621	390	1022231	2016
1074503	267	1074436	2017
1093170	262	1092908	2018

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نشریات وزارة م ص م ص ت، 2019_2001.

ويمكن توضیح الجدول السابق من خلال الشكل التالي:

شكل رقم (01): تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال الفترة (2018_2000):



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على الجدول السابق.

التحليل:

الملاحظ من الجدول والشكل أعلاه أن عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بصفة عامة يشهد تطورا كبيرا في الجزائر، انطلاقا 159507 سنة 2000 إلى 1093170 سنة 2018. حيث يتضح أن عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة تشهد ارتفاعا كبيرا من سنة إلى أخرى، وبلغ تعدادها في سنة 2000 إلى 244570 مؤسسة، إلى أن وصل إلى حوالي 1092908 سنة 2018، أي بزيادة جد معتبرة. أما فيما يتعلق بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية، فهي تشهد تراجعا مستمرا ابتداء من سنة 2000، وهذا التراجع ناجم عن تغير البنية الهيكلية وإعادة تنظيم القطاع العام، حيث تعتبر خصوصية مؤسسات القطاع العام عنصرا أساسيا في انخفاضها، لتصل إلى 262 مؤسسة سنة 2018.

من خلال نفس الجدول أيضا نلاحظ أن عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تزايد مستمر حيث تقدر هذه الزيادة بين سنة 2001 و 2005 ب 40% وبين سنة 2005 و 2010 ب 81% وبين سنة 2010 و 2015 ب 51% ونسبة الزيادة من سنة لأخرى تتجاوز 6% مع تسجيل أعلى نسبة بين سنتي 2007 و 2008 حيث وصلت إلى 42,26% ويرجع ذلك إلى إدماج أصحاب المهن الحرة في منظومة PME.

حيث يرجع هذا النمو إلى التوسع والدعم المقدم من قبل الدولة لتشجيع إنشاء المؤسسات الخاصة عبر برامجها التنموية المعتمدة (2001_2019)، ففي برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي (2001_2004) أقرت الحكومة الجزائرية آليات هامة لترقية وتطوير هذه المؤسسات، وأقرت كذلك في البرنامج التكميلي لدعم النمو (2005_2009) تشجيع والنهوض بهذه المؤسسات باستهداف إنشاء حوالي 100 ألف مؤسسة صغيرة ومتوسطة، كما تضمن البرنامج الخماسي للتنمية (2010_2014) تشجيع ودعم القطاعات خارج المحروقات باستهداف إنشاء 100 ألف مؤسسة صغيرة ومتوسطة، ليتم في المخطط الخماسي (2015_2019) استهداف إنشاء أكثر من مليون مؤسسة صغيرة ومتوسطة.

ويفسر هذا التطور الكبير في أعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أنه نتيجة لجملة من الإجراءات والسياسات الهادفة تصب في مصلحة هذه المؤسسات. ومن هذه الإجراءات نذكر: صدور القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سنة 2001 والذي يهدف إلى تحسين محيط هذه الأخيرة. إنشاء صندوق ضمان قروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 02-373 المؤرخ في 11 نوفمبر 2002 المتعلق بتطبيق القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتضمن القانون الأساسي لصندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، إنشاء مجلس الوطني الاستشاري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، إنشاء صندوق ضمان قروض استثمارات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

إن النتائج المرضية لقانون ترقية الاستثمار الصادر سنة 1993، دفعت الدولة فيما بعد لإصدار قوانين مكملة على غرار الأمر رقم 01/03: المؤرخ في 20/08/2001 والمتعلق بتطوير الاستثمار والقانون رقم: 18/01 المؤرخ في 12/12/2001 والمتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، هذا كله أدى إلى التسهيل الإداري لمراحل إنشاء المؤسسات خاصة الصغيرة والمتوسطة منها، وانطلاقا من سنة 2002 أخذت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الارتفاع تدريجيا إلى أن وصل عددها إلى 1022621 مؤسسة وهو ما مثل أكثر من خمس أضعاف ما كانت عليه سنة 2001، وتشير الإحصائيات المبنية في الجدول أن المؤسسات الخاصة حظيت بحصة الأسد من حيث عدد المؤسسات التي تم إنشاؤها إلى حد الساعة مقارنة مع المؤسسات التي تمارس النشاطات التقليدية أما المؤسسات العمومية فكان عددها قليل جدا وهو في تراجع مستمر. لقد كان للقانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصادر سنة 2001 دور كبير في تشجيع إنشاء المزيد من المؤسسات، حيث وصل عدد هذه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى 261863 مؤسسة سنة 2002، أما في نهاية 2016، شهد عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة زيادة ملحوظة حيث وصل عدد المؤسسات المنشأة إلى حوالي 786989 مؤسسة، بينما كانت 189552 مؤسسة في 2002، وهذا على عكس المؤسسات العمومية التي سجلت انخفاض ب 484 مؤسسة ما بين سنة 2005 وسنة 2016.

ومن خلال الشكل نلاحظ النمو المستمر لعدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث انتقل من 288587 مؤسسة سنة 2003 إلى 1 060 289 مؤسسة مع نهاية جوان 2017، ويمكن إرجاع الزيادة في تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى السياسة الاقتصادية التي تبنتها الدولة بهدف ترقية وتطوير هذا القطاع في الساحة الاقتصادية، من خلال مختلف الإجراءات التحفيزية التي تهدف تنمية هذا النوع من المؤسسات وتفعيل دورها في الاقتصاد الوطني، والتي جاءت لتعدل وتكمل مختلف الإجراءات التي تم تبنيها منذ إنشاء وزارة خاصة بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سنة 1994، وهذا بهدف تهيئة المحيط الملائم والظروف المواتية لترقية نشاطها، من خلال إنشاء هيكل خاصة بها ووضع ترسانة من القوانين والتشريعات التي تهدف إلى دعمها، كانت البداية مع صدور القانون الخاص بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة سنة 2001.

المطلب الثاني: معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة (2000_2018)

تغيرت معدلات البطالة في الجزائر وفقاً لعدة ظروف تتعلق بالاقتصاد الوطني من جهة والسياسات التي اتبعتها الحكومات من جهة أخرى، وشهدت الجزائر بطالة هيكلية واسعة النطاق في مرحلة ما بعد الاستقلال، وذلك نظراً لأن

اليد العاملة ان ذاك كانت غري مؤهلة، ومع بداية النزوح الريفي نحو المدن تفاقمت مشكلة البطالة بشكل كبير، وقد أثر ذلك لمدة طويلة على سوق العمل. والجدول التالي يوضح تطور معدلات البطالة في الجزائر:

الجدول (3_7): تطور معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة (2000_2018)

السنوات	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
معدل البطالة%	28.9	27.3	25.7	23.7	17.7	15.3	12.51
السنوات	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
معدل البطالة%	13.8	11.33	10.17	10	9.97	11	9.83
السنوات	2014	2015	2016	2017	2018		
معدل البطالة%	10.6	11.2	10.5	12.3	11.7		

المصدر: من إعداد الطلبة الاعتماد على ONS

نلاحظ من خلال الجدول أن معدل البطالة انخفض من حدود 28.9 % سنة 2000 ليصل إلى 11.7% سنة 2018، كما سجلت أقل نسبة سنة 2013 بقيمة قدرت 9,83% ويرجع هذا الانخفاض إلى الترتيبات المعتمدة والعديد من البرامج نذكر على سبيل المثال برنامج التنمية الفلاحية سنة 2003، برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي خلال فترات زمنية مختلفة، إضافة إلى رفع قيمة الاستثمارات خلال السنوات الأخيرة، وتوسيع دعم قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

ومن خلال الجدول نقسم تطورات معدل البطالة في الجزائر إلى:

المرحلة ما بين 2001_2011: (البطالة في ظل الوفرة المالية): تميزت بتعزيز الوضعية المالية الخارجية بفضل

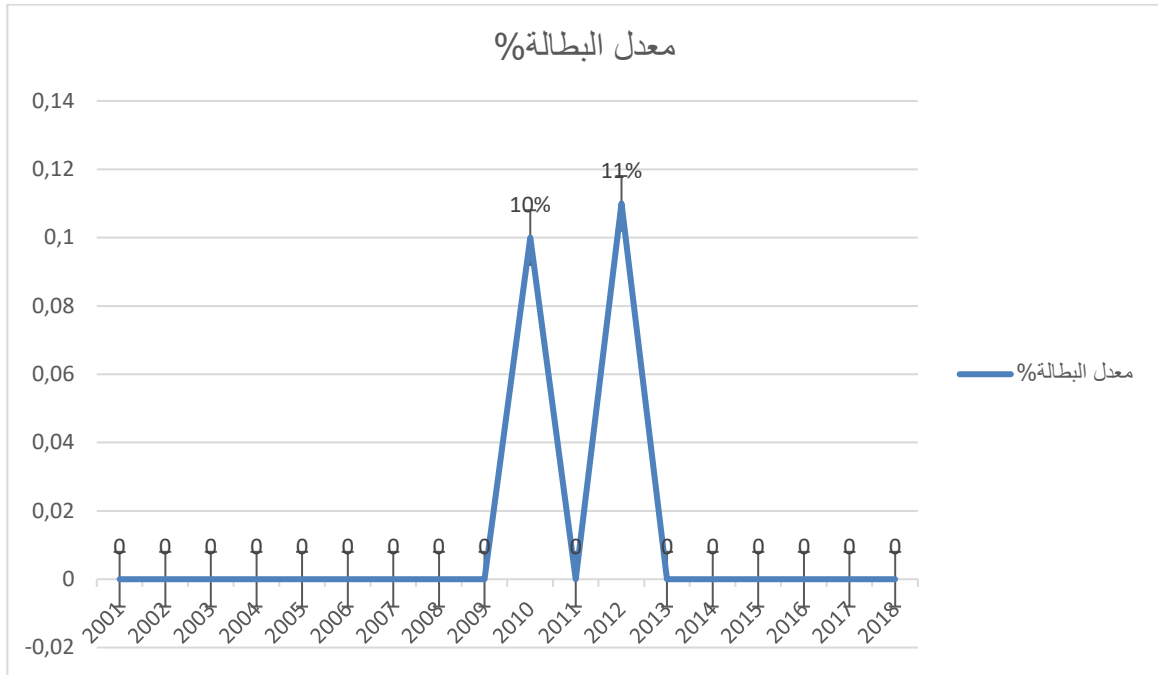
ارتفاع مداخل الجزائر من عائدات صادرات المحروقات، نتيجة ارتفاع أسعار النفط في السوق العالمية. هذا التحسن في الوضعية المالية الخارجية، إضافة إلى اعتماد الجزائر على المقاربة الكينزية القائمة على تدعيم الطلب عن طريق إجراءات تحفيزية للاستهلاك ما يساعد المؤسسات الإنتاجية على مضاعفة الإنتاج بغرض تلبية هذا الطلب ومنه خلق فرص عمل جديدة ولتالي فإن انتعاش الجزائر سياسة إنفاق توسعية لمحاربة البطالة أدى إلى تفعيل سوق العمل وتسجيل كنتيجة لذلك تراجع محسوس في معدلات البطالة من 28.9% سنة 2000 إلى 9.97% سنة 2011، كما قامت الدولة لإضافة إلى ما سبق خلالها هذه المرحلة بتطبيق مجموعة من الإجراءات والتدابير ضمن أطر مؤسساتية تخضع لأحكام تشريعية نشاء مجموعة من الأجهزة الخاصة بعملية التشغيل الأمر الذي حفز أيضا انخفاض معدلات البطالة.

المرحلة ما بين 2000_2014: تعرف هذه المرحلة على أنها مرحلة الإنعاش الاقتصادي (2001_2010)، حيث تدخلت الدولة من أجل التخفيف من الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية المرتدية الناتجة عن الإصلاحات الاقتصادية، ولحسن الحظ ارتفعت أسعار البترول وهو ما انعكس بارتفاع إيرادات الجزائر، الشيء الذي مكن الحكومة من تسطير برنامج الإنعاش الاقتصادي، والعديد من البرامج الأخرى مثل برنامج التنمية الفلاحية والريفية، وتمويل مختلف برامج الدعم وخاصة تلك الموجهة للشباب. وكان لهذه البرامج أثر جد إيجابي على سوق العمل، مما أدى إلى تقليص حجم البطالة.

المرحلة ما بين 2012_2018: نلاحظ من خلال هذه المرحلة عودة ارتفاع معدلات البطالة إلى 11.7% سنة 2018 بعدما كانت 9.97% سنة 2011. كما هو موضح في الجدول أسفله يعود هذا الارتفاع في معدلات البطالة الذي شهدته هذه السنوات الأخيرة إلى تراجع الإنفاق العمومي على الاستثمارات المولدة لمناصب الشغل، حيث تم تجميد العديد من المشاريع وتقليص التوظيف في القطاع العمومي وكل هذا نتيجة تراجع إيرادات الدولة من جراء انهيار أسعار النفط في الأسواق العالمية بحيث انتقل متوسط سعر البرميل النفط الجزائري من 112 دولار سنة 2000 إلى 54 دولار سنة 2017، مما سبب تراجعاً في النشاط الاقتصادي بمعدل 0.68% خلال هذه الفترة، فانعكس كل هذا سلباً على الوضع الاجتماعي للبلاد ما يفسر عودة الارتفاع في معدل البطالة. ومن خلال هذا تثبت العلاقة العكسية بين الإنفاق الحكومي والبطالة. وهكذا يمكن القول إنه استطاعت الجزائر الاعتماد على الإنفاق التوسعي لمواجهة ظاهرة البطالة إلا أن الإشكال المطروح يبقى كما لنا في نوعية الموارد المالية للخزينة العمومية المعتمدة على الحماية البترولية، والتي يجب أنتخلص من هذه التبعية لضمان إمكانية التمويل الحكومي للمشاريع عند تراجع أسعار النفط في الأسواق العالمية. إضافة إلى كل ما سبق، يمكن القول كذلك أن السنوات الأخيرة تشهد عدم تناسق كبير بين الرأس المال البشري المتواجد حالياً واحتياجات سوق العمل فيمثل عدد الطلبة المسجلين في العلوم الإنسانية اليوم 65% من إجمالي الجامعيين، وهو ما يفوق بكثير احتياجات سوق العمل من هذه الشعبة، الأمر الذي أدى إلى ارتفاع معدل البطالة سنة 2017، وتوقع استمرار هذا الارتفاع في السنوات المقبلة، إن لم يتم تصحيح الوضع الحالي من خلال إنشاء تكوينات متخصصة أكثر انسجاماً مع متطلبات سوق العمل والاحتياجات الحالية للاقتصاد الجزائري.

ومن نفس الجدول أعلاه نلاحظ ان التناقص والانخفاض في نسب البطالة نتيجة اتباع الجزائر لبرامج وخطط تنموية لمكافحة البطالة، وأيضاً ذلك راجع الى مساهمة بعض القطاعات خاصة البناء والاشغال العمومية في امتصاص عدد كبير من اليد العاملة دون ان ننسى ذكر دور قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في رفع نسبة الشغل التي ساهمت بها. ويعود ارتفاع نسبة البطالة سنة 2014 الى ارتفاع عدد لدى خريجي الجامعات والمعاهد العليا ونلخص تطور معدلات البطالة من خلال الشكل الموالي:

الشكل (02): منحنى تطور معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 2000_2018



المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على الجدول

المبحث الثاني: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في امتصاص البطالة

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أداة فعالة في استراتيجيات التوظيف وخلق مناصب العمل من أجل تخفيف الضغط عن القطاع العام، والجزائر كغيرها من الدول سعت جاهدة للتخفيف من معدل البطالة وتوفير مناصب العمل بغية تحسين الظروف الاجتماعية للمواطنين، حيث قامت الحكومة الجزائرية بجملة من الإجراءات تصب في مجملها لمصلحة المؤسسات الصغيرة والكبيرة، وقد أعطت نتائج مرضية من ناحية خلق فرص عمل جديدة.

المطلب الأول: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل

من أهم المشاكل الاجتماعية في الجزائر، نجد البطالة التي تسعى السلطات العمومية إلى إيجاد حلول مناسبة لها منذ حصولها على الاستقلال. فقد كرست الحكومة الجزائرية عدة جهود لذلك، كما أن تحول الاقتصاد الجزائري من نموذج المؤسسات الكبيرة إلى نموذج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ومن المؤسسة العمومية إلى المؤسسة الخاصة أثر بشكل مباشر على انخفاض البطالة. وعليه نستنتج أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعتبر بمثابة الركيزة الأساسية لتحقيق الاهداف الاجتماعية عن طريق تخفيض مستوى الفقر وزيادة الشغل. كما يمكن اعتبارها مركزا للتدريب بحكم أنها تستقبل اليد العاملة غير مؤهلة وغير المرغوب فيها من طرف المؤسسات الكبيرة. والجدول التالي يوضح مساهمتها في التشغيل:

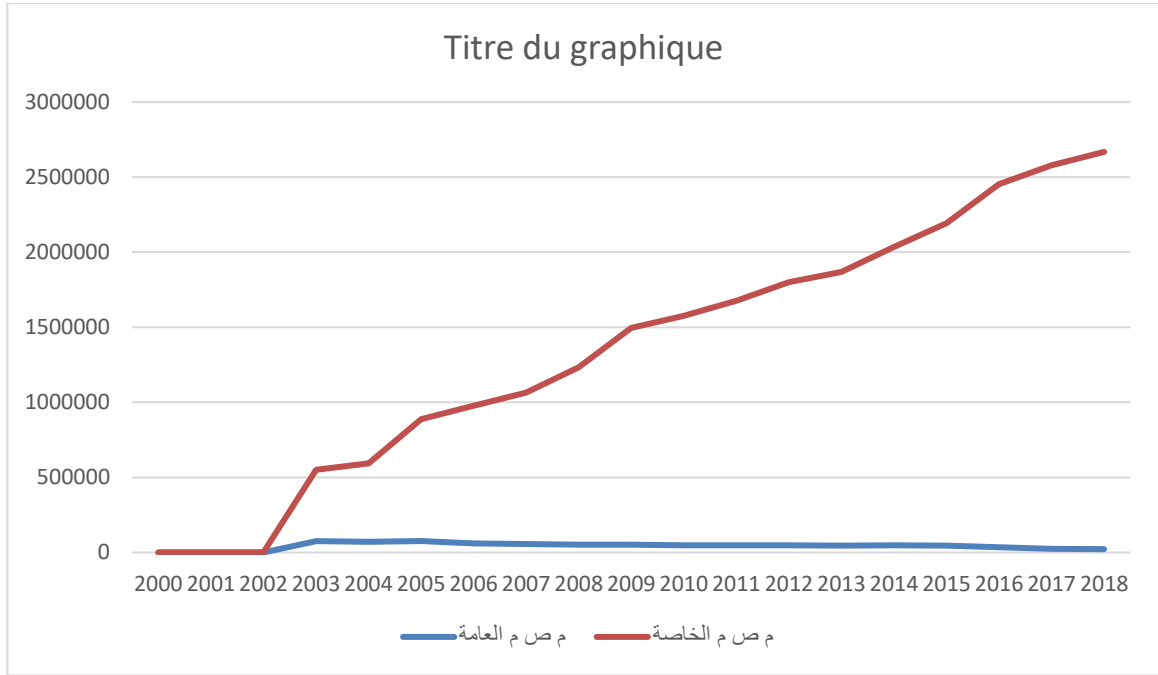
الجدول (8_3): تطور مناصب الشغل المصرح بها حسب طبيعة م ص م في الجزائر خلال الفترة
(2018_2000)

السنة	م ص م العامة	م ص م الخاصة	المجموع
2000	/	/	/
2001	/	/	634375
2002	/	/	684341
2003	74764	550386	705000
2004	71823	592758	838504
2005	76283	888829	1157856
2006	61661	977942	1252647
2007	57146	1064983	1355399
2008	52786	1233073	1540209
2009	51635	1494949	1888469
2010	48656	1577030	1625686
2011	48086	1676111	1724197
2012	47375	1800742	1848117
2013	46132	1869363	1915495
2014	47085	2035219	2082304
2015	46165	2192068	223233
2016	35698	2452216	2487914
2017	23679	2578279	2601958
2018	22073	2668173	2690246

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على احصائيات الديوان الوطني للإحصائيات

وتبسيط الجدول في الشكل التالي:

الشكل (03): تطور مناصب الشغل من طرف المؤسسات الصغيرة المتوسطة في الجزائر



المصدر: من طرف الطالبتين بالاعتماد على الجدول السابق

نلاحظ من خلال الجدول والشكل الدور المتزايد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق مناصب العمل حيث ارتفع عدد مناصب الشغل بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من 634375 سنة 2003 الى 2690246 سنة 2018 أي ما يعادل 2055871 منصب جديد وهذا راجع الى مختلف البرامج المسطرة من طرف الدولة الجزائرية والجهود المبذولة من اجل تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كما نلاحظ أن نسبة التشغيل في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الفترة 2010 إلى 2018 عرفت ارتفاعا في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة عكس العمومية التي سجلت انخفاضا خلال نفس السنة. حسب الديوان الوطني للإحصاء وهي زيادة لا يستهان بها في ظل التغيرات الاقتصادية الراهنة التي تشهدها الدولة الجزائرية.

من خلال الجدول رقم نلاحظ أن أعداد مناصب الشغل التي توفرها المؤسسات الصغيرة والمتوسط في القطاع الخاص في تزايد مستمر، بداية بسنة 2003 حيث وفرت 550386، لكن بحلول سنة 2005 تزايد هذا العدد بشكل ملحوظ، حيث ارتفع الى 888829 فيما سجلنا انخفاضا في القطاع العام، وربما يرجع السبب للإجراءين هامين، أما الأول فهو صدور قانون رقم 18-01 المؤرخ في 27 رمضان 1422هـ الموافق ل 12 ديسمبر 2001، والمتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهذا ما شجع على زيادة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وبالتالي توفير مناصب شغل إضافية، أما بخصوص الإجراء الثاني فهو خوصصة المؤسسات العمومية بشتى أنواعها، الأمر الذي أدى إلى تراجع في عدد مناصب الشغل. والشكل رقم (03) يعطينا صورة واضحة للتباين الكبير بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة والعامة.

من خلال الجدول نلاحظ زيادة مستمرة في عدد مناصب الشغل التي توفرها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث ترجع هذه الزيادة في مناصب الشغل إلى نمو المؤسسات صوم الخاصة التي تشغل أكثر من 98% من العمال، بلغت أعلى نسبة زيادة بين سنتي 2004 و 2005 بـ 38 %، وهذا ما ساهم في انخفاض معدلات البطالة التي انتقلت من 27.3% سنة 2001 إلى 15.3% سنة 2005 لتصل إلى 10 % سنة 2010 و 11.2% سنة 2005. إن التقييم من الناحية الكمية لا يكفي لإعطاء صورة حقيقية عن مناصب الشغل واستقرارها.

إن مساهمة قطاع المؤسسات ص و م في إجمالي التشغيل عرفت تحسنا خلال السنوات الأخيرة، ولكنها تبقى دون المستوى الذي يحققه هذا القطاع في الدول المتقدمة وحتى النامية. ففي فرنسا مثلا فتساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بنسبة 48.3% من تشغيل الكلي المأجور. وكل هذا التزايد خلال الفترة الممتدة من 2007 إلى 2010 راجع إلى البرنامج الانتعاشي والذي تزامن مع ارتفاع اسعار البترول، أما سنتي 2015_2017 شهدت تراجعا معتبرا ليعود ذلك لقيام الدولة الجزائرية بتجميد التوظيف مؤقتا، نتيجة تراجع أسعار المحروقات.

ومن خلال الجدول أعلاه يتضح التطور المضطرب الإيجابي في التشغيل وهذا المؤشر يوحي بالدور الإيجابي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مكافحة ظاهرة البطالة وبالأثر الإيجابي لسياسة دعم هذا من المؤسسات لأجل خلق الثروة ومكافحة البطالة عبر المخططات التنموية المعتمدة.

ولتحليل أكثر دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المساهمة في التشغيل سنقارن ذلك بمستوى التشغيل الإجمالي بالجزائر خلال الفترة (2000_2018) وذلك من خلال الجدول التالي:

الجدول (3_9): مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل بالجزائر خلال الفترة (2000_2018)

السنة	التشغيل الاجمالي	مساهمة م ص م في التشغيل الاجمالي	نسبة المساهمة
2000	/	/	/
2001	/	/	/
2002	/	/	/
2003	6684056	705000	%9.35
2004	7798412	838504	%8.52
2005	8044220	1157856	%12.00
2006	8868804	1252647	%11.72
2007	8594243	1355399	%13.06
2008	9146000	1540209	%14.06
2009	9472000	1888469	%16.33
2010	9736000	1625686	%16.70
2011	9599000	1724197	%17.96
2012	1017000	1848117	%18.17
2013	1078800	1915495	%17.76
2014	10239	2082304	%20.34
2015	1059400	2238233	%21.13
2016	1211700	2487914	%20.53
2017	1227700	2601958	%21.19
2018	1246600	2690246	%21.58

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على الجدول رقم 9 والموقع لوزارة المؤسسات الصغيرة

والمتوسطة.

نلاحظ من خلال الجدول ان المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وبالاختلاف طبيعتها القانونية ساهمت من خلال الفترة (2000_2018) في التشغيل ففي 2003 كانت مساهمتها ب 9.35% لتصل في السادسي الاولي من سنة 2018 الى 21.58% وعليه فان المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دور فعال في حل العديد من المشاكل الاجتماعية.

من خلال السابقة والاشكال التوضيحية لا يخفي على القارئ ملاحظة المساهمة التي تضيفها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري، وعلى غرار ذا الأخير فإن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تساهم بتوفير مناصب الشغل رغم صغر حجمها لأنها تعتمد على استخدام تقنيات بسيطة عن طريق تكييف عنصر العمل، ويعتبر العنصر البشري من اهم عوامل الإنتاج، كما انها تستطيع ان تتأقلم مع المتغيرات الاقتصادية الطارئة مما يضمن للعمالة الاستقرار في مناصبهم وذلك على عكس ما هو عليه في المؤسسات الكبيرة التي تتأثر بسرعة بالمتغيرات المحيطة مما يجعلها تلجأ لتسريح العمال، كما أنها تساهم في توفير مناصب الشغل وذلك من خلال مساهمة المرأة في الأنشطة الاقتصادية عن طريق مزاولتها للأنشطة سواء في مجال الصناعات او الحرف التقليدية.

وفي إطار توفير مناصب الشغل من خلال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بدلت الحكومة عدة مجهودات تتمثل في سلسلة مخططات تستهدف توفير وظائف للعاطلين عن العمل خريجي الجامعات.

المطلب الثاني: تفسير وتيرة انشاء مناصب الشغل عن طريق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

أولاً: تفسير تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر:

نتيجة الدور الفعال الذي تؤديه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في اقتصاديات العالم المعاصر منحت عدة اهتمامات من طرف الحكومات. في الجزائر يترجم تطور التعداد المستمر للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أنه نتيجة لجملة من الإجراءات والسياسات الهادفة للتنمية التي طرأت على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتعتبر فترة نهاية التسعينيات بمثابة قفزة نوعية نحو إقامة قطاع حقيقي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك بشروع الحكومة في تهيئة هذه المؤسسات من خلال جملة من الإجراءات والبرامج كصدور برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي والنمو للفترة ما بين(2000-2004) حيث يشكل هذا البرنامج المنعرج الحاسم في مجال تأطير وهيكله قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إذ أنه تم تكريس من خلاله ما يلي:

2001 صدور القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الذي يهدف إلى تحسين محيط هذه الأخيرة، بالإضافة أنه حدد تدابير الدعم الرامية لترقية تنافسيتها.

2002 تم إنشاء صندوق ضمان قروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 02-373 المؤرخ في 11 نوفمبر 2002 المتعلق بتطبيق القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتضمن للقانون الأساسي لصندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

2003 تم إصدار النصوص القانونية المتعلقة ب:

إنشاء " مشاتل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة"؛

إنشاء " مراكز تسهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"؛

إنشاء " المجلس الوطني الاستشاري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة"؛

ضبط تشكيلة " المجلس الوطني المكلف بترقية المناولة وتنظيمه وسيره"؛

قدم برنامج إضافي لدعم النمو الاقتصادي للفترة (2004-2009) حيث تم التركيز في هذه المرحلة على تصميم ووضع حيز التنفيذ البرامج الترقية لتحسين تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكذا إعطاء القطاع دوره الحقيقي كمنشط اقتصادي، ففي سنة 2004 تم انعقاد "الجلسات الوطنية الأولى للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة" والتي شارك فيها كل الفاعلين في عالم المؤسسات والتي انبثقت عنها القرارات التالية:

2004 إنشاء "صندوق ضمان قروض استثمارات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"؛

2005 إنشاء "الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"؛

2007 إعطاء إشارة انطلاق "البرنامج الوطني لتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"؛

2008 تعزيز "المعلومات الاقتصادية" الخاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال تصميم جهاز معلوماتي وكذا تطوير جسور الترابط مع المنظومات الإعلامية للقطاعات الوزارية الأخرى قصد التعاون و التكامل والانسجام في البرامج المحلية التنموية المندمجة؛

2009 وضع حيز التنفيذ لأول ميثاق للحكم الراشد للمؤسسات الجزائرية. وقد أنجزت الحكومة أيضا مجموعة من الهيئات والمؤسسات لدعم وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ساهمت في التطور العددي لهذه المؤسسات.

ثانيا: تفسير وتيرة انشاء مناصب الشغل عن طريق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر بتوفير مناصب شغل رغم صغر حجمها لأنها تعتمد على استخدام تقنيات بسيطة عن طريق تكثيف عنصر العمل ويعتبر العنصر البشري من أهم عوامل الانتاج، كما أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تستوعب عدد من العمال الذين لا تتوفر فيهم شروط العمل في المؤسسات الكبرى لأنها لا تعتمد أو لا تحتاج إلى العمالة الماهرة والمدرّبة تدريبا عاليا، وهذا ما يجعلها قادرة على استيعاب أعداد من العمالة الوافدة حديثا إلى سوق العمل كما أنها تستطيع أن تتأقلم مع المتغيرات الاقتصادية الطارئة مما يضمن للعمالة الاستقرار في مناصبهم وذلك على عكس ما هو عليه في المؤسسات الكبيرة التي تتأثر بسرعة بالمتغيرات المحيطة مما يجعلها تلجأ لتسريح العمالة كما أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تساهم في توفير مناصب الشغل وذلك من خلال مساهمة المرأة في الأنشطة الاقتصادية عن طريق مزاولتها للأنشطة سواء في مجال الصناعات أو الحرف التقليدية. ويعد قطاع النقل والبناء والأشغال العمومية من بين القطاعات التي يتركز فيه نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث أن هذين القطاعين يستوعبان أكبر قدر من العمالة مقارنة بالقطاعات الأخرى وذلك لسهولة إنشاء الأنشطة الخاصة بنقل الأشغال وذلك من ناحية سهولة المكسب أولا وسهولة الإجراءات الإدارية ثانيا حيث يتفاد الإجراءات الخاصة بموقع مؤسسات أي ملكية الأراضي. وفي إطار توفير مناصب شغل من خلال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بذلت الحكومة عدة مجهودات تتمثل في سلسلة مخططات تستهدف توفير وظائف للعاطلين عن العمل وخريجي الجامعات وذلك عن طريق عملية خصخصة مؤسسات القطاع العام وبمقابل فقد شجعت الحكومة الشغل الذاتي وتطوير الحرف وإنشاء مؤسسات جديدة بالإضافة إلى إجراءات عملية من خلال الأمر رقم - 09 01 المؤرخ في 22 جويلية 2009 ومتضمن قانون المالية التكميلي لنفس السنة والتي تهدف إلى دعم إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وحفاظ عليها وتشجيعها على زيادة التوظيف من خلال ما يلي:

- ✓ تمديد فترة استفادة من إعانة الصندوق الوطني لتدعيم تشغيل الشباب لمدة سنتين عندما يتعهد المستثمرون بتوظيف عمال على الأقل لمدة غير محددة؛
- ✓ لاستفادة من الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة وكذا تخفيض نسبة الحقوق الجمر وكية فيما يخص تجهيزات المستوردة التي هي ضمن انجاز الاستثمار لكل مقال يتعهد عند انطلاق النشاط بإنشاء أكثر من 100 منصب شغل لمدة 5 سنوات؛
- ✓ تخفيض الضغط الجبائي على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لاسيما التقليل من الضريبة على أرباح شركات التي انتقلت من 25% إلى 19% لفائدة قطاع إنتاج سلع البناء والأشغال العمومية وسياحة؛

✓ الإعفاء من الضريبة على الدخل لمدة 5 سنوات لفائدة المقاولين المؤهلين بمساعدة الصندوق الوطني لدعم القروض المصغرة.

يعتبر التطور في مناصب الشغل في الجزائر موجود إلى أنه غير كافي وأحيانا لا يحقق مستوى الدخل المطلوب وذلك لوجود عوائق يتمثل أهمها في ضعف قدرة ورغبة الشباب العاطلين عن العمل وعلى المبادرة وإنشاء المشروعات حيث يفتقر معظم الشباب العاطلين عن العمل إلى العديد من المهارات الضرورية لنجاح مشروعات الأعمال من أهمها الفطنة في الأعمال والحس الاستثماري وروح المبادرة الفردية ومهارات الأساسية نحو الأسواق، ومن جانب آخر تعمل العديد من العوامل الاجتماعية و الثقافية على أضعاف روح المبادرة والرغبة في التشغيل الذاتي ومن بينها التوجه التقليدي للعمل في الوظائف الحكومية بسبب ما تتميز به من منافع وظيفية تفوق تلك المتوفرة في القطاعات أخرى.

الملخص:

للتمكن من معرفة قدرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على التشغيل والمساهمة في التقليل من البطالة في الجزائر، تم اختيار الفترة ما بين (2000_2018) أخذ مختلف الاحصائيات وذلك لمعرفة واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال التشغيل ومدى فعاليته في توفير مناصب الشغل ووضع الاليات المختلفة لتأهيل قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ليساهم أكثر في التقليل من البطالة.

خاتمة

خاتمة:

لقد أصبحت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة واحدة من أهم الدعائم التي تركز وتستند عليها الحكومات في مواجهة ظاهرة البطالة التي تخيم على كل اقتصاديات الدول حتى المتقدمة منها، ويعد سبب لجوء الحكومات لمثل هذا النوع من المؤسسات هو إثبات قدرتها على تقليص معدلات البطالة المرتفعة عن طريق استحداث مناصب الشغل، ليس هذا فقط بل أيضا لفعاليتها ودورها الأساسي في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وذلك لما لها من مميزات إيجابية كمرونة والقدرة على الإبداع والابتكار كما أن هذه الخصائص تساهم في جعل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أكثر فعالية في بيئتها مقارنة بمؤسسات أخرى.

وفي هذا السياق نجد أن للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة عدة أدوار فعالة خاصة في مجال خلق فرص العمل وهو موضوع إشكالية بحثنا ولمتثلة في السؤال الرئيسي التالي: كيف تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القضاء على البطالة في الجزائر؟ وللإجابة على الإشكالية تناولنا هذه الدراسة من خلال شقي الأول والثاني نظري والثالث تحليل إحصائيات.

اختبار الفرضيات:

الفرضية الأولى: "توفر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عددا هاما من مناصب العمل لما تتميز به من خصائص محفزة على استقطاب اليد العاملة". من خلال استعراضنا سجلنا سبة التشغيل التي وفرتها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قدرت ب 2690246 منصب شغل سنة 2018م، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الأولى.

الفرضية الثانية: تعتبر البطالة عائق اقتصادي واجتماعي يجب تحليلها وتفسيرها. من خلال استعراضنا أن قضية البطالة أصبحت من القضايا التي لا تقبل التأخير والتأجيل نظرا لما تخلفه هذه الظاهرة من آثار سلبية التي تنعكس على الوضع الاقتصادي والاجتماعي. وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثانية.

الفرضية الثالثة: تشكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمود الفقري لاقتصاديات الكثير من الدول منها الجزائر كأداة لتنمية مساهمتها في الناتج المحلي وخلق القيمة المضافة واستيعابها لمعظم اليد العاملة ويمكن أن تكون المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمثابة أداة للتنمية الحقيقية ومحاربة البطالة في الجزائر. إذ تحتل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في عديد الدول موقعا مهما في النسيج الاقتصادي لهذه الدول، حيث يشكل هذا النوع من المؤسسات الأغلبية المطلقة عددا وتعتبر المحرك الأساسي للنمو والمستوعب الأكبر لليد العاملة، وقد أثبتت تجارب العديد من دول العالم المتقدمة والنامية على حد سواء على الدور

الحيوي لهذا النوع من المؤسسات في تحقيق الأهداف التنموية اقتصاديا واجتماعيا. وهذا يثبت صحة الفرضية.

وبعد تحليلنا لواقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ومعدلات البطالة ومساهمة التشغيل توصلنا الى جملة من النتائج نلخصها كالتالي:

- ✓ انخفضت البطالة في الجزائر بمعدلات محسوسة، إذ وصلت الى حدود 11,7 سنة 2018 وذلك بفضل اعتمادها سياسة تفعيل وتشجيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- ✓ للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا كبيرا في امتصاص البطالة أفضل من المؤسسات الكبيرة.
- ✓ مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق فرص للعمل وتوفير مناصب شغل حيث بلغت من التشغيل الكلي 2690246 سنة 2018، وبالتالي التخفيف من حدة ظاهرة البطالة.
- ✓ أن الجزائر قد عملت على دعم وتطوير المؤات الصغيرة والمتوسطة باعتبارها أحد الآليات المهمة في مكافحة البطالة وذلك من خلال برامج وهيئات دعم مختلفة كالوزارة الوصية على هذه المؤسسات والوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب الخ.
- ✓ تعتبر البطالة ظاهرة اجتماعية وكذا اقتصادية تنعكس سلبا على الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية خاصة إذا لم تحظ بالاهتمام الكافي لتفادي تبعاتها.

وبعد التوصل لهاته النتائج يمكن وضع مجموعة من الاقتراحات كالتالي:

- ✓ التشجيع على إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمختلف أنحاء الوطن، مع الأخذ بعين الاعتبار خصوصية النشاط الاقتصادي لكل ولاية.
- ✓ تنمية روح المقاولة وربط مسارات التكوين الجامعية والمهنية بمتطلبات الاقتصاد الجزائري
- ✓ وضع آليات متابعة نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والسهر على نجاحها واستمرار المؤسسة والتي بدورها تحقق التنمية وتستحدث مناصب الشغل
- ✓ للوصول الى معدلات بطالة منخفضة وجب توجيه النفقات العمومية عن طريق التشجيع على التمويل لأنشاء هذه المؤسسات من شأنها توفير الشغل في الجزائر
- ✓ ضرورة التحكم في المتغيرات الاقتصادية التي تؤثر بشكل مباشر وغير مباشر في معدلات البطالة في الجزائر

قائمة المراجع

المراجع

- (1) سمية قنيدرة، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة - دراسة ميدانية بولاية قسنطينة-، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري -قسنطينة، الجزائر
- (2) نبيل جواد، إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومشكلات تمويلها، إيتراك، مصر، الطبعة الأولى، 2008
- (3) سامي بن خيرة، باديس بوخلوة، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في دعم التشغيل في الجزائر، الملتقى الوطني حول: واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي، الجزائر، يومي 05_06 ماي 2013
- (4) يحيى عبد القادر، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في امتصاص البطالة -دراسة حالة - ولاية تيارت، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة وهران، الجزائر، 2011_2012
- (5) عواطف محسن، آمال مهاوة، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر: بين تحقيق التنمية وتحديات العولمة، الملتقى الدولي حول: إستراتيجية التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، يومي 18_19 افريل 2012
- (6) مصطفى يوسف كافي، بيئة وتكنولوجية إدارة المشروعات الصغيرة والمتوسطة مكتبة المجتمع العربي، الأردن، الطبعة الأولى، 2014
- (7) اربح خوني، رقية حساني، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومشكلات تمويلها، إيتراك، مصر، الطبعة الأولى، 2008
- (8) عبد الله خبايا، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الية لتحقيق التنمية، دار الجامعة الجديدة مصر، 2013
- (9) هيا جميل بشارت، التمويل المصرفي الإسلامي للمشروعات الصغيرة والمتوسطة، دار النفائس، الأردن، الطبعة الأولى، 2008
- (10) سليمان ليدي، سليمان دهيبة، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في دعم سياسة التشغيل في الجزائر، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2014_2015

- (11) ماجدة رحيم، واقع ودور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الوطني، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي الطور الثاني، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2017_2018
- (12) ايمان بوخناف، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة في الجزائر، مذكرة تخرج لاستكمال متطلبات الماستر في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 8 ماي 1945، قالم، الجزائر، 2016_2017
- (13) فوزي بن الشيخ، مساهمة المؤسسات صغيرة والمتوسطة في التخفيف من البطالة، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2013_2014