



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد خيضر - بسكرة -
كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير
قسم: العلوم التجارية

الموضوع

دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتخفيض في مستوى البطالة للفترة 2001/2014

مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير
تخصص: اقتصاد دولي

الأستاذة المشرفة:

اسماء حدانة

إعداد الطالب:

بوزيدي الهام

رقم التسجيل:	
تاريخ الإيداع:	

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ربنا لا تؤاخذنا إن نسينا أو أخطانا ربنا و لا تحمل علينا إصرا كما
حملته على اللذين من قبلنا ربنا و لا تحملنا ما لا طاقة لنا به و اعف عنا و
اغفر لنا و ارحمنا أنت مولانا فانصرنا على القوم الكافرين﴾

صدق الله العظيم.

(سورة البقرة الآية ٢٨٦)

شكر وتقدير: _____

الحمد لله الذي أنعم علينا بنعمة العقل وهدانا سبيل العلم والمعرفة

وبعد:

أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الأستاذة المشرفة:

حدانة اسماء

على ما قدمته لي من المساعدة والنصائح طوال إنجاز المذكرة.

وبالغ الشكر وفائق التقدير إلى أساتذة كلية العلوم الإقتصادية

و التجارية وعلوم التسيير الذين لم يبخلوا علينا بنصائحهم

وإرشاداتهم.

وإلى جميع زملائي دفعة 2014/2015.

الهام

إهداء

أشكر الله عزوجل الذي منحني الصبر والعطاء بقدرته أتمت هذا العمل الذي أهدي ثمرته إلى:

❁ إلى أعظم عاطفة في الوجود، إلى بهجة القلب وصفاء الحب، إلى التي رهنت حياتها لطابع الأقطار وسهرت على راحتي كل هذه السنوات ووقتني بدعواتها وغمرتني بدفاء من فيض حنانها، إلى أجمل وأحلا كلمة ينطق بها اللسان ... أمي الغالية حفظها الله.

❁ إلى الذي ملأ قلبي بالعطف والحنان، وبعث فيه الجرأة والإقدام، الى قدوتي في الحياة الدنيا، إليك أبي الغالي حفظه الله.

❁ إلى ثمار الشجرة الطيبة إخوتي الأعزاء: مارية، لينة ، امين عيسى ،ابراهيم ايمن ،و محمد اسلام.

❁ إلى جميع الأهل صغيرا وكبيرا وإلى أقرب الناس إلى قلبي عمتي الغالية ظريفة .

❁ إلى رفقة الدرب والمشوار و صديقاتي الكرام بالأخص احلام ورقية والى عبد الجليل .

❁ وإلى كل من ساعدني في إنجاز هذا العمل من قريب أو من بعيد ☺

ملخص: تسعى هذه الدراسة إلى إبراز دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من معدلات البطالة للفترة 2001-2014 في ظل جهود الدولة الجزائرية الرامية لتحقيق التنمية الاقتصادية، ودعم وتشجيع إنشاء هذا النوع من المؤسسات في مختلف القطاعات الاقتصادية، فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تستطيع أن تحقق توازنا اقتصاديا واجتماعيا ، وذلك لقدرتها على الانتشار الجغرافي والتوسع داخل المدن والقرى ، على عكس المؤسسات الكبيرة التي غالبا ما تتمركز في المدن الكبيرة. ذلك أن انتشار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المناطق الريفية والمدن الصغيرة من شأنه أن يساعد على خلق فرص عمل لأفراد المنطقة التي تقام فيها، مما يساهم في تخفيف معدلات البطالة ورفع مستوى المعيشة بشكل عام. فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتيح فرص اقتصادية جيدة (فرص العمل) لم تكن موجودة من قبل بالنسبة لكثير من فئات المجتمع سواء العاطلة عن العمل أو ذات الدخل المحدود.

الكلمات المفتاحية: المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، البطالة , التشغيل.

Résumé :

Cette étude vise à mettre en évidence le rôle des pme dans la lutte contre les taux de chômage en Algérie dans la période '2001-2014' dans l'existence des efforts de l'état algérien pour réaliser le développement économique et aussi de soutenir et encourager la création de ce type d'entreprise dans les divers secteur ;

Les PME prouvent atteindre l'équilibre économique et sociale , car sa capacité de élargir l'étendue géographique dans les villes et surtout villages ,a la déférence de grande entreprise qui sont souvent situé ou bien basés dans les grande villes .

Et avec la prolifération des PME dans les zones rurale et les petites villes aiderait à créer des emplois pou les membres de la région dans laquelle ils sont ,ce qui contribue à réduire le chômage et augmenter le niveau de vie en générale en bref ;

Les PME offrent de bonne possibilité économique (emplois) qui ne sont pas exister avant ;et l'état algérien doit profiter de cette fonctionnalité en activant le rôle des petites et moyenne entreprise et en soutenant la promotion de se secteur .

Mots clés : pme ,chômage, emplois

فهرس المحتويات

I.....	الاهداء
II.....	الشكر
III.....	الملخص
IV.....	فهرس المحتويات
V.....	فهرس الجداول
VI.....	فهرس الاشكال
I.....	مقدمة عامة

الفصل الاول : مدخل نظري للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة

1.....	تمهيد
2.....	المبحث الأول : ماهية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
2.....	المطلب الاول :معايير تعريف المؤسسات صغيرة و المتوسطة و مختلف التعاريف
2.....	الفرع الأول : معايير تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
4.....	الفرع الثاني : تعاريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
10.....	المطلب الثاني : أهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
12.....	المطلب الثالث : تصنيفات و اشكال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
15.....	المبحث الثاني : مميزات و اسباب نجاح و فشل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
15.....	المطلب الاول : سمات و خصائص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
15.....	الفرع الاول : سمات المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
17.....	الفرع الثاني:خصائص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
19.....	المطلب الثاني :مجالات عمل و هيكله المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
19.....	الفرع الاول : مجالات عمل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
23.....	المطلب الثالث : عوامل فشل و نجاح المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
23.....	الفرع الاول:عوامل نجاح المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
24.....	الفرع الثاني :عوامل فشل او المشكلات التي تواجه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

28..... خلاصة الفصل

الفصل الثاني مدخل الى البطالة

29..... تمهيد

30..... المبحث الاول : ماهية البطالة

30..... المطلب الاول : تعريف البطالة

33..... المطلب الثاني :انواع البطالة

36..... المطلب الثالث : قياس البطالة

38..... المبحث الثاني : عوامل البطالة و اليات معالجتها

38..... المطلب الاول : اسباب البطالة

40..... المطلب الثاني : اثار البطالة

40..... الفرع الاول :الاثار الاقتصادية

41..... الفرع الثاني:الاثار الاجتماعية

41..... الفرع الثالث:اثر البطالة السياسية

42..... خلاصة الفصل

الفصل الثالث: المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و البطالة في الجزائر بين سنة

2001و2014

43..... تمهيد

44..... المبحث الاول : البطالة وسياسة التشغيل

44..... المطلب الاول : ماهية التشغيل

46..... المطلب الثاني:البطالة وانماط التشغيل

46..... الفرع الاول :العلاقة بين البطالة والتشغيل

46..... الفرع الثاني: انماط سياسة التشغيل

50..... المطلب الثالث: الاصلاحات الاقتصادية على سياسة التشغيل في الجزائر

50..... الفرع الاول : برنامج الانعاش الاقتصادي خلال الفترة (2001-2004)

فهرس المحتويات

- 51.....الفرع الثاني: برنامج دعم النمو خلال الفترة (2004-2009).....
- 52.....الفرع الثالث: البرنامج الخماسي خلال الفترة (2010-2014).....
- 54.....المبحث الثاني : اليات مكافحة البطالة ووسائل دعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر.....
- 54.....المطلب الاول : أجهزة دعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر.....
- 54.....الفرع الاول: المنظومة المؤسسية لتتم في المشروعات المصغرة والصغرى و المتوسطة في الجزائر.....
- 57.....الفرع الثاني: الهياكل الحكومية والمؤسسات المتخصصة في دعم وترقي المشروعات الصغرى و المتوسطة.....
- 63.....المطلب الثاني : سياسات مكافحة البطالة في الجزائر
- 63.....الفرع الاول: الأجهزة الحكومية المساعدة على تطبيق سياسات التشغيل.....
- 65.....الفرع الثاني : برامج ترقية التشغيل.....
- المبحث الثالث : علاقة تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالجزائر
- 71..... وواقع البطالة بين سنة 2001 و 2014
- 71.....المطلب الاول : تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر من سنة 2001 الى سنة 2014
- 71.....الفرع الاول : المؤسسات الصغيرة و المتوسطة قبل سنة 2001
- 73.....الفرع الثاني : المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بعد سنة 2001.....
- 76.....المطلب الثاني: تطور البطالة في الجزائر في الفترة 2001 و 2014.....
- 76.....الفرع الاول : تطور البطالة قبل سنة 2000.....
- 77.....الفرع الثاني: تطور البطالة بعد سنة 2000.....
- 79.....المطلب الثالث: دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في امتصاص البطالة.....
- 79.....الفرع الاول : مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التشغيل.....
- 81.....الفرع الثاني : مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في امتصاص البطالة.....
- 86.....خلاصة الفصل.....

فهرس المحتويات

87..... الخاتمة العامة

-..... قائمة المراجع

-..... المختصرات

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	التعريفات المعمول بها في دول جنوب شرق اسيا للمشاريع الصغيرة .	06
02	تعريف الدول الصناعية لمؤسسات الصغيرة و المتوسطة	06
03	تصنيف المؤسسات في المغرب حسب الحجم	08
04	تصنيف المؤسسات حسب الحجم في الجزائر	09
05	عدد المؤسسات الـ " ص و م " في الجزائر (من سنة 1991 الى 2000)	72
06	مساهمة القطاع العام والخاص في القيمة المضافة خلال الفترة 1999/94	72
07	تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر من سنة 2001 الى 2009	73
08	مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القيمة المضافة في الجزائر للفترة (2002-2006)	74
09	تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر من سنة 2009 الى سنة 2013	75
10	تطور معدل البطالة في الجزائر في الفترة "1985-2000"	76
11	تطور البطالة في الجزائر خلال الفترة '2001-2014'	77
12	حصة التشغيل في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و التشغيل الكلي للفترة (2001-2010)	80
13	تطور التشغيل في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من الفترة '2009-2013'	81
14	نسبة التشغيل الى البطالة لدى المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر	82

فهرس الجداول و الاشكال

	للفترة 2001/ 2013	
--	-------------------	--

قائمة الاشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
12	تصنيفات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب المعيار القانوني	01
13	تصنيف المؤسسات الغيرة و المتوسطة حسب طبيعتها الانتاجية	02
20	هيكل مؤسسة مصغرة	03
21	هيكل المؤسسة المتوسطة	04
21	مثال هيكل مؤسسة متوسطة تنتج و تبيع مواد استهلاكية	05
22	هيكل مؤسسة كبيرة (500 عامل).	06
24	الظروف الداخلية و الخارجية للمؤسسة الصغيرة و المتوسطة	07
74	تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر من سنة 2001 الى 2009	08
78	معدل البطالة خلال فترة [1985 - 2014]	09
83	نسبه التشغيل الى البطالة	10
84	اهم القطاعات التي تنشط فيها المؤسسات ال م ص و محب عدد العمال سنة 2013	11

قائمة المختصرات

المختصر	الدلالة
ANDI	Agence nationale de développement de l'investissement
ANSEJ	Agence nationale de soutien a l'emploi des jeunes
BTP	Bâtiment et travaux publics
CNAC	Caisse nationale de l'assurance chômage
CNES	Conseil national économique et social
ANGEM	Agence national de gestion du micro crédit
MC	Micro crédit
ME	Micro entreprise
ADS	Agence de développement sociale
DIAP	Dispositif d'aide a l'insertion professionnelle
APSI	Agence de promotion et de soutien d'investissement
CIP	Contrat d'insertion professionnelle
TUPHIMO	Travaux d'utilisation publique haut intension de main d'œuvre
CID	Cpntrat d'insertion des diplômé
CF	Contrat formation -insertion

مقدمة عامة

تعد البطالة من اكبر و أقدم المشاكل التي تواجه الاقتصاد و التنمية الاقتصادية ،فهي ليست بالظاهرة الجديدة كما أكدت الدراسات و البحوث و جود علاقة ترابطية بين معدلات النمو الاقتصادي و تغيير معدلات البطالة السائدة في نفس الاقتصاد.

إذ يمكن وصف البطالة على أنها "الداء" الذي يتوغل في عروق اقتصاديات العالم ، فان أصاب إي اقتصاد بنسبة مرتفعة فانه يمكن القول بان عوارض التراجع قد بدأت في الظهور على هذا الجسم ، و بتزايد تلك النسبة إلى معدلات أو مستويات أعلى سيخلف آثارا سيئة على صحته دون أدنى شك ؛

الأمر الذي يتطلب الوقوف عند تلك الظواهر لدراستها و تحليل أسبابها لكي يتم اختيار الترياق الشافي للوقاية خاصة أن الوقاية أكثر اقتصادية أو اقل تكلفة من العلاج نفسه.

فان سلامة الاقتصاد يعكس تكامل القطاعات أو المكونات المشكلة له ، و كآلية للوقاية قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة التي تعتبر من المحركات الأساسية للنمو الاقتصادي و الاجتماعي خاصة من ناحية خلق مناصب شغل .

فقد أولت الكثير من دول العالم على غرار الجزائر اهتماما كبيرا لهذا القطاع و ذلك بشن سياسات و إجراءات لتنميته و حمايته رغبتا في الوصول إلى معدلات نمو جيدة ، و بناءا على ذلك يمكن طرح الإشكال الرئيسي التالي :

ما هو دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التخفيض من مستوى البطالة في الجزائر؟

للإجابة على الإشكال الرئيسي تطرح الأسئلة الفرعية التالية:

-هل تعتبر البطالة من ابرز المشاكل التي توجهها الدول ؟

-كيف يمكن لخصائص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ان تعتبر الحل المثالي للحد من البطالة ؟

-ما هو واقع هذه المؤسسات في الجزائر و دورها في التشغيل ؟

الفرضيات :و للإجابة عن الأسئلة الفرعية المطروحة تطرح الفرضيات التالية :

مقدمة عامة

1- "للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة دور فعال في التخفيض من نسبة البطالة".

2- "إن التراكيز الحاصل على العاصمة والمدن الرئيسية في توزيع الموارد في كثير من الأحيان يؤدي إلى تركيز البنية التحتية في هذه المدن و يؤدي إلى خلل في توزيع المشروعات الصغيرة والمتوسطة وبالتالي عدم فاعليتها في الاقتصاد".

3- "إن البطالة الهيكلية بطالة لا يمكن التصدي لها عن طريق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إذ يمكن أن تحدث بداخل هذا القطاع حتى".

أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية :

- ✓ إبراز الأهمية البالغة لقطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كوسيلة فعالة للتخفيض من مستويات البطالة و بالتالي استغلالها مستقبلا و لما لا حاضرا.
- ✓ إبراز واقع البطالة في الجزائر و كذا واقع البطالة و كذا البرامج و الإجراءات التي وضعتها الجزائر لامتصاص هذه الظاهرة .

اهمية الدراسة :

تتمثل أهمية الدراسة في تقديم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كبديل أو كآلية تساهم في تخفيض مستويات البطالة في الجزائر خاصة في ظل ما يتعرض له الاقتصاد الجزائري من تذبذب في القطاع الأساسي الذي يعتمد و الذي هو قطاع المحروقات.

أسباب اختيار الموضوع:

تم اختيار الموضوع لعدة أسباب أهمها:

- ميول شخصي إلى البحث في ظاهرة البطالة التي تهدد مستقبل الطالب الجزائري.

مقدمة عامة

- خطورة مشكلة البطالة التي تواجه الاقتصاد الجزائري و بالتالي محاولة المساهمة بوضع ورقة تحمل حل محتمل لها.
- محاولة الوصول إلى بديل أو حل ينوب بنسبة و لو كانت ضئيلة لقطاع المحروقات مستقبلا.

منهج الدراسة :

أملت الدراسة من خلال التطرق إلى ظاهرة البطالة و القطاع المؤسستي الصغير و المتوسط إتباع المنهج الوصفي و التحليلي و ذلك من خلال الوصف الدقيق لكافة الجوانب لكل منهما و تحليل الأسباب و علاقة الأولى بالثانية كما لم يخلو من المنهج التاريخي من خلال تتبع التطور و الإجراءات التي تعرضت لهما كل من البطالة و المؤسسات الغيرة و المتوسطة .

صعوبات البحث :

تمثلت الصعوبات خلال البحث في :

- ✗ -عدم صحة توازن الاحصائيات بما يتوافق و فترة الدراسة .
- ✗ _عدم توفر بيانات السنة الأخيرة من الدراسة و ذلك لتأخر موقع الوزارة او الوزارة بنشر المعلومات نفس السنة

الدراسات السابقة :

○ وفاء دويس، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيض من مستوى البطالة-دراسة مقارنة بين تونس و الجزائر-، "مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، تخصص تسيير المؤسسات الغيرة والمتوسطة،كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة، 2013/2012، حيث هدفت الدراسة لدور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في مقاومة البطالة و تحقيق التنمية الاقتصادية و خلصت الدراسة الى ان دور هاته المؤسسات هو دور كبير و بالغ الاهمية في معالجة ظاهرة البطالة و على الدول ان تسعى لتشجيعه و تطويره.

مقدمة عامة

- بن جيمة عمر، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيف من حدة البطالة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، تخصص ادارة الافراد وحوكمة الشركات، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير و العلوم التجارية، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان، 2010/2011، حيث خلصت الدراسة في ان المؤسسات الصغيرة و المتوسطة قد اثبتت نجاعتها في محاربة البطالة و توفيراً لمناصب الشغل للشباب لولاية بشار و الرفع من المستوى الوطني.
- مصطفى بلمقدم، مصطفى طويطي، "المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كاستراتيجية حوكمية لامتناص البطالة في الجزائر"، استراتيجية الحوكمة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة"، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ،جامعة المسيلة، 16/15 نوفمبر 2011، و هدفت الورقة الى توضيح اهم الاستراتيجيات المنتهجة في سبل التقليل من اشكال البطالة .

هيكل الدراسة :

تم تقسيم البحث الى ثلاثة فصول كل فصل يحوي مجموعة من المباحث حيث :

الفصل الاول هو مدخل نظري الى المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و يتضمن ثلاثة مباحث تم التطرق فيها الى ماهية هذه المؤسسات مميزات و انواعها و الى اسباب فشلها و عوامل نجاحها .

اما الفصل الثاني هو مدخل الى ظاهرة البطالة حيث تضمن مبحثين تم التطرق فيهما الى ماهية البطالة و اسبابها و اثارها .

و الفصل الثالث يتضمن ثلاثة مباحث يتطرق فيهم الى سياسة التشغيل و واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و واقع البطالة في الجزائر و كذا علاقة تطور هاته المؤسسات بتطور البطالة في الجزائر للفترة 2001-2014 .

الفصل الأول:

مدخل نظري للمؤسسات

الصغيرة و المتوسطة

تمهيد :

أدرکت العديد من الدول باختلاف درجة نموها الاقتصادي أهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها الفعال في تحقيق أهدافها التنموية لذلك أولت لها اهتماما متزايدا بتقديم الدعم و المساعدة للنهوض بهذا القطاع و تحقيق النمو الاقتصادي.

و هذا الاهتمام ينبع من كون المؤسسات الصغيرة و المتوسطة منهاجا متميزا قائما بذاته من جهة , و من جهة أخرى كونها منهاجا مكملا و مساندا للمؤسسات الكبرى , حيث تعتبر المؤسسات الصغيرة و المتوسطة منهاجا متميزا مهما تعددت المصطلحات الدالة عليها , فهي تارة مشروعات صغيرة و متوسطة الحجم , و تارة أخرى منشأة الأعمال الصغيرة أو المتوسطة , و يصطلح عليها كذلك المؤسسات و الصناعات الصغيرة و المتوسطة ؛

كما هو عليه الحال في الجزائر و يرمز لها (P.M.I) أي بمعنى : (petites et moyennes industries)

و (P.M.E) اي (petites et moyennes entreprise) لا تقودها بمميزات خاصة تبدأ ببساطة هيكلها كذلك التنظيمي و تسييرها الفعال .

إن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة مهما كانت و تعددت أشكالها و تعدد نشاطها إلا أن دورها يكون رياديا ابتداء من خدمة الفرد و المجتمع و الاقتصاد المحلي و العالمي على حد سواء بحيث تضمن للشخص دخلا ذاتيا و لأسرته , و تكون بذلك مبعثا للنشاط و محفزا له فضلا عن كونها تشكل ميدانا لاكتشاف المواهب الشابة و الأفكار المبدعة , إما بالنسبة للمجتمع فهي تضمن إشباع حاجات الناس لكونها تعمل في مجال الأنشطة الخدمائية و الإنتاجية و الفكرية و تسمح بتغطية جزء كبير من احتياجات السوق المحلي و المساهمة في إعداد العمالة الماهرة و تتمكن من التوغل في عالم الشغل

فهذا الفصل يتناول الإطار النظري للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و التعريف بها و كذا تعريفها في الجزائر , كما يتطرق إلى أشكالها و أنواعها و سبل نجاحها و معوقاتاها , كما يتعرض لتطور هذا القطاع (القطاع المؤسساتي الصغيرة و المتوسطة في الجزائر) دون إهمال الجهود التي بذلتها الدولة الجزائرية من برامج و هيئات لحمايته .

المبحث الأول : ماهية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

تلعب المؤسسات الصغيرة و المتوسطة دورا كبيرا في اقتصاديات الدول المتقدمة و النامية لذا فان إعطاء و تحديد مفهومها له أهمية كبيرة , و لكن مازال هذا المفهوم يثير جدلا كبيرا بين الباحثين في أمر هذه المؤسسات و يرجع ذلك إلى صعوبة وضع و تحديد تعريف يميزها عن باقي المؤسسات, و يختلف هذا التعريف عن دولة إلى أخرى .

المطلب الاول :معايير تعريف المؤسسات صغيرة و المتوسطة و مختلف التعاريف

إن صعوبة تحديد تعريف موحد يتفق عليه الأطراف و الجهات المهمة بشؤون قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة يرجع إلى الاختلاف الكبير في طبيعة النظرة التي يتبناها كل طرف في تحديد دور هذه المؤسسات و سبل النهوض بها و ترقيتها و كذا اختلاف المكان و مجال النشاط , فالاقتصاد الأمريكي أو الياباني يختلف تماما عن الاقتصاد الجزائر أو التونسي أو السوري أو أي بلد نامي آخر من حيث مستويات النمو و التكنولوجيا المستخدمة و التطور الاقتصادي و الاجتماعي و المحيط الذي تعمل ضمنه هذه المؤسسات .

الفرع الأول : معايير تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

رغم التباين الكبير حول مفهوم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بين أنظمة الدول المختلفة و الجهود المبذولة لوضع تعريف موحد لها إلا أن هذه الأخيرة واجهت تعددا في المعايير و المحددات المختلفة الخاصة بكل جهة في تحديد مفهومها الخاص لهذا النوع من المؤسسات ,

فالمؤسسة (أي مؤسسة) تعرف بأنها وحدة اقتصادية مؤلفة من مجموعة أفراد متضامنين تربطهم علاقات معينة من اجل تحقيق هدف معين و كما يمكن اعتبارها مجموعة أفراد و أموال لها كيان واقعي خاص تتمتع بالاستقلال و الذاتية و تتكون من عناصر مختلفة يتم تعيينها في سبيل تحقيق غاية هذه المؤسسة فنستخلص إن عناصر أو خصائص المؤسسة هي : (1)

(1) نبيل جواد، إدارة و تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع، بيروت، 2007، ص:1.

* تجمع إنساني

* منتج للسلعة أو خدمة

* مكان للتبادل

وبالمقابل نجد أن للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة محددات أكثر و معايير أدق من:

أولاً:المعايير الكمية

هي من أهم المعايير التي تعتمد في تحديد مفهوم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة نجد : (1)

➤ معايير رأس المال : يعتبر هذا المعيار من أهم معايير التصنيف لأنه يعكس الطاقة الإنتاجية و

الاستثمارية إلا انه يبقى مختلف من دولة إلى أخرى .

معيار حجم الموجودات : اي ما تمتلكه المؤسسة من أصول ثابتة .

➤ معيار رقم الأعمال : و يستعمل خاصة في الولايات المتحدة الأمريكية و أوروبا .

➤ معيار العمالة : وهو من أكثر المعايير استعمالا و ذلك لبساطة استخدامه و تطبيقه و سهولة الحصول

على المعلومة , و كذا ما يتمتع من ثبات نسبي . و يعني ما تضمنه المؤسسة من عدد العمال و

يختلف من دولة لأخرى.

➤ معيار معامل رأس المال : وهو يعبر عن الحجم من رأس المال (كمية الاستثمار) اللازمة لتوظيف

وحدة من العمل و يعبر عنه بالعلاقة التالية:

$$م ر م = \text{رأس المال الثابت} / \text{عدد العمال}$$

ثانياً: المعايير النوعية ونجد

➤ قيمة المبيعات : هو معيار كمي في قياسه و لكن نوعي في مدلوله, ذلك ان قيمة المبيعات و حجمها

انما يتحدد حسب السوق و كذا نوعية المنتج .

(1) خباياة عبد الله، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (آلية لتحقيق التنمية المستدامة)، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2013، ص: 14-15.

➤ المعيار القانوني : يتوقف شكل المؤسسة القانوني على طبيعة رأس المال و كذا مصادره و حجمه و عادة ما تكون شركات تضامنية , أو وكالات أو شركات التوصية بالأسهم و لكن عادة لا تكون في شكل شركة ذات أسهم .

➤ معيار الإدارة (التنظيم) : و تصنف المؤسسة إلى مؤسسة صغيرة أو متوسطة وفق هذا المعيار إذا توفرت فيها خاصتين أو أكثر من الخصائص التالية :

* الجمع بين الملكية و الإدارة

* قلة عدد مالكي رأس المال

* ضيق نطاق العمل

* صغر حجم الطاقة الإنتاجية

* تحمل الطابع الشخصي بشكل كبير

➤ معيار الاستقلالية : أي تكون مستقلة , أي أنها تملك على الأقل 50 % من رأس مالها و قد تكون النسبة اقل من ذلك .

➤ المعيار التكنولوجي : و حسب هذا المعيار فان المؤسسات الصغيرة و المتوسطة هي تلك المؤسسات التي تستعمل أساليب إنتاجية بسيطة مقارنة مع المؤسسات الكبرى و من خلال هاته المعايير يمكن حصر تعريف الظاهرة المدروسة إلا أنها خاضعة للعوامل البيئية التي تنشأ و تتطور فيها هذه المؤسسات خاصة البيئية منها .

الفرع الثاني : تعاريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

فيما يلي بعض التعاريف التي قدمت للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة نجد :

-تعريف منظمة العمل الدولية:هي تلك المنشآت الإنتاجية و الحرفية التي لا تتميز بالتخصص بالإدارة و يديرها مالكوها و يصل عدد العاملين فيها الى (250) عاملا (1).

(1) هيا جميل بشارت، التمويل المصرفي في الإسلام للمشروعات الصغيرة والمتوسطة ،دار النفائس، عمان،2008،ص:35.

-تعريف البنك الدولي: (1)

يميز البنك الدولي في تعريفه للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة بين 3 أنواع هي :

أ- المؤسسة المصغرة : هي التي يكون فيها اقل من 10 موظفين , و إجمالي أصولها اقل من 100.00

دولار أمريكي , كذلك حجم المبيعات السنوية لا يتعدى 100.00 دولار أمريكي .

ب- المؤسسة الصغيرة : هي التي تضم اقل من 50 موظفا , و إجمالي أصولها و حجم المبيعات السنوية لا

يتعدى 03 ملايين دولار أمريكي .

ج- المؤسسة المتوسطة : عدد موظفيها اقل من 300 موظف , و حجم أصولها و مبيعاتها السنوية لا يتعدى

15 مليون دولار أمريكي .

-تعريف الاتحاد الأوروبي : (2)

هي تلك المشروعات الصغيرة و المتوسطة التي تتوفر فيها المحددات التالية :

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

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

ج-عدد العمال و الموظفين لا يزيد عن 250 عامل او موظف .

-تعريف بريطانيا: (3)

عرف قانون الشركات بأنه ذلك المشروع الذي يستوفي شرطين أو أكثر من الشروط التالية :

أ-حجم تداول سنوي لا يزيد عن 14 مليون دولار أمريكي .

ب-حجم رأس مال مستثمر لا يزيد عن 65,5 مليون دولار أمريكي .

ج-عدد من العمال و الموظفين لا يزيد عن 250 مواطن .

-تعريف السوق الأوروبية المشتركة للمؤسسة الصغيرة و المتوسطة : (4)

المؤسسة الصغيرة و المتوسطة هي التي تتحقق المعايير التالية:

-عدد العمال المشتغلين يصل إلى 500 عاملا أو اقل .

(1) سليمان ناصر ، عواطف محسن، تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالصيغ المصرفية الإسلامية، ملتقى وطني حول الاقتصاد الإسلامي-الواقع و الرهانات-، غرداية، 24/23 فيفري 2011، ص:35.

(2)،(3) نبيل جواد، مرجع سابق، ص:25،26.

(4) سعدي وسام، دور البنوك التجارية في تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة-دراسة حالة بنك الفلاحة و التنمية-وكالة بكرة-مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، تخصص مالية و نقود، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة محمد خيضر بكرة، 2012/2013، ص:8.

الفصل الاول . مدخل للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة

-يصل حجم الاستثمارات الثابتة فيها 79 مليون وحدة نقدية أوروبية.

-تعريف دول جنوب شرق آسيا : دول جنوب شرق آسيا وجدت تعريفات و معايير لقياس المشروع الصغير

تختلف عن تلك المعمول بها في بريطانيا و لا تتلائم مع واقع الحال عنها.⁽¹⁾

جدول رقم (1) : التعريفات المعمول بها في دول جنوب شرق آسيا للمشاريع الصغيرة

الرقم	الدولة	معياري قياس كحد أقصى
1	اندونيسيا	اقل من 19 عامل
2	ماليزيا	اقل من 25 عامل
3	الفيليبين	اقل من 99 عامل
4	سنغافورة	اقل من 50 عامل
5	تايلاند	اقل من 5 عامل

المصدر: نبيل جواد، مرجع سابق، ص: 27.

تعريف الدول الصناعية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة: كما هو مبين في الجدول أدناه

جدول رقم (2) : تعريف الدول الصناعية لمؤسسات الصغيرة و المتوسطة

الدولة	عدد العمالة	معايير اخرى
كندا :		
-المصغر	-غير مستخدم	//
-الصغير	-اقل من 500 في الصناعة، 50 في الخدمات	-اقل من 5 ملايين دولار مبيعات سنويا
-المتوسط	-غير مستخدم	//
الولايات المتحدة :		
-المصغرة	-غير مستخدم	//
-الصغيرة	-اقل من 500	-عادة اقل من 5 ملايين مبيعات سنويا
-المتوسطة	-غير مستخدم	//

المصدر: برجى شهرزاد، "إشكالية استغلال مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، تخصص مالية

دولية، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2011/2012، ص: 27.

(1)نبيل جواد، مرجع سابق، ص: 27.

_ تعريف مصر:

يعرفه قانون الصناعات الصغيرة و المتوسطة في مصر المؤسسة الصغيرة بأنها:
كل نشاط لشخص أو أكثر يعملون لحسابهم , و يكون للمشروع صفة الاستقلالية في الملكية و الإدارة , و يقل عدد العمال فيه عن مائة عامل و يقل رأس مال المشروع عن مليون جنيه و تقل قيمة الأصول الثابتة به بدون الأراضي و المباني . (1)

_ تعريف الأردن :

تعرفه الجمعية العلمية الملكية بالأردن : بان المشروعات الصغيرة التي تشغل من 11 إلى 19 عاملا , بينما المشروعات التي شغلت 20 إلى 99 عاملا مشروعات متوسطة , و مما تجاوز ذلك اعتبر مشروعا كبيرا . (2)

_ تعريف مجلس التعاون الخليجي:

تلك المنشآت التي تزيد عمالها عن 60 عاملا , أما رأس المال فقد صنفت المنشآت التي لا يتجاوز الاستثمار فيها مليون دولار , و المنشآت التي لا يزيد في الاستثمار عن 5 مليون و نصف دولار هي منشآت متوسطة الحجم . (3)

_ تعريف لبنان :

يتم تعريف المؤسسات في لبنان انطلاقا من تصنيفها و هي تصنف في القطاع الصناعي و التجاري حسب مؤشر عدد العمال كالتالي: (4)

من 1 الى 5 موظف	-مؤسسة صغيرة الحجم
من 6 الى 500موظف	-مؤسسة متوسطة الحجم
اكثر من 500 موظف	-مؤسسة كبيرة الحجم

_ تعريف السودان:

تعرفها السودان بأنها المنشأة الصناعية التي يعمل بها 30 عاملا و لا يتعدى رأس مال المستثمر فيها عن

(1) خبابة عبد الله، مرجع سابق، ص:16.

(2) هيا جميل بشارت، مرجع سابق، ص:36.

(3) عيساوي نريمان، "الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و دورها في دعم وتمويل المشروعات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر خلال الفترة 2004-2013"، مذكرة مكملة لنيل

شهادة الماجستير، تخصص مالية واقتصاد دولي، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013/2014، ص:13.

(4) نبيل جواد، مرجع سابق، ص:27.

76 ألف دولار متضمنا المباني و الأراضي (1).

_ تعريف المغرب :

هي تلك المؤسسات التي تستوفي الشروط التالي

-لديها قوة عاملة دائمة لا تتجاوز 200 عامل .

-حققت : في السنتين الأخيرتين : رقم أعمال خارج الضرائب ادني من 75 مليون درهم .

أو مجموع الميزانية العمومية اقل من 50 مليون درهم . (2)

كما تصنف حسب الحجم كالتالي :

جدول رقم (3) : تصنيف المؤسسات في المغرب حسب الحجم

رقم أعمال / مع الميزانية	العمالة الدائمة الموظفة	نوع المؤسسة
أعلى من 75 مليون دولار/أعلى من 75 مليون دولار	أعلى من 250 عامل	المؤسسة الكبيرة المؤسسة
اقل من 75 مليون دولار / اقل من 90 مليون دولار	اقل من 250 عامل	الصغيرة و المتوسطة
اقل من 10 مليون دولار / اقل من 10 مليون دولار	اقل من 10 عامل	المؤسسة الصغيرة

Source : houria sekkal ,Op.Cit,p :24

_ تعريف تونس : الشركات في صافي أصول و معايير رسملتها لا تضل إلى العتبات التالية :

1/ 4 مليون دينار فيما يتعلق بصافي الأصول الثابتة .

(1) بريجي شهرزاد، مرجع سابق،ص:2.

(2)Houria sekkal , ‘ forces et faiblesses de la petite et moyenne entrepriseprivéeé algeriennes dans le contexte des reformes économiques ‘,memoiree de magister,option :gestion, faculté des sciences économique des science de gestion et des sciences commerciale ,université d’oron,2011/2012 .p :23.

300 /2 عامل فيما يخص العمالة الموظفة .(1)

_تعريف الجزائر : (2)

عرفتها بالجزائر بأنها تلك التي توظف بين 50 إلى 250 عامل و يكون رقم أعمالها بين 200 مليون و 2 مليار دينار جزائري أو أن تكون إجمالي حصيلتها السنوية ما بين 100 مليون و 500 مليون دينار جزائري و المؤسسات الصغرى و المصغرة في متمحورة قطاعات كالتالي: (3)

1-قطاع البناء و الأشغال العامة ب 26,7%

2-قطاع التجارة ب 16,34 %

3-قطاع النقل و المواصلات ب 8,7 %

4-قطاع الخدمات ب 8,6 %

5-الصناعات الغذائية و الزراعية (3,7 %) , أو (86 %) من المجموع .

كما أن معايير التمييز بين حجم المؤسسات في الجزائر كالتالي :

جدول رقم (4) : تصنيف المؤسسات حسب الحجم في الجزائر

رقم الاعمال (مليون دينار)	الحصيلة السنوية (مليون دينار)	عامل (عمالة موظفة)	المؤسسة / المعيار
10	20	1 الى 9	المؤسسة المصغرة
100	200	10 الى 49	المؤسسة الصغيرة
100الى500	200الى2000	50 الى 250	المؤسسة المتوسطة

Source :Meliani hakim,bouadam kamel ,Op .Cit ,p :4.

و من خلال التعاريف السابقة و رغم الجهود المبذولة لوضع تعريف موحد إلا أنها ما زالت خاضعة لتغييرات و اختلافات كل حسب المعيار المتخذ لتعريفها .

(1)houria sekkal ,Op.Cit,p :24.

(2)صالح صالحى ،"السايب تنمية المشروعات المصغرة و الصغيرة و المتوسطة في الاقتصاد الجزائري" ،مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس،سظيف، العدد2004،03،ص:24.

(3)Meliani hakim,bouadam kamel ؛ 'la pme -pmi algérienne :passé présent et perspectives 'cours de formation international sur le financement et le développement des petites et moyenne entreprises dans les économies marocain ;faculté des science économique et de la gestion, université de sétif,25/28 mai2003,p :4.

و من خلال التعاريف السابقة يمكن أن نستنتج أن المؤسسة الصغيرة و المتوسطة هي مجموعة الموارد المادية و المعنوية و مجموعة الأفراد الذين تجمعهم علاقات رسمية و غير رسمية من اجل تحقيق غاية المؤسسة التي انشأت من اجلها , و لإمكانية القول بان مؤسسة ما هي مؤسسة صغيرة او متوسطة عليها أن تخضع أو تستوفي الشروط أو تخضع للمعيار الذي يفرضه , المكان الذي تواجد به و انشأت فيه .
و عناصر المؤسسة التي تكون المؤسسة الصغيرة و المتوسطة هي :

1/الموارد المادية: و هي تلك العناصر الثابتة من ارض , محل , معمل أو مكتب , و عناصر متحولة و التي تتحول بالأخرى و ذلك من خلال الدائرة الاستثمارية مثل الموارد الأولية و رأس المال...الخ.

2/الموارد الغير المادية: و هي تلك العناصر غير الملموسة مثل الملكية الفكرية, العلامة التجارية, الشعار..

3/الموارد البشرية: و تضم:

المدير : و هو المسؤول عن اداء مجموعة من المرؤوسين بغرض تحقيق أهداف المنظمة .

العمال : يقومون بتنفيذ الأوامر في المؤسسة و ذلك بغية الوصول أهداف الشركة .

المطلب الثاني : أهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

تشهد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في السنوات الأخيرة اهتماما منقطع النظير على المستويين الوطني و الدولي , حيث ينعكس ذلك في النمو الكثيف و الواسع في تطور إعداد هذه المؤسسات في جميع دول العالم ذلك أنها أدركت أهمية و قدرت هذه المؤسسات على تحقيق عوائد اقتصادية مجدية و عالية مما ينجم عنه تحويل الى قوى عمل حقيقية منتجة من خلال انخراطها في حركة الإنتاج و بالتالي يتجسد في المساهمة في تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد المحلية , كما لها دورا ملحوظا في زيادة الناتج المحلي الإجمالي , الصادرات , التجديد و الاستثمار علاوة على دورها التكاملي مع المؤسسات الكبيرة , اذ من هنا نقوم بعرض اهم النقاط التي تبرز دورها و أهميتها و ذلك كم يلي :⁽¹⁾

(1)مصطفى بلمقدم،مصطفى طويطي،"المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كإستراتيجية حوكمية لامتناص البطالة في الجزائر "ملتقى وطني حول

إستراتيجية الحوكمة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة"،كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ،جامعة

المسيلة،15/16نوفمبر2011،ص:3.

-تشكل نواة للمؤسسات الكبيرة .

-قدرتها على خلق فرص عمل متنوعة و بتكاليف رأسمالية منخفضة ذلك راجع لطبيعة الإجراء الإنتاجي المستخدم حيث أسلوب الإنتاج كثيف العمل خفيف رأس المال , فضلا عن تواضع مؤهلات العمالة المطلوبة مما يعزز دورها في امتصاص البطالة التي في الأغلب تتصف بتدني مستواها التعليمي و المهني كما تجد الإشارة أيضا أن ما ميز التشغيل في هذه المؤسسات للنمو المنتظم راجع الى زيادة عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة التي هياكلها اقل من 50 عاملا و توسيع أخرى بفعل تراجع الدعم الحكومي .

-قدرتها على التكيف في المناطق النائية الأمر الذي يمكنها من الحد من ظاهرتي الفقر و البطالة في هذه المناطق و ما يتجه عنه من الهجرة إلى المدن و ذلك بتثبيت السكان في إقامتهم الأصلية .
-المرونة في مواجهة التقلبات الاقتصادية .

-تساعد على زيادة الدخل الوطني خلال فترة قصيرة نسبيا , لان إنشاء هذه المؤسسات يتم خلال فترة زمنية اقل مقارنة مع المؤسسات الكبيرة و بالتالي فهي تدخل في دورة الإنتاج بشكل أسرع .

-تحقيق التنمية المتوازنة جغرافيا بين مختلف المناطق و تقليص أوجه المقارنة في توزيع الدخل و الثروة بين الريف و المدن و مساهمتها في إعداد التوزيع السكاني و خلق مجتمعات إنتاجية جديدة في المناطق النائية و الحفاظ على البيئة في المدن الكبيرة على وجه الخصوص .

-المساهمة في المعالجة بعض الاختلالات الاقتصادية كالاختلال بين الادخار و الاستثمار حيث تعاني الدول النامية من انخفاض معدلات الادخار و الاستثمار و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تعمل على علاج ذلك نظرا لانخفاض تكلفة إقامتها مع المؤسسات الكبيرة , أيضا بالنسبة لعلاج جزئي للاحتلال الحاصل في ميزان المدفوعات بدرجات متفاوتة من خلال تصنيع السلع المحلية بدلا من استيرادها و تصدير السلع الصناعية .
-تعتبر المؤسسات الصغيرة و المتوسطة موقعا مهما لتنمية مهارات الرياديين الضرورية لنواحي اقتصاد معاصر , فالإقتصاد الذي تهيمن عليه شركات كبيرة و بيروقراطية لا يوفر فرص كهذه.

-دعم سياسات الاكتفاء الذاتي على الأقل في السلع و الخدمات و التقليل من الاستيراد و تحسين الصادرات و المساهمة الفعلية في دعم الناتج القومي (1).

(1)مصطفى بلمقدم،مصطفى طويطي، مرجع سابق،ص:3.

المطلب الثالث : تصنيفات و اشكال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

تتقسم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة إلى عدة أصناف أو أشكال , و هذا بسبب تنوع المجالات و الأنشطة التي تعمل ضمنها هذه المؤسسات و يمكن تخيص أهمها فيما يلي :

اولا: حسب الملكية: و تضم :

1/المؤسسات العامة : و هي تلك المؤسسات التي تؤول ملكيتها الى الدولة باسم المجتمع , مثل الشركات الوطنية و الولائية و البلدية , و التي تدار وفق إجراءات و قوانين متميزة تحدد قواعد سيره .

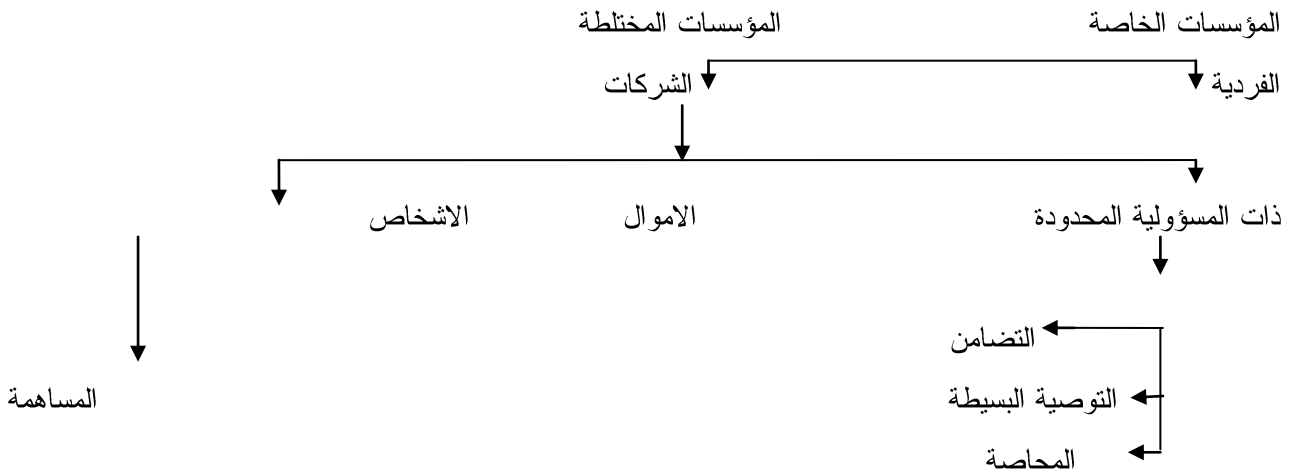
2/المؤسسات المختلفة : و هي المؤسسات التي تمول برأس المال مشترك مابين القطاع العام و القطاع الخاص و ذلك بنسب مختلفة يمكن ان تكون 51 % للدولة 49 % للخاص و هي تدار بشكل مشترك , لكن مع بعض التدخل من قبل الحكومة لتحقيق الأهداف الاقتصادية و الاجتماعية للبلد .

3/الجمعيات التعاونية: هي مؤسسات ذات رأس مال خاص , و هي مشاريع اختيارية تقوم بين أشخاص تجمعهم مصالح مشتركة , بهدف احتياجاتهم و تحسين ظروفهم المادية و المعنوية .

4/المؤسسات المختلفة: هي تلك المؤسسات التي تعود ملكيتها إلى شخص واحد أو أكثر , و غالبا ما يكون هدفها تحقيق أقصى ربح ممكن .⁽¹⁾

ثانيا : حسب المعيار القانوني

شكل رقم (1) : تصنيفات المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب المعيار القانوني



المصدر: بوشارب ناريمان، مرجع سابق، ص:24.

(1) بوشارب ناريمان، "سبل تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة-دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لولاية بسكرة للفترة 2011/2004" مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر ، تخصص مالية ونقود ،كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر ،بسكرة، 2014/2013، ص:24.

1/الفردية: هي مؤسسات يملكها شخص واحد و يعتبر هو رب العمل او صاحب راس مال لعوامل الانتاج , و يقدم راس المال الاساسي لهذه الشركة بالإضافة الى عمل الادارة و التنظيم و غالبا لا يكون عدد العمال فيها مرتفع .

2/الشركات: تعود ملكيتها الى شخصين او اكثر , يلتزم كل طرف بتقديم حصة من مال او عمل لأقسام ما قد ينشا من ارباح او خسائر في هذه المؤسسة و تنقسم الى :

1-2 شركات الاشخاص : تشمل شركات التضامن , شركات التوصية البسيطة و الشركات ذات المسؤوليات المحدودة .

2-2 شركات الاموال: كشركات التوصية و شركات المساهمة .

2-3 شركات ذات مسؤولية محدودة : هي مؤسسة تأسس بين الشركاء لا يتحملون الخسائر إلا في حدود ما قدموه من حصص اذا هي تتميز بمرددية مسؤولية الشريك بقدر الحصص التي تكون متساوية و غير قابلة للتداول , عدد شركائها و راس مالها محدود و يكون بحوزة شخص واحد (1).

ثالثا : وفق الطبيعة الانتاجية :

شكل رقم (2) : تصنيف المؤسسات الغيرة و المتوسطة حسب طبيعتها الانتاجية



المصدر : بوشارب ناريمان، مرجع سابق،ص26.

رابعا : حسب طبيعة منتجاتها : و تضم :

1/مؤسسات انتاج السلع الاستهلاكية: و يتركز نشاط هذه المؤسسات على تصنيع و بالتحديد تصنيع : المنتجات الغذائية , و المنتجات الفلاحية , منتجات الجلود و الاحذية و النسيج , الورق و منتجات الخشب و مشتقاته .

(1) بوشارب ناريمان، مرجع سابق،ص:26.

2/مؤسسات انتاج السلع الوسيطة :

يتركز هذا النوع من المؤسسات على مؤسسات :

تحميل المعادن , المؤسسات الميكانيكية و الكهربائية, صناعة مواد البناء, المحاجر و المناجم.

3/مؤسسات انتاج سلع التجهيز :

ما يميز هذه المؤسسات عن باقي المؤسسات هو احتياجها الى الالات و المعدات الضخمة التي تتمتع بالتكنولوجيا العالمية و راس المال الكثيف و تتمحور مجالات انشطتها غالبا في التركيب و صناعة بعض التجهيزات البسيطة في الدول المتقدمة و عمليات الصيانة و الاصلاح و تركيب قطع الغيار المستوردة من البلدان النامية .⁽¹⁾

كما ان هناك تصنيف اخر و يكون حسب امكانية الانتاج :

*المؤسسات المنزلية : و تتميز بتكوينها العائلي و يكون مكان اقامتها هو المنزل و تستخدم في العمل الايدي العائلية و تنتج منتجات تقليدية للسوق بكميات محدودة .

*المؤسسات الحرفية : تقرب من النوع السابق كونها استخدام عائلي و عمل الاطفال بالإضافة الى حجم الانتاج الموجه للسوق حيث يقوم بإنتاج المنتجات التقليدية لفائدة مصنع في شكل تعاقدية تجارية , و ما يميزه من الصناعات المنزلية هو يكون مكان اقامتها ومزاولتها لنشاطها عبارة عن محل صناعي مستقل من المنزل لاستعانتها بعامل اجير و الخارج عن تركيبة العائلة .

*المؤسسات الصغيرة و المتوسطة المتطورة و شبه المتطورة :

تتميز هذه المؤسسات باستخدامها لفنون الانتاج متطورة سواء من الناحية :

استخدام راس المال الثابت او من الناحية التكنولوجية المستعملة او تنظيم الاعمال من ناحية المنتج الذي يتم صنعه بالاعتماد على طرق عصرية منظمه , تختلف درجة التكنولوجيا بين كل من الصناعات الصغيرة و المتوسطة المتطورة و شبه المتطورة .⁽²⁾

(1)بوشارب ناريمان، مرجع سابق،صص:26-27.

(2)ريمي رياض ، ريمي عقبة، تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و اهميتها في الجزائر،ملتقى وطني حول واقع وفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير،جامعة الوادي، 06/05 ماي2013،صص:6.

المبحث الثاني : مميزات و اسباب نجاح و فشل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

وفقا لما يكتسبه قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من اهمية داخل المحيط الاقتصادي و

الاجتماعي و المحلي و الدولي من اهمية بالغة , فرغم انها ليست حديثة النشأة بل قديمة الظهور إلا انها فرضت نفسها و تواجدتها من خلال ما استطاعت تحقيقه , فهي تتمتع بمزايا و خصائص و سمات تميزها عن باقي القطاعات الأخرى (باقي المؤسسات) , من خلال هذا المبحث نتطرق الى اهم مزايا و خصائص (او سمات) هذه المؤسسات و كذا اسباب فشلها و نجاحها .

المطلب الاول : سمات و خصائص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

تتميز المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بمجموعة من المزايا و الخصائص تميزها عن باقي انواع المؤسسات و فيما يلي اهمها :

الفرع الاول : سمات المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

تمتاز المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بعدة سمات او مميزات اهمها :

1/سهولة التأسيس :

و ذلك لانخفاض مستلزمات راس المال المطلوب لإنشائها نسبيا , حيث انها تستند في الاساس الى جذب و تفعيل مدخرات الاشخاص من اجل تحقيق منفعة او فائدة تلبي بواسطتها حاجات محلية في انواع متعددة من النشاط الاقتصادي, و هذا ما يتناسب مع البلدان النامية , ينتج عن ذلك ضعف المدخرات فيها بسبب ضعف الدخل.

2/الاستقلالية في الادارة :

عادة ما تتركز معظم القرارات الادارية لهذه المؤسسات في شخصية مالكيها اذ في الكثير من الحالات يلتقي شخص المالك بالمسير و هذا ما يجعلها تتسم بالمرونة و الاهتمام الشخصي من قبل مالكيها , مما يسهل قيادتها و الاهداف التي اسست لأجلها , كذلك سهولة اقناع العاملين فيه بالأسس و السياسات و النظم التي تحكم عمل المؤسسة .⁽¹⁾

3/سهولة و بساطة التنظيم:

تظهر هذه الخاصية اكثر في المؤسسات المتوسطة اين تكون امام عدد اكبر من العمال , و ذلك من خلال

(1)خباياة عبد الله ، مرجع سابق،ص ص:37-39.

توزيع الاختصاصات بين اقسام المشروع , التحديد الدقيق للمسؤوليات , و توضيح المهام , التوفيق بين المركزية لأغراض التخطيط و الرقابة , و بين اللامركزية لأغراض سرعة التنفيذ .

4/مركز التدريب الذاتي:

تتم هذه المؤسسات بقله التكاليف اللازمة للتدريب لاعتمادها اساسا على اسلوب التدريب اثناء العمل بمعنى انها تعتبر مركزا ذاتيا للتدريب و التكوين لمالكيها و العاملين فيها , و ذلك جراء مزاولتهم لنشاطهم الانتاجي باستمرار و هذا ما يساعدهم على الحصول على المزيد من المعلومات و المعرفة .

5/تحتوي نظام معلومات داخلي بسيط و اقل تعقيد:

وهو ما يسمح بالاتصال السريع صعودا و نزولا بين الادارة و عمالها , اما بالنسبة للخارجي فنظام المعلومات يتميز بدوره بالبساطة ينتجه قرب السوق جغرافيا و بالتالي حاجة اقل لدراسة السوق لان التحولات على المستوى السوق الداخلي يمكن رصدها بسهولة من قبل المسيرين .

6/جودة الانتاج :

ينتجه المتخصص الدقيق و المحدد لمثل هذه المؤسسات يسمح لها بتقديم انتاج ذو جودة عالية ,حيث يعتمد نمط الانتاج فيها غالبا على المهارات الفنية و المهنية , مما يجعلها تستجيب بشكل مباشر لأذواق و احتياجات المستهلكين , و هو ما يسهل عملية التكيف و التطور و يستجيب بذلك للتقلبات المفاجئة في توفير المنتجات .

7/توفير الخدمات للصناعات الكبرى :

تتم هذه العملية وفق عملية التعاقد و من خلالها تستجيب لطالبات الصناعات الكبيرة بتوفير مستلزمات معينة. و تجدر الاشارة بان العملية التعاقدية هي جميع الالتزامات في مجالات الانتاج و الخدمات الصناعية التي تنشأ بين مؤسسين او اكثر طبقا لعقد متفق عليه و ملزم للطرفين بما يضمن استمرار العلاقة و خدمة المنافع المشتركة .

8/قصر فترة الاستوداد :

مقارنة مع غيرها من الشركات تتمكن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من استرداد راس المال المستثمر في فترة زمنية قصيرة و ذلك نتيجة ل :

- صغر حجم راس المال المستثمر .
- سهولة التسويق.
- زيادة دورات البيع .
- قصر دورة الإنتاج.

9/ احد اليات دمج المرأة في النشاط الاقتصادي :

ان اقامة المشروعات الصغيرة و التي تتطلب مهارات ادارية متواضعة و استثمار بسيط تعتبر مكانا هاما يسمح للمرأة من ان تصبح اداة انتاجية فاعلة من خلال المشاركة في المشاريع صغيرة و المساهمة في العملية الانتاجية.(1)

الفرع الثاني: خصائص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

تتمتع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بخصائص عامة و اخرى مالية و محاسبية كالتالي:

اولا: الخصائص العامة

- تتميز المؤسسات الصغيرة او المتوسطة بمؤشر عدد العاملين فيها , اي انها تستخدم عددا محدودا من العاملين , و في اغلب الاحيان تهيمن الشخصية في تنظيمها مما يجعلها اكثر مرونة و قدرة اعلى على التغيير .

- غالبا ما تكون المؤسسات الصغيرة و المتوسطة شركة افراد فيحصل تداخل في الملكية بين المالك و مؤسسته , مما يجعله مضطرا لإدارتها بنفسه لان عواقب اي خطأ تمتد الى ثروته الشخصية.

- تمارس المؤسسة الصغيرة و المتوسطة نشاطا واحدا مما يقلل متطلبات مهارات اقل و نظم تسير اقل تعقيدا و اكثر بساطة.

- نفتاز المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بمعدلات فشل عالية متمثلة في الموت ، الغلق او التصفية مقارنة بالأعمال الكبيرة , و تهديد الفشل قائم على مدى حياة العمل الصغير و المتوسط , إلا انه اعلى في سنوات التأسيس الاولى و نسبته الاكبر هي نتيجة لعدم رغبة اصحابه في الابقاء عليه بسبب الخسائر المالية التي يعرضهم لها مما يضطرهم لتصفيته .(2)

(1) خيابة عبد الله، مرجع سابق، ص: 37-39.

(2) سليمان ناصر ، عواطف محسن، مرجع سابق، ص: 5، 6.

- يتميز سوق المؤسسة الصغيرة و المتوسطة بالمحدودية النسبية اضافة الى المعرفة الشخصية للعملاء , مما يسهل التعرف الى احتياجاتهم و تفضيلاتهم و تحليلها و اتجاهات تطورها في المستقبل. و بالتالي سرعة الاستجابة و بالتالي لحاق التغيير في هذه الاتجاهات.

- تتميز ادارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بأداء الرجل الواحد في عملية الشراء البيع و الاتصالات الشخصية و بمساعدة عدد قليل من العمال بالإنتاج .

ثانيا: الخصائص المالية و المحاسبية

- صغر راس مالها و اعتمادها على مصادر تمويل داخلية بسبب صعوبة حصولها على تمويل خارجي بقيوده التي تعطي الحق للممول بالتدخل في ادارة شؤون العمل , مما يزيد من حدة المخاطر المالية الممكنة القرض لها , لذا فإنها تفضل التمويل عبر القروض او من مصادر غير رسمية حتى و ان ارتفعت تكلفتها ذلك مقابل حرية التصرف في ادارة المؤسسة.

- قدرتها على تحقيق عوائد كبيرة و احيانا اكبر من المؤسسات الكبيرة و يرجع ذلك لتفرغ صاحب المؤسسة لكل الوظائف الاساسية .

- تكاليف انتاج عالية , عكس المؤسسات الكبيرة التي تستطيع الاستفادة من اقتصاديات الحجم و من المزايا الاقتصادية المختلفة للإنتاج الكبير .

- عدم القدرة على تكوين احتياطات بغية النمو و ذلك لعدم وجود التمويل اللازم و ان وجد فان تكلفته عالية.

- الحاجة الكبيرة لاستخدام الارباح للحاجة الشخصية و لا يكون هناك فرق بين صندوق المؤسسة و سيولة مالها , و حتى استخدام بعضها لتلبية حاجاته المعيشية الخاصة على حساب المؤسسة.

- تشكل القوانين الضريبية مصدر تأثير سلبي على المشروع الصغير , فهي تمتص نسبة من الارباح التي يحققها و بالتالي تشكيل عتبة امام تكوين احتياطي مالي .

- صعوبة اعداد القوائم المالية لافتقار المسير للخبرة المالية و المحاسبية و اعتمادها على محاسبة بسيطة في التقنية.

- دورة حياة المؤسسة قصيرة اذ انها تتأثر بأسباب بسيطة قد تضع حدا لنهاية نشاطها و هذا راجع لهشاشتها مثل استقالة موظف اساسي , خسارة زبون مهم.⁽¹⁾

(1) سليمان ناصر ، عواطف محسن، مرجع سابق، ص: 67.

- دورة حياتها منقسمة الى عدة مراحل و كل مرحلة لها احتياجاتها المالية الخاصة , فمرحلة الانطلاق تكون معتمدة على الخزينة , مرحلة النضج يتغير الهدف بالتقليل من المصاريف المالية و ضمان اكثر استقرار في تمويلها اما مرحلة النمو فيها البحث عن قيمة اضافية و جديدة لراس المال و تطوير النشاط.

المطلب الثاني :مجالات عمل و هيكلية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

الفرع الاول : مجالات عمل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

- تنتشر المؤسسات الصغيرة خاصة و المتوسطة في مختلف اوجه النشاط الاقتصادي :

اولا: المجال الصناعي

يتسع القطاع الصناعي للعديد من المؤسسات الصناعية الصغيرة من :

1- المؤسسات ذات المنتجات السريعة التلف ،صناعة الثلج , الالبان و منتجاته , الخبز و الحلويات و الفطائر...الخ.

2- المنشآت التي تنتج سلعا ذات مواصفات خاصة حسب طاب المستهلك (خياطة الملابس رياضية ,تقليدية...الخ),ورش الاثاث الخشبي و المعدني , صناعة الطوب و ابلاط و الجير...

3- المؤسسات ذات الانشطة التي تعتمد دقة العمل اليدوي:الملبوسات المشغولة المطرزة ,صناعة المشغولات مثل مشاغل الذهب و اللماس و الفضة.

ثانيا:الزراعة و الثروة الحيوانية و السمكية:مثل البيوت المحمية (البيوت الهلاستكية حسب تخصص كل بيت) , الاعشاب الطبية , الخضر الفواكه , الحبوب و هذا بالنسبة للزراعية .

- تربية المواشي و الاغنام و الدواجن , اقامة المعامل , معامل الجبن و منتجات اللحوم و الالبان والفراء, بالنسبة للحيوانية .

اما السمكية فتكون عبر اقامة مزارع تربية السمك , مخازن تبريد الاسماك , صيد الاسماك ...الخ.

ثالثا:المجال التجاري :

و الذي يعتبر اكثر المجالات ملائمة و يشمل :

التجارة العامة , تجارة الجملة , تجارة التجزئة , التجارة المتخصصة , تجارة الخدمات .

(1)ببيل جواد،مرجع سابق،ص:51-53.

*الخدمات :و تشمل : الفندقية ,الصيرفة , الانشطة السياحية , الصيانة , النظافة,حماية البيئة,النقل و التفريغ ,
الدعاية و الاعلان , خدمات التخزين العادي و الفني...الخ
* المقاولات :

مقاولات المشاريع الميكانيكية مثل المصانع مثل : المصانع و المحطات تحلية المياه , محطات توليد الطاقة و
مقاولات الانشاءات المدنية و الاشغال البحرية .

رابعاً:التعدين(Mining)

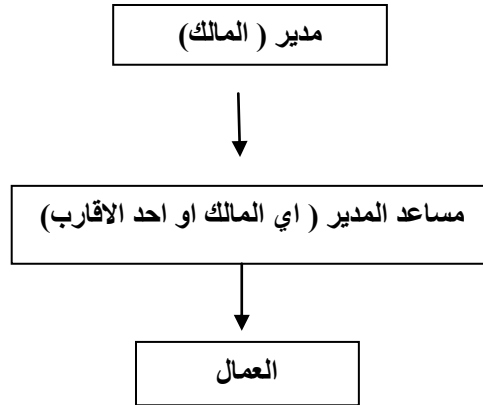
عادة ما يقوم المشروع المصغر او المتوسط بإحدى عمليات أنشطة المناجم او الملاحات باعتماده على
المجهود البشري بصفة اساسية لاستخراج الخدمات التي توجد قريبة من سطح الارض او من البحار و
الانهار , ثم جراء بعض العمليات عليها دون استخدام وسائل تكنولوجية معقدة .
(في امريكا 50 % من منتجات التعدين تتم من انتاج المشروعات الصغيرة) .

الفرع الثاني:هيكله المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

هيكله المشاريع الصغير و المتوسط تعني الصورة التي تظهر من خلالها جميع الادارات و الدوائر و
العلاقات في المؤسسة (افقيا و عموديا) و تختلف من مؤسسة لأخرى استنادا لوضعها المالي او لطبيعة
عملها .(1)

1-هيكله مؤسسة مصغرة , و مثال ذلك مخرطة , منشرة , صناعة حرفية ...الخ

شكل رقم(3): هيكله مؤسسة مصغرة

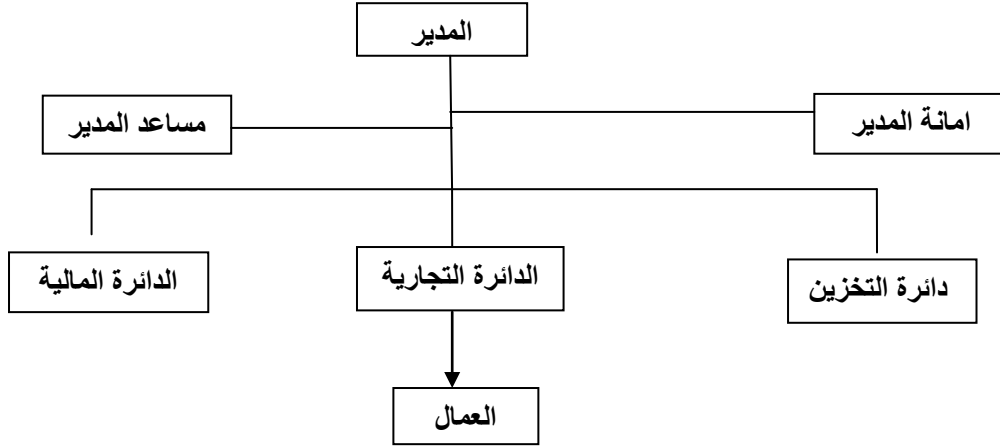


المصدر : نبييل جواد,مرجع سابق,ص ص:56-56.

(1)نبييل جواد,مرجع سابق,ص ص:56-59.

2- هيكل مؤسسة متوسطة

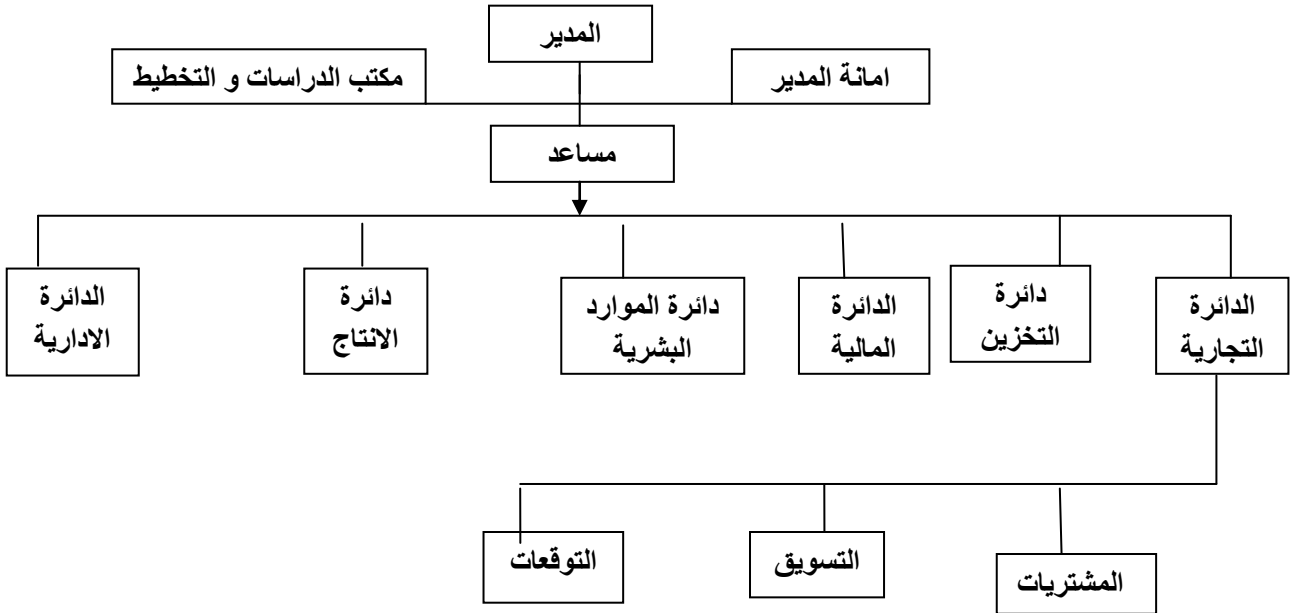
شكل (4) : هيكل المؤسسة المتوسطة



المصدر : نبيل جواد، مرجع سابق، ص: 57.

مثال: عن المؤسسة المتوسطة (200 عامل) تنتج و تباع مواد استهلاكية :

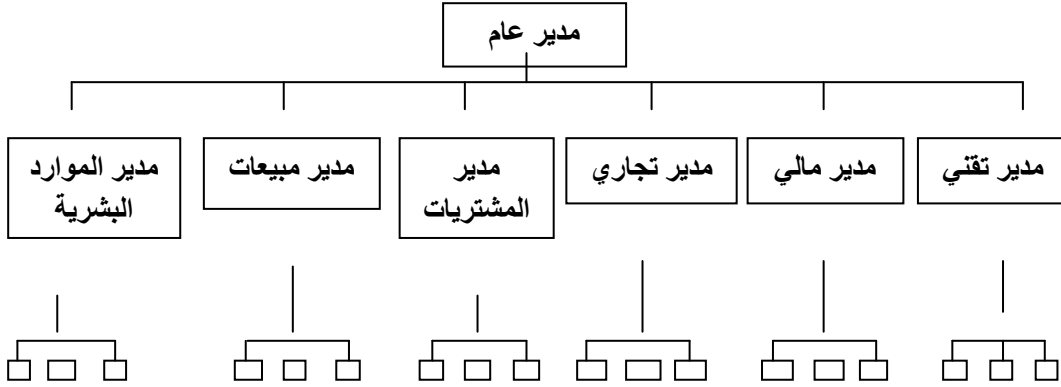
شكل (5) : مثال هيكل مؤسسة متوسطة تنتج و تباع مواد استهلاكية



المصدر : نبيل جواد، مرجع سابق، ص: 58.

3-هيكل مؤسسة كبيرة (500 عامل)

شكل (6) : هيكل مؤسسة كبيرة (500 عامل).



المصدر : نبيل جواد، مرجع سابق، ص: 59.

المطلب الثالث : عوامل فشل و نجاح المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

هناك عدة عوامل ترتبط بنجاح او فشل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة اهمها ما يلي :

الفرع الاول:عوامل نجاح المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

يمكن تمثيل اهم العوامل التي تساهم في نجاح المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في

1-القدرة على امتلاك رؤية كلية لتفاصيل سيد المال بجوانبه المالية و التسويقية و التقنية الداخلية اضافة الى البيئة الخارجية .

2- الحساسية للتغير و القدرة على التكيف و تشخيص المؤشرات المختلفة التي تحصل في البيئة الخارجية و اثارها المحتملة .

3- القدرة على جذب عمال اكفاء و المحافظة عليهم و حسن استخدامهم و دفعهم للولاء و المواصلة على العمل رغم المحدودية المكافآت المالية .

4- المعارف الادراية : و هي ما يتعلق بكل وظائف المشروع التي ينبغي لقائد المشروع ان يلم بها و يباشرها بنفسه .

5- اعداد خطة العمل: على الشخص الذي يفكر بالمشروع الصغير ان بعد خطة متكاملة مكتوبة و التي يمكن اعتبارها على انها افضل و صفة في الاعداد النجاح المشروع , فالخطة الجيدة تساعد على اتخاذ القرار المناسب و توجيه كل الافعال و الجهود نحو الهدف .

6- ادارة الموارد المالية : افضل الوسائل الدفاعية على مواجهة المشاكل المالية هي تطوير نظام معلوماتي عملي , و من ثم استخدام هذه المعلومات لاتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل , اذ لا يمكن لصاحب المشروع السيطرة على عمله الا اذا كان قادرا على التحكم على صحته المالية .

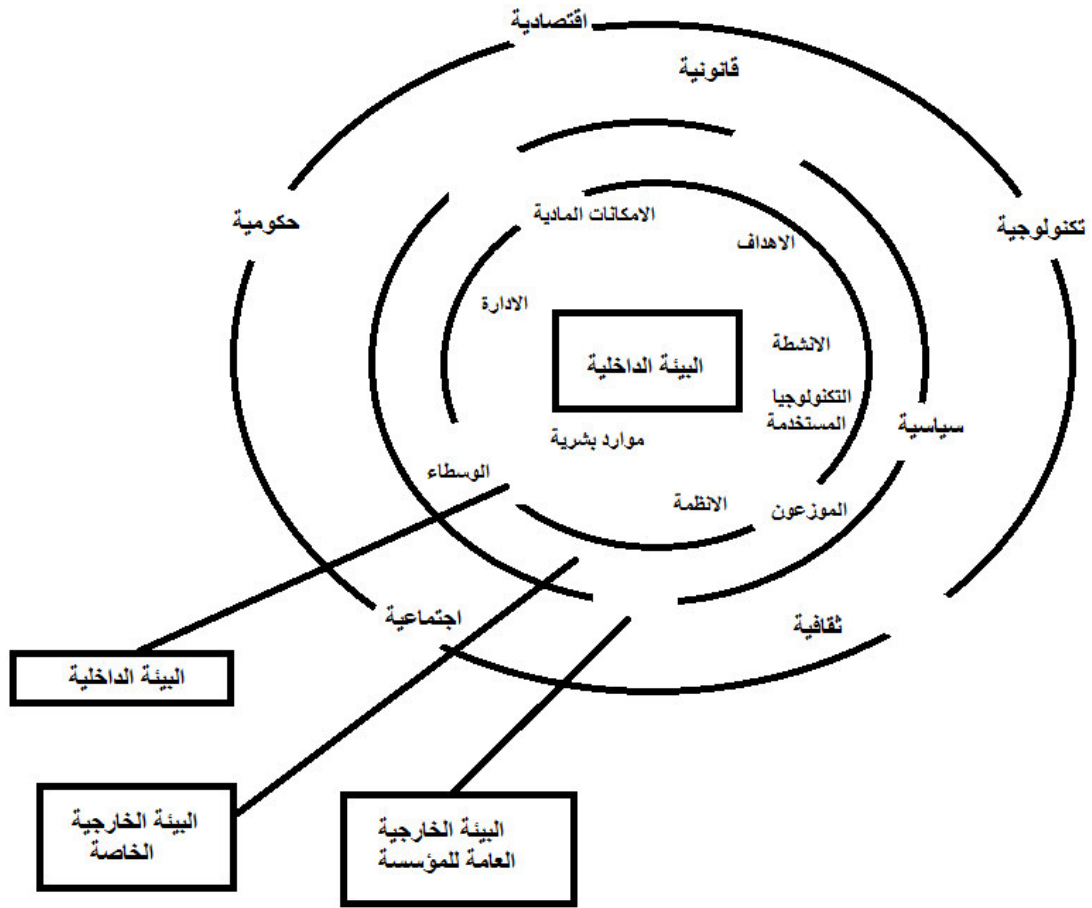
7- ادارة الافراد بفعالية : بغض النظر عن طبيعة عمل المشروع , على مالك المشروع اذ يتعلم اسلوب ادارة الافراد بشكل صحيح , اذ ان كل مشروع يعتمد على العاملين الدربين و المدفوعين للعمل بشكل جيد , و بذلك فان الافراد الذين يستخدمهم مالك المشروع يحددون في النهاية المستوى الذي يمكن ان يصل اليه المشروع .⁽¹⁾

(1)بن زهية محمد،"التسيير الامثل للمخزون في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة -دراسة حالة ملينة الحضنة المسيلة"،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير،تخصص ادارة اعمال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة -تكنولوجيا المعلومات و الاتصال،كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة محمد خيضر،بسكرة،2007/2008، ص:6.

الفرع الثاني :عوامل فشل او المشكلات التي تواجه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

يعتبر التعرف على المشكلات التي تواجه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة امرا ضروريا حتى يمكن رسم السياسات و وضع البرامج الكفيلة بتطويرها حتى تلعب الدور المنوط بها او الهدف الذي تسعى لتحقيقه . و يمكن تصنيف المشكلات التي تتأثر بها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من زاوية البيئة الخاصة التي تعيشها هذه المؤسسات سواء البيئة الداخلية او الخارجية كما يوضحه الشكل التالي : (1)

شكل (7) : الظروف الداخلية و الخارجية للمؤسسة الصغيرة و المتوسطة



المصدر: لخلف عثمان،مرجع سابق،ص:62.

*ان دراسة تحليلية للشكل المبين للبيئة الداخلية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة يسمح بتخصيص هذه المشكلات او المعوقات و نذكرها كما يلي :

(1)لخلف عثمان،"واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة وسبل دعمها و تنميتها دراسة حالة الجزائر"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2004/2003. ص: 62.

اولا :مشاكل اجرائية مع الاجهزة الحكومية : و تضم :

1/مشكلة الحصول على الترخيص التشغيل : يقتضي منح تراخيص التشغيل استيفاء صاحب المؤسسة لاشتراطات صحية و امنية معينة تستغرق وقتا طويلا بسبب عمليات المعاينة التي تقوم بها الجهات المختصة للتأكد من تحقق الاشتراطات , و عادة ما يصعب على صاحب المشروع الوفاء بجميع الالتزامات خاصة الامنية و الصحية منها ذلك لضيق مساحات الورش و المجال الصغير من جهة و ارتفاع التكاليف من جهة اخرى .

2/ مشكلة التأمينات الاجتماعية : حيث تشترط هيئة التأمين الاجتماعية على صاحب العمل التأمين على كافة العاملين بالمؤسسة ايا كان عددهم , و قد يتقاعس اصحاب المؤسسات الصغيرة و المتوسطة عن ذلك بسبب قصور الوعي ادراك اهمية التأمين او عدم الرغبة في تحمل اقساط التأمين او لعدم استقرار العمالة و سرعة دورانها كما قد يتأخر بعضهم في سداد ما عليهم من مستحقات للتأمينات الاجتماعية اذ لم تتوفر لديهم السيولة الكافية مما يعرضهم الى دفع غرامات و فوائد تأخير تصنيف اعباء جديدة عليهم .

3/مشكلة الضرائب : حيث لا يمك اصحاب هذه المزروعات دفاتر حسابية منتظمة , و اذا تلجا مصلحة الضرائب الى التقدير الجزائي لإرباحهم مع الميل للمغالاة في التقدير بسبب الشك في صحة بيانات الاقرارات المقدمة لهم , مما يدفع بصاحب المؤسسة الصغيرة و المتوسطة نحو سلسلة طويلة من الاجراءات كالاعتراض على التقدير و الاحالة الى اللجان الداخلية و لجان الطعن , و قد ينتهي الامر برفض الطعن , و يدير صاحب هاته المؤسسة على الوفاء بالدين و يضطر للإعلان عن افلاسه و التوقف عن النشاط .

ثانيا:مشاكل التشريعات المنظمة لسوق العمل :

حيث يؤدي تدخل الحكومات و النقابات العمالية في سوق العمل (تحديد الحد الادنى للأجور , سن الالتحاق بالعمل...) الى تقييد فرص العمل التي يمكن ان توفرها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة , حيث يخاف صاحب المؤسسة من الشكاوى المقدمة ضده لجهات الاختصاص حول الحد الادنى للأجر و او ساعات العمل الرسمية و غيرها مما يدفعه نحو العمالة الاسرية و المؤقتة و الموسمية , او العمالة الغير حاصلة على ترخيص عمل , مع عدم الابلاغ عن العمالة الفعلية , و تؤدي هذه الاعتبارات الى ارتفاع الغياب و الانقطاع عن العمل و انخفاض انتاجية العاملين (1).

(1)لخلف عثمان، مرجع سابق، ص ص:63-68.

❖ الائتمان و التمويل

: فالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة لا تحصى بنفس فرص الحصول على الموارد المالية اللازمة من القطاع المالي كما هو الشأن في المؤسسات الكبيرة فغالبا ما تحجم المؤسسات المالية عن تزويد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة باحتياجاتها عن تمويل سواء لتكوين راس المال او التوسيع , او لمواجهة نفقات الاستغلال و يرجع ذلك لزيادة حجم المخاطرة و خاصة بسبب غياب الضمانات المناسبة .

❖ مشكلة العمالة الفنية المدربة :

تفتقر المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الى الاطارات الفنية لأسباب كثيرة , اهمها عدم ملائمة نظم التعليم و التدريب المتطلبات التنموية في هذا القطاع و تفضيل العمالة الماهرة العمل في المؤسسات الكبيرة حيث الاجور اعلى و المزايا الافضل و الفرص الاكثر للترقية .

لذا يضطر صاحب العمل الى التوظيف عمالة غير ماهرة و يدرّبهم اثناء العمل , غير انه كثيرا ما يترك اعامل وظيفته بمجرد اتقانها و يتجه للانضمام الى المؤسسات الكبيرة للاستفادة من مزايا ما . و تكرر صاحب العمل العملية يحمله اعباء فضلا عن دفع الاجور المرتفعة لبعض التخصصات النادرة لتحملها على البقاء , كلها اسباب من شأنها تخفيض الانتاجية و الجودة السلع و الخدمات المقدمة بالإضافة الى التكلفة .

❖ مشكل قلة الآلات و المعدات و انخفاض التكنولوجيا المستخدمة :

اذ يتجه ارباب العمل لاستعمال آلات و معدات قديمة او مستعملة و ذلك لانخفاض تكلفتها نسبيا مقارنة مع الحديثة و كذا بسبب انتاج الحديثة منها للعمالة الخاصة و مدربة لتشغيلها و غالبا ما يؤدي هذا التصرف الى زيادة التكاليف كتكاليف الصيانة و الاصلاحات و كثرة الاعطال و بالتالي اضعاف القدرة التنافسية للمؤسسة فضلا عن اضعاف انتاجها و استنزاف مواردها المالية هباءا .

ثالثا: المشاكل التنظيمية و الادارية

يعاني قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لنقص واضح في الخبرات الادارية و القدرات التنظيمية و ذلك بسبب ادارة الفردية او العائلية التي تقوم على مزيج من التقاليد و الاجتهادات و التي تميز بمركزية اتخاذ القرارات , و عدم الاستفادة من مزايا تقسيم العمل و التخصص في زيادة الانتاجية , و كذا عدم اتساق

القرارات بسبب نقص المهارة الادراية للمدير .

❖ مشكلة التسويق :

اذ تعاني مؤسسة الصغيرة و المتوسطة من مشكلات و صعوبات في السوقين المحلي و الخارجي بسبب المنافسة القومية التي تتعرض لها من جانب المؤسسات الكبيرة و مؤسسات التجارة الخارجية التي تستورد منتجات مماثلة.

كما تواجه المؤسسة الصغيرة و المتوسطة مشاكل ضعف القوة الشرائية للمستهلكين الناتجة عن ضعف مستويات الدخل مما يؤدي الى ضعف الايرادات البيعية بسبب صغر الكميات المطلوبة اضطرار المؤسسة للبيع بأسعار منخفضة نسبيا , و بصفة عامة فان صاحب المؤسسة يفتقر الى الوعي التسويقي و يعاني من نقص كفاءة رجال البيع و التسويق و قصور المعلومات عن احوال السوق و مستويات الاسعار و طبيعة السلع و الخدمات المنافسة .

خلاصة الفصل

تعد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الوقت الراهن من اهم القطاعات النشطة في الميدان الاقتصادي كما تعد احدث الوسائل الناجحة لمحاربة البطالة في اي اقتصاد لما لها من دور فعال و قيم مضافة في الاقتصاد ؛

و بعد البحوث و التجارب الدولية للاستثمار في هذا القطاع خرجت اغلبها بنتائج ايجابية اقل ما يقال انها لا تسبب خسارة ان لم تتجح بفضل ما تتمتع به من مرونة مع المحيط الاقتصادي الذي يحيط بها.

و المؤسسة الصغيرة والمتوسطة الجزائرية التي هي في طور النمو تسعى الدولة الجزائرية لحماية و رعاية هذا القطاع من خلال توفير البيئة التي تخدمه عن طريق التوصل الى النقاط التي تعيقه كالمشاكل الاجرائية الحكومية او عن طريق وضع برامج او خطط تحميها كالمشاكل الادارية التنظيمية وهذا ما تم التطرق اليه في هذا الفصل .

الفصل الثاني:

مدخل نظري للبطالة

تمهيد :

في اللغة الفرنسية Le chômage في اللغة الانجليزية او unemployment يعتبر مفهوم البطالة من اهم المفاهيم التي حظيت بأهمية كبرى في المجتمعات المعاصرة من حيث البحث و التحليل و هي من اشد المخاطر التي تهدد استقرار و تماسك المجتمعات العربية بشكل خاص .

و تعد البطالة المصدر الرئيسي لمشكلة الفقر , و زيادة أعداد الفقراء , جاء في دراسة علمية أعدتها الجامعة العربية و نشرتها بعض الصحف ان نسبة الفقر في الدول العربية تزداد بمعدل 17% سنويا , بحيث يعيش ما نسبته 36% من سكان الدول العربية تحت خط الفقر و ان نصيب الفرد من الدخل في الدول العربية لا يتعدى 1500 دولار سنويا .

لذا استحوذ موضوع البطالة بشكل رئيسي على عناية اصحاب القرارات السياسية و كذا على اهتمام الباحثين في المجالين الاجتماعي و الاقتصادي باعتباره موضوعا يفرض نفسه بشكل دائم و ملح على الساحة الدولية عموما و الساحة العربية خصوصا .

و من أوضح صور البطالة و اخطرها ما يمس الشباب و المتعلمين منهم على وجه الخصوص فذلك كفيل بتقويض السلام الاجتماعي و الاستقرار الاقتصادي , فضلا عن انك اخرى تكلف الدولة مستقبلا بما لا يحمد عقباه , فالهوة المتزايدة بين معدلات فهو القوى العاملة و هي الأسرع في العالم و معدلات التشغيل التحدي الكبير امام التنمية في الدول العربية الامر الذي يدعو الى اعادة النظر في خياراتها و الحث على مضاعفة الجهود للسيطرة على هاته الظاهرة و التقليل منها .

في هذا الفصل سوف يتعرض الى ظاهرة البطالة اذ يحوي في مضمونه منجثين الأول يتضمن ماهية البطالة. اما الثاني فيعرض لأسباب البطالة و اثارها .

المبحث الاول : ماهية البطالة

تعتبر البطالة من المواضيع التي استحوذت على جزء كبير من الدراسات و الاهتمامات من طرف الاقتصاديين و الباحثين , حيث تعمقت الابحاث و تعددت النظريات الاقتصادية التي حاولت تفسير هذه الظاهرة سعيا من طرف الدول الى زيادة حجم العمالة و من ثم التخفيض من معدلات البطالة و بالتالي تعد من اهم الاهداف الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية للمخططين و واضعي السياسات الاقتصادية نظرا لأثارها و من اجل فهم مشكلة البطالة , يتعين علينا ان نعرض الاطار النظري للبطالة تعريفها و انواعها و هذا ما يتضمنه هذا المبحث .

المطلب الاول : تعريف البطالة

تعرف البطالة على انها عدم وجود عمل في المجتمع ما للراغبين فيه و القادرين عليه اي انها تعني صفة العاطل عن العمل , لكن مع هذا هناك اشخاص غير قادرين على العمل مثل : الاطفال , المرضى , كبار السن , و الذين احيلوا على التعاقد؛ بالمقابل هناك من هو قادر على العمل و لا يمكن اعتباره بطالا مثل : الطلبة في الطورين الثانوي و الجامعي ويستبعد من هو قادر على العمل و لا يبحث عنه نظرا لغناه المادي و كذلك الذين لديهم منصب شغل و يبحثون عن اخر باجر مرتفع و يقومون بتسجيل انفسهم كعاطلين , بشكل عام يمكن القول ان الشخص هو عاطل عن العمل او بطل اذا توفر فيه الشرطان:

* قادر على العمل .

* يبحث عن العمل .

اولا:تعريف البطالة حسب المكتب الدولي للعمل⁽¹⁾

تتكون فئة البطالين من كل الاشخاص الذين تتراوح اعمارهم بين 16 و 59 سنة ووجدوا انفسهم في يوم معين او اسبوع معين في احدى الفئات التالية :

1- ' بدون عمل ' : ان الهدف من معيار " بدون عمل " هو التمييز بين التشغيل و البطالة فيعتبر الشخص بدون عمل اذا لم يمل على الاطلاق خلال فترة الاستبيان (و لو ساعة واحدة) , اما المعيارين الاخرين

(1)ben abderahman ilyes,habiba guechi , ' le chomage en algerie :aspect théorique et réalité ' ,laboratoire des stratégie et des politique économique, faculté des sciens de la gestion et science économique, université de msila,2011,p :3.

للتعريف البطال " متاح للعمل " او " يبحث عن العمل " فيسمحان بالتفرقة بين العاطلين عن العمل و النشطين اقتصاديا من السكان .

2- 'متاح للعمل " : يعني هذا المعيار انه ما عرض عمل على الفرد فانه سيكون مستعدا و قادرا على العمل فورا خلال فترة البحث , حيث يستبعد كل الافراد الذين يبحثون عن العمل لمباشرته في فترة لاحقة مثل الطالب الذي يبحث عن العمل مؤقتا بالموازاة مع دراسته , فخلال فترة بحثه هاته هو غير مستعد للعمل و بالتالي غير متاح للعمل , و كذلك يستبعد الافراد غير القادرين على العمل بسبب بغض المعوقات (المرض , مسؤوليات عائلية ...) خلال فترة الاستبيان لأنه من الناحية العلمية لا يكونون مستعدين له بسبب اعاقتهم التي تمنعهم على الموافقة على اي عمل يعرض عليهم مباشرة , بل يقومون بترتيب امورهم اولا .

3- " يبحث عن عمل " : ينطبق على الاشخاص الذين اتخذوا خطوات محددة للحصول على عمل خلال فترة معينة , و هذا للدلالة على جدية البحث , مثل :التسجيل في مكاتب التشغيل , نشر الاعلانات للبحث عن العمل , طلب مساعدة الاهل و الاصدقاء ... , كما انه يشترط توفير البيانات و المعلومات عن سوق العمل للأفراد الباحثين عن العمل من خلال وسائل النشر و تبادل المعلومات و هذا للإعلان عن وجود فرصة عمل مناسبة تشجعهم على البحث الجدي عليها .

ثانيا: تعريف البطالة العالمي الذي وضعه مكتب العالمي للعمل (BIT)⁽¹⁾

البطالة هي كل من تجاوز السن المحدد (15 سنة) و في ظل 3 عوامل التالية :

(ا) - بلا عمل , بمعنى انه تحت عمل باجر او بلا اجر .

(ب) - متاح للعمل ضمن عمل باجر او بدون اجر .

(ج) - في عملية بحث عن العمل .

ثالثا: تعريف البطالة في الاقتصاد الاسلامي

«و هي العجز عن الكسب , و هذا العجز اما ان يكون ذاتيا كصغر السن و الانوثة و الشيخوخة و المرض او غير ذاتي كالأشغال بتحصيل العلم , كما انه اذا كان هناك عامل قوي , و لكن لا يستطيع تدبير امور معيشته بالوسائل المشروعة المعتادة , او غني يملك مالا لا يستطيع تشغيله فإنهما يعتبران من العاجزين

(2)Michéle forté , 'activité emploi chômage =de quoi parle-t-on ? ' , économie de travail , SO11FM60,UDS,janvier 2012 , p :7.

عن الكسب اي من العاطلين عن العمل , و لا يعتبر التفرغ للعبادة من العجز «⁽¹⁾

اذن البطالة في الاقتصاد الاسلامي هي كل انسان لا يستطيع العمل بتاتا , اما لأمر خارج عن ارادته كالعجز او المرض المزمن او العته او الجنون او امر تحت سيطرته كطالب العلم و شعوره بعدم القدرة على الانسجام بين عمله و علمه , و انه سيؤثر سلبيا على احدهما , فلا يستطيع الجمع بينهما , فهذا يصنف ضمن البطالة من المنظور الاسلامي .

رابعاً: البطالة حسب الديوان الوطني للإحصاء الجزائر :

فهي كل شخص اذا توفرت فيه الشروط التالية فهو بطال :

- ان يكون في سن يسمح له بالعمل (بين 15 سنة و 64 سنة)
- لا يملك عملا عند اجراء التحقيق الاحصائي , و نشير الى ان الشخص الذي لا يملك عملا هو الشخص الذي لم يزاول عملا و لو لمدة ساعة واحدة خلال فترة اجراء التحقيق .
- ان يكون في حالة بحث عن عمل , حيث انه يكون قد قام بالإجراءات اللازمة للعثور على منصب شغل .
- ان يكون على استعداد تام للعمل و مؤهلا لذلك .

من خلال التعاريف المختلفة السابقة يمكن اعطاء تعريف شامل كالتالي :

البطال هو : كل شخص طبيعي مؤهل للعمل في السن المحددة للعمل اي سن 15 و 64 سنة و يرغب في العمل و يبحث عنه و لا يجده و بالتالي فهو وسيط بين فئتين , فئة الباحثون عن العمل و الذين لا يعملون.

(1) محمد دمان ذبيح، 'الليات الشرعية لعلاج مشكلة البطالة ' ،، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير ،تخصص اقتصاد اسلامي، كلية العلوم الاجتماعية و العلوم السياسية ، جامعة العقيد الحاج لخضر، باتنة، 2007/2008، ص:16.

المطلب الثاني: انواع البطالة

توجد انواع مختلفة للبطالة نذكر منها :

1- البطالة الاجبارية : (1)

هم الافراد القادرين على العمل و الراغبين فيه و يبحثون عنه و لا يجدون فرصة عمل متاحة في ظل

الاجور السائدة و تنقسم البطالة الاجبارية الى عدة انواع تختلف باختلاف مسبباتها :

1-1- الاحتكاكية : هم الافراد القادرين على العمل و يبحثون للمرة الاولى عن وظيفة مناسبة او عن وظيفة

افضل من وظيفتهم السابقة , مع العلم ان هناك وظائف تناسب خبراتهم و اعمارهم و مهاراتهم , إلا انهم لم

يلتحقوا بها بسبب عدم معرفتهم بها , و بأماكن وجودها و يتميز في البطالة الاحتكاكية نوعين هما :

- البطالة في اثناء فترة البحث عن عمل .

- البطالة في اثناء الانتظار .

1-2- الهيكلية: و يظهر هذا النوع نتيجة التغيرات في انماط الطلب الى عدم التوافق بين المهارات المطلوبة

و المعروضة فيها , حيث تصبح مؤهلات الافراد العاطلين عن العمل غير متوافقة مع متطلبات الوظائف

الشاغرة و تنشأ هذه البطالة لأسباب عدة اهمها:

- التطور التكنولوجي في وسائل الانتاج و نظم المعلومات و وسائل الاتصال .

- التغير في هيكل الطلب .

- انتقال من مكان الى اخر مما يؤدي الى تعطل العمال عن عملهم .

1-3- الدورية : حسب تعريف الامم المتحدة تعد البطالة الدورية نتيجة من نتائج فشل الطلب الاقتصادي

بسبب تغيرات في مستويات النشاط خلال فترة معينة , فالبطالة الدورية تحدث نتيجة انخفاض الطلب الكلي

على السلع و الخدمات لسببين هما :

* اسباب طويلة الاجل , و تتمثل في انخفاض الدخل الحقيقية للأفراد و بالتالي انخفاض قوتهم الشرائية و

اكثر شيوعا في البلدان النامية .

* اسباب مؤقتة عارضة حيث تدفع هذه الاخيرة بالأفراد الى انقاص طلبهم على السلع و الخدمات لفترة

محددة يعود بعدها الطلب الكلي الى الارتفاع و هي اكثر شيوعا في البلدان المتقدمة .

(1) بن جيمة عمر، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيف من حدة البطالة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، تخصص ادارة الافراد

وحكومة الشركات، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير و العلوم التجارية، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان، 2010/2011، ص:59-63.

1- 4- الموسمية : تنجم البطالة الموسمية بسبب قصور الطلب على العمال في مواسم معينة فكثير من النشاطات والأعمال تخضع لتقلبات موسمية تؤدي الى تراخي النشاط مما ينتج عنه الاستغناء عن بعض العمال.

2- البطالة الاختيارية :

يشمل هذا النوع من البطالة الافراد الذين يقدرّون على العمل إلا أنهم لا يرغبون فيه في ظل الاجور السائدة , بالرغم من وجود وظائف متاحة لهم , و يشمل هذا النوع عادة الاغنياء الذين يرفضون العمل في ظل هذه الاجور , و تختفي هذه البطالة بمجرد ظهور وظائف مناسبة ذات اجور عالية تتفق مع اختياراتهم .

3- البطالة المقنعة :

يشير هذا النوع من البطالة الى الزيادة في حجم اليد العاملة عن حاجة الانتاج بحيث ان حجم الانتاج لا يتاثر اذا ما تم الاستغناء عن الجزء الزائد من القرى العاملة و تزداد البطالة المقنعة خمورا و انتشار في البلدان النامية التي تتميز بمحدودية فرص العمل نتيجة لضيق مجالات الانتاج و بعد هذا النوع من اخطر و اصعب انواع البطالة من حيث التعامل معها و كذا علاجها .

و يمكن الحد من هذا النوع من البطالة عن طريق نقل العمالة الزائدة من قطاع الى قطاعات اخرى و هنا يبرز دور الدولة في توفير المناخ اللازم للاستثمار .

كما ان هناك انواعا اخرى من البطالة :

- شبه البطالة : تمثل العمال الذين يداومون دواما جزئيا سواء بعض ايام الاسبوع او بعض ساعات في اليوم .

- البطالة الجامدة : وهي تمثل العاطلين الدائمين الذين لا يسعون وراء العمل حتى و لو كان موجودا رغم انهم قادرين عليه .

- البطالة السلوكية : و هي ناجمة عن عدم قبول الافراد ببعض الاعمال حتى يفضلون البقاء عاطلين على ان يعملون فيها خشية التأثير على مكانته الاجتماعية و بالتالي يعرفون عنها , مثلا تنظيف الشوارع .

- البطالة الوافدة : يظهر هذا النوع من البطالة عندما يتوافد العديد من ابناء الدول المجاورة للبلد المعني هاربين من شبح البطالة الذي طاردهم في بلادهم , للعمل في اي وظيفة في البلد الذي يقبلون عليه مما يجعلهم

يزاحمون ابناء البلد المعني على الوظائف المتاحة و خاصة انهم يقبلون اجورا ثقل بكثير عما يقبله العمال المحليون , و من هنا نشأت شلالات من البطالة نتيجة قوى العمل العاطلة بفعل اثر المزاحمة و المرتبطة بقبول اجور متدنية بشكل اساسي .

- البطالة الفنية : هي تلك العمالة التي يتم الاستغناء عنها نتيجة استخدام اساليب تكنولوجية متقدمة تتطلب تأهيل علمي معين و مهارات فنية علمية و ذلك نتيجة التقدم التكنولوجي في وسائل الانتاج و نظم المعلومات و وسائل الاتصال و التي تتطلب حجم عمالة اقل .

- البطالة التوازنية : يضم هذا النوع كلا من البطالة الهيكلية و الاحتكاكية فإذا نسينا عدد الافراد الذين هم في كل من هاتين البطالتين الى مجموع القوة العاملة نحصل على ما نسميه بالبطالة التوازنية و يكون هذا المعدل متباينا احيانا في الدولة الواحدة من زمن الى اخر .⁽¹⁾

- بطالة الفقر :

و هي الناشئة بسبب نقص التنمية , كما نعلم ان الاستخدام له علاقة مباشرة بمعدل النمو فاذا تراخى هذا الاخير تقلص الطلب عن العمل و ظهرت البطالة , و الغالب في هذه البطالة ان افرادها لا يجدون في محيطهم فرصة للعمل الثابت و المستمر , و يغلب وجود هذه البطالة في الاقطار القليلة النمو التي يسودها الركود و ضعف التنمية كما ينشا لدى افرادها ميل الى الهجرة الخارجية و لهذا تسمى هذه الدول بدول الارسال و البلدان الموظفة لهذه العمالة بدول الاستقبال .⁽²⁾

(1) بن جيمة عمر ، مرجع سابق، ص ص:59-63.

(2)البشير عبد الكريم،'تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية و المحيطة منها خلال عقد التسعينات'،مجلة اقتصاديات شمال افريقيا ،جامعة الشلف، ص:169.

المطلب الثالث : قياس البطالة

ان التعرف على ظاهرة البطالة يتطلب بالضرورة قياسها لبيان حجم المشكلة اي حساب نسبة الافراد العاطلين الى قوة العمل المتاحة خلال فترة زمنية معينة, و بالتالي عملية القياس لا تتطلب اولا التسليط الضوء على بعض المفاهيم و المؤشرات التي من شأنها ان تفيد في قياس و شرح حجم هذه المشكلة و التي نوجزها كما يلي: (1)

القوى العاملة (BIT) : و الذي يطلق عليهم ايضا السكان الناشطون حيث يعرفهم مكتب الدولي للعمل بأنهم اولئك الاشخاص من الجنسين الذين يساهمون في انشاء منتج او تقديم خدمات اقتصادية موجهة الى السوق بالإضافة الى اولئك الذين لا يعملون و لكنهم مستعدون للعمل و قادرون عليه خلال فترة الاستقصاء .

* السكان الغير ناشطون : و هم باقي القوى البشرية بعد استبعاد السكان ذوي النشاط الاقتصادي و من امثلتهم الطلبة و ربات البيوت ... الخ .

* الافراد المشتغلون : هم اولئك الذين يملكون منصب شغل او يمارسون عملا او يقومون بأي نشاط يحصلون من خلاله على عوائد نقدية مقبولة و هذا خلال فترة زمنية معينة متمثلة في فترة الاستقصاء .

* الافراد العاطلون : كما سبق و اشرنا اليهم في سابقا و انطلاقا من المفاهيم السابقة يمكن صياغة المعادلات التالية:

عدد السكان الاجمالي (PT)

$$PT= PA+ PNA$$

حيث ان :

(PA) : عدد السكان الناشطون (القوى العاملة).

(PNA) : عدد السكان غير الناشطون .

(PA) : * عدد السكان الناشطون

(1)مصطفى بلمقدم،مصطفى طويطي ، مرجع سابق،صص:7-9.

$$PA = PO + STR$$

حيث انه : عدد الأفراد المشتغلون .: PO

عدد الافراد العاطلون . STR :

(STR) * الافراد العاطلون :

$$STR = STR_1 + STR_2$$

حيث انه : عدد الافراد العاطلون و لكنهم كانوا يشتغلون من قبل (STR₁)

عدد الافراد العاطلون و لم يشتغلوا ابدا من قبل (STR₂)

(TC) معدل البطالة : هو عبارة عن نسبة الافراد العاطلون الى قوة العمل المتاحة في فترة زمنية معينة و يعطى بالعلاقة التالية :

$$TC = STR / PA * 100$$

(TE) معدل العمالة: هو عبارة عن نسبة الافراد المشتغلون الى قوة العمل المتاحة في فترة ومنية معينة , انه يعكس مدى قدرة الاقتصاد الوطني على استخدام اليد العاملة الموجودة و بالتالي ضعف هذا المعدل مؤشر على سوء استغلالها و هدر الموارد البشرية كونها تعتبر من اهم الموارد المتاحة لدولة , حيث نعبر عنه بالصيغة الرياضية التالية :

$$TE = PO / PA * 100$$

المبحث الثاني : عوامل البطالة و اليات معالجتها

كغيرها من الظواهر المعروفة , البطالة ظاهرة خطيرة تؤثر و تتأثر بعدة عوامل و لها اثار سلبية تعيق عجلة التنمية داخل اي بلد تتواجد في عمقه , و لفهم هذه الظاهرة ينبغي فهم عواملها اي الاسباب التي ادت لظهورها و كذا اثارها اي ما ينتج عنها او بالأحرى ما تخلفه و ماهي اليات علاجها . و هذا ما يتضمنه هذا المبحث .

المطلب الاول : اسباب البطالة

تختلف اسباب البطالة من مجتمع الى اخر حتى انها تختلف داخل المجتمع الواحد و يمكن حصر اسباب البطالة الى سببين احدهما اقتصادي مرتبط بالأحداث الاقتصادية و الاخر اجتماعي مرتبط بالظروف الاجتماعية و هي كثيرة و متعددة نذكر منها :

الفرع الاول: الاسباب الاقتصادية

- مشكلة النمو الاقتصادي : و يرجع ذلك لقلة الموارد المالية التي ادت الى تقليص الاستثمارات و التوسع الاقتصادي و تنتج عن ذلك انخفاض في انشاء مناصب شغل .
- مشكلة انتاجية العمل : يرجع هذا التوجيه المؤسسات نحو استخدام اكثر لراس المال التقني تماشيا مع التقدم التكنولوجي , اي احلال الالة محل العمل البشري , حيث ان تفاهم اثار الثورة العلمية و التكنولوجية على العمالة من خلال احلال الفنون الانتاجية المؤقتة لراس المال محل العمل الانساني في كثير من قطاعات الاقتصاد الوطني ادى الى انخفاض الطلب على عنصر العمل البشري .
- هجرة الصناعات : انتقال عدد من الصناعات الموجودة بالبلاد الرأسمالية المتقدمة الى الدول النامية من خلال الشركات المتعددة الجنسيات للاستفادة من اليد العاملة الرخيصة في البلاد النامية مما اثر على اوضاع العمالة المحلية لهذه الصناعات في البلاد الرأسمالية المتقدمة .⁽¹⁾

(1) مسعودة حمدي، 'العلاقة بين البطالة و التضخم في الجزائر خلال الفترة 200-2012'، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر ، تخصص مالية ونقود ، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، 2013/2014، ص:9، 10.

- انخفاض الانفاق الحكومي عندما تلجأ الحكومة الى اتباع سياسات انكماشية يؤدي هذا الى تقليص الانفاق الاستثماري في مختلف المجالات و من نتائج هذه السياسات انخفاض الطلب على العمالة .

الفرع الثاني: الاسباب الاجتماعية⁽¹⁾

- ارتفاع معدلات النمو السكاني : ان ارتفاع عدد السكان دون القدرة على استثمارهم في عملية الانتاج يؤدي الى تفاقم مشكلة البطالة .

1- البعد التطبيقي : حيث نجد هناك شريحة من المجتمع و هي في الغالب من الاثرياء و التي توجد بها من لا يأبه للعمل .

2- اساليب التنشئة الاجتماعية : و التي لا يسعى فيها ولي الامر ان بحث الطفل على الاجتهاد في العمل حينها يفضل الطفل القسوة و المثل الصالح.

3- التعليم و مستوياته : حيث يؤثر التعليم و مستوياته في سوق العمل و ذلك عندما لا تتناسب مستويات التعليم مع احتياجات سوق العمل داخل الدولة او عندما تكون غير مواتية للتطور التكنولوجي مقارنة بالدول المتقدمة , فنجد ان كل هذه الابعاد تؤثر في ضمن مشكلة البطالة .

الفرع الثالث: اسباب البطالة في الدول العربية⁽²⁾

يتفق الباحثون على ان اسباب البطالة في الدول العربية ترجع الى العديد من اسباب من اهمها :

- عدم كفاية عناصر الانتاج المكمل لعنصر العمل في العملية الانتاجية كالأرض و راس المال و التنظيم .
- تعذر وجود فرص العمل بداية خارج القطاع الزراعي و خصوصا بالنسبة للقطاع الصناعي.
- ارتفاع معدل نمو السكان في السبعينات و الثمانينات مما ادى الى ظهور عدد الباحثين عن العمل من الشباب .

• ندرة ايدي العمالة الماهرة و التي تملك كفاءة .

- الاعتماد على الهجرة كمصدر رئيسي لتوليد العمالة من جانب البلدان المصدرة لليد العاملة, و عندما انتهت الحاجة لاستيراد العمالة و حلول الالة(وحلول الآلات المتطورة) شاعت البطالة في البلدان المصدرة للأيدي العاملة .

• نظرة الأزدياء في بعض المجتمعات العربية للعاملين في القطاع الزراعي.

(1) مرجع السابق، ص ص:10،9.

(2) غربي حمزة، قمان مصطفى، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من أزمة البطالة في الدول العربية مع الإشارة الى حالة الجزائر، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، الجزائر ، 2009، ص ص:6،5.

- نظرة بعض القيم و التقاليد الاجتماعية التي تؤثر في اتساع ظاهرة البطالة خاصة في المجتمعات الغنية التي لا تشجع العمل .
- معاناة بعض الدول العربية من اثار المباشرة و غير المباشرة للحروب و المشاكل السياسية و خاصة خلال العقود المنصرمة , حيث زادت حصة الانفاق العسكري على حساب الانفاق الاستثماري .
- هيمنة القطاع العام على الانشطة الاقتصادية و تقديم العمالة مع تقديم اجور مرتفعة .
- الكثير من الدول العربية لا تضع التعليم و احتياجات اسواق العمل ضمن علاقة ارتباط ملائمة , حيث توضح الكثير من المؤشرات ان المردود الاجتماعي و الاقتصادي للتعليم منخفض جدا .

المطلب الثاني : اثار البطالة

مشكل البطالة له عدة انعكاسات و اثار سلبية على الاقتصاد يتمثل اهمها فيما يلي :

الفرع الاول :الاثار الاقتصادية : (1)

- * ان العمل يعتبر عنصرا انتاجيا و بالتالي فان تعطله يعني عدم اسهامه في العملية الإنتاجية و من ثم تكون مقدرته على الانفاق ضئيلة او معدومة و بالتالي فان حجم الانفاق الوطني سينخفض مما يؤدي الى انخفاض مستوى الطلب الكلي مما ينتج عنه انخفاض الانتاج و زيادة تفاقم البطالة .
- * هناك خسارة تترتب على البطالة العمال المهارة و متوسطي المهارة حينها تطول فترة بطالتهم فمدة الخسارة تتمثل في فقدانهم التدريجي لمهارتهم او خبرتهم , كما يتعرض العامل لمواجهة وسائل تكنولوجية متاحة احدث خلال عمله .
- * وجود البطالة يؤدي الى ضياع جزء هام من الطاقات الانتاجية مما يؤدي الى انخفاض في الدخل القومي و الناتج القومي .
- * ظهور ظاهرة البطالة و تفاقمها يؤدي ببعض العمال الى اللجوء لنشاط غير الرسمية و هو ما يعرف بالقطاع غير الرسمي حيث ينتج عنه التهرب الضريبي و نقص في خزينة الدولة .
- * البطالة تضعف القدرة الشرائية للفرد و بالتالي عدم القدرة على تلبية و اشباع الحاجات و عدم تحقيق الرفاهية .

(1)وفاء دويس،دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيض من مستوى البطالة-دراسة مقارنة بين تونس و الجزائر-، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، تخصص تسيير المؤسسات الغيرة والمتوسطة،كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة، 2012/2013، ص ص:8،6.

الفرع الثاني: الأثار الاجتماعية⁽¹⁾

نتيجة ظاهرة البطالة قد تسود و تطراً على المجتمع بعض الأثار اهمها :

- * يفقد العاطلون عن العمل الى التقدير الذات و يشعرون بالفشل .
- * تسبب البطالة معاناة اجتماعية و عائلية و فنية بسبب الحرمان و تدني مستويات الدخل .
- * تدفع البطالة بعض الافراد الى تعاطي الخمر و المخدرات و تصيبه بالاكنتئاب و الاغتراب الداخلي .
- * تدفع البطالة الافراد الى ممارسة العنف و الجريمة و التطرف .
- * تؤدي البطالة الى خلق اختلالات كبيرة في مفهوم المواطنة و الارتباط بالوطن حيث يسود افراده خلفية خاطئة , اذا لم يكن الوطن قادرا اعالتى و حمايتى فلماذا انتمى اليه .
- * تؤدي البطالة الى فشل الحياة في بعض القطاعات الانتاجية بسبب لجوء العمال احيانا الى الاضرابات و المظاهرات .
- * تؤدي البطالة الى دفع العديد من الكفاءات العلمية و شريحة واسعة من المتعلمين الى الهجرة الخارجية بحثا عن مصادر دخل جديدة لهجرة العقول .
- * تعتبر البطالة ظاهرة الهجرة , خاصة هجرة الشباب .

الفرع الثالث: اثار البطالة السياسية⁽²⁾

للباطلة ايضا اثار تعكس على الجانب السياسي يتمثل اهمها في :

- * شعور الفرد البطال بالإقصاء و الحرمان و عدم الانتماء بين وطنه و هذا يضعف شعوره بالوطنية .
- * عدم الاستقرار الاجتماعي يقود كثير من الاحيان الى عدم الاستقرار السياسي و الامني , فالبطالة تصيب الفرد بالإحباط و اليأس و ان ذلك يكون سهلا على الجماعات المتطرفة و الاجرامية تجبره للقيام بالأمر الإرهابية و كذا الشبكات الاجرامية العالمية على مختلف انواعها .

(1) مرجع سابق، ص ص: 8،6.

(2) صلاح محمد الحميد، أزمة البطالة دراسة مقارنة (مصر، السعودية، الكويت) ، هبة النيل العربية للنشر و التوزيع ، مصر، 2011، ص: 96.

خلاصة الفصل:

تعد البطالة مشكلة من اعظم المشاكل الاقتصادية عبر تاريخ الفكر الاقتصادي وذلك لاثارها السلبية ليس على الفرد وحسب بل على الدولة ككل؛

وما زاد الامر تعقيدا هو سرعة انتشارها في العالم باسره مع التطورات التكنولوجية الحديثة التي اخذت تلغي دور الايدي العاملة في كثير من القطاعات على غرار الصناعية منها، مما يجعل علاجها ليس بالامر الهين بالنسبة للحكومات خاصة حكومات الدول النامية التي تفتقد الوسائل الناجعة للقضاء عليها وبالتالي فان الرهان الحقيقي لمستقبل الشغل لبلادنا يقوم على اساس تنمية الانشطة الذاتية من خلال انشاء مؤسسات و مشاريع فردية وجماعية قادرة على البقاء و الاستمرار من جهة ، وعلى رفع معدل المردودية لمختلف عوامل الانتاج من جهة اخرى الشيء الذي يخفف من حجم البطالة على المدى الطويل .

الفصل الثالث:

المؤسسات الصغيرة

والمتوسطة و البطالة في

الجزائر بين سنة 2001

و 2014

تمهيد

تعتبر مشكلة البطالة من اخطر المشاكل التي تعاني منها اقتصاديات الدول المتقدمة و النامية على حد سواء فهي تهدد مستوى الاستقرار الاقتصادي و تماسك المجتمعات لتصبح بذلك مشكلة هيكلية متفاقمة على الرغم من تحقق الانتعاش و النمو الاقتصادي من سنة الى أخرى ، و تعود أسباب البطالة إلى أسباب اقتصادية و اجتماعية و أخرى سياسية كما قد تختلف من بلد لآخر بل من منطقة إلى أخرى داخل البلد الواحد الأمر الذي يجعل علاجها أمرا صعبا و معقدا في ان واحد. و بالنظر إلى خطورة هذه المشكلة بادرت الحكومات إلى الشروع في إجراءات استثنائية للتخفيف عن حداثها و انعكاساتها السلبية من خلال وضع برامج عديدة لترقية الشغل و إنشاء هياكل متخصصة للسهر على تنفيذها و لعل أبرزها التشجيع على الاستثمارات الخاصة في إطار ما يعرف بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة اذ تعد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة آلية مناسبة و فعالة لتطبيق إستراتيجية التوظيف و خلق مناصب الشغل مما يخفف الضغط على القطاع العام في توفير فرص عمل للداخلين الجدد إلى سوق العمل ؛

و الجزائر على غرار باقي الدول العربية تسعى جاهدة و منذ التسعينات الى تفعيل دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الاقتصاد الوطني باعتبارها توجهها تنمويا جديدا قد يحمل في طياتها آثار ايجابية خاصة على مستوى سوق العمل.

المبحث الاول : البطالة و التشغيل

ان في في حديثنا عن البطالة و التطرق الى جوانبها و الغوص في ابعادها كل ذلك للقضاء عليها تماما و بشكل نهائي يعتبر هذا الاخير هدفا صعبا، لذا تسعى الدول لبذل مجهودات كبيرة لايجاد حلول للتقليل منها ، وفي كل دراسة او حل نجد ان عامل التشغيل ياتي في المرتبة الاولى دائما ،وتختلف طريقة و مجال التشغيل و كفيته المتبعة من دولة الى اخرى و في هذا المبحث ،نتناول ماهو التشغيل واهدافه و اهم الاصلاحات التي قامت بها الجزائر لايجاد السياسة التشغيلية المثلى و الفعالة للتقليل من ظاهرة البطالة .

المطلب الاول : ماهية التشغيل

اولا: المفهوم التقليدي

ينظر الى التشغيل بمفهومه التقليدي على انه : تمكين الشخص من الحصول على العمل و الاشتغال به في مختلف الأنشطة الاقتصادية بعد حصوله على قدر معين من التدريب .التاهيل و التكوين الا ان ذا التعريف غير دقيق بالشكل الكافي باعتباره لا يميز بين الاختصاصات و الشروط التي يجب ان تتوفر في العامل ، كما انه لا يحدد المؤسسات المتقدمة و المكونة لليد العاملة المؤهلة و لا عدد مناصب العمل المناسب له .

ثانيا: المفهوم الحديث للتشغيل

لا يعني التشغيل بمفهومه الحديث انه عكس البطالة ، كما انه لا يعني العمل فقط بل يشمل الاستمرارية في العمل و ضمان التعيين و المرتب للعامل تبعا لاختصاصه و مؤهلاته التي يتوجب على المؤسسة الاعتراف بها ، كما ان التشغيل يعطي الحق للعامل في المشاركة و التمثيل في التنضيمات الجماعية و حقه في الخدمات الاجتماعية و على هذا الاساس فان لهذا المفهوم اهمية بالغة في العمل لكونه اساس تطوير و ترقية العمل ، ولقد حدد "مارك اوليفي" مفهوما دقيقا للتشغيل و الذي يعني حسب تحليله عدة مفاهيم اهمها :⁽¹⁾

(1)ناصر دادي عدون ، عبد الرحمان العايب ، البطالة و اشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون الجزائر، 2010، صص: 36، 37.

استعمال جزء من عمل اجتماعي يقوم به الفرد وهذا مناسب لمنصب عمل و ايضا استخدام قوة العمل التي تعارض مع البطالة والاستخدام غير الكامل والجزئي

لقوة العمل وبالتالي فان التشغيل يتعلق بتنظيم استخدامات قوة العمل على احسن وجه ممكن

ثالثا: تعريف المنظمة الدولية للعمل يكون شخص قابل للتشغيل عندما : (4)

- يمكنه الحصول على منصب شغل ،
- يحافظ عليه و يتطور في عنله و يتكيف مع التغيير ،
- يتحصل على منصب عمل اخر اذا كان يرغب في ذلك ام اذا تم تريحه .
- كما عرف التشغيل بانه كافة عمليات التاثير الذي يحدثه الانسان في النشاط البدني او الجسدي يشغل بها وقته لقاء اجر

تعريف سياسة التشغيل : وهي مجمل التشريعات و القرارات الحكومية و الاتفاقيات الثلاثية الاطراف (الحكومة ، اصحاب الاعمال ، و العمال) الهادفة الى التنظيم ووضع ظوابط و المعايير لاداء سوق العمل؛ كما انها منهاج يتمثل في مجموعة من البرامج تحدها و تعتمدها السلطة المختصة في مجال الاستفادة القصوى من الطاقة البشرية . (2)

كما يشير مفهوم سياسات التشغيل الى "مجموع التدخلات التي تقوم بها السلطات العمومية في سوق التشغيل بغرض التحسين في اداءه و التقليل من الاختلالات التي يمكن ان تظهر في هذا السوق

وتعرف منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية (OCDE) سياسة التشغيل في مجمل الوسائل المعتمدة من اجل اعطاء الحق في العمل لكل انسان و كذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الانسان. (3)

(1) رواب عمار ، غربي صباح، " التكوين المهني و التشغيل في الجزائر "، الاكاديمية للدراسات الاجتماعية و الانسانية ، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، بسكرة ، 2011، ص:66.

(2) مدني بن شهرة، الاصلاح الاقتصادي ، سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار حامد للنشر و التوزيع، 2009، الاردن، ص:16.

(3) مصطفى بوضياف ، تحديات التشغيل في اسواق العمل' ، البرنامج التدريبي .خدمات التشغيل على مستوى المحلي، منظمة العمل الدولي ، المركز الدولي للتدريب ، 30 نوفمبر/3ديسمبر، 2008، ص:10، ص:9.

المطلب الثاني: البطالة و انماط التشغيل

الفرع الاول: العلاقة بين البطالة و التشغيل

قد يبدو لأول وهلة ان مصطلح التشغيل او العمالة الكاملة يعني ان كل عوامل الانتاج خاصة اليد العاملة معبئة كليا اي اختفاء البطالة تماما بمعنى الوصول الى معدل بطالة مساوي للصفر ،لاكن ذلك غير صحيح فهناك دوما قدر ما من البطالة يسود في الاقتصاد القومي في اي فترة من الفترات و هو القدر الذي ينجم عن البطالة الاحتكاكية و البطالة الهيكلية و هذان النوعان من البطالة لا يمكن القضاء عليهما او تجنبهما تماما ،لانهما ينتجان عن تغيرات ديناميكية و الظروف الهيكلية للبيان الاقتصادي ،لهذا يجمع الاقتصاديون و الخبراء على ان حالة التوظيف الكامل لا تعني ابدا ان يكون معدل عمالة اة تشغيل قوة العمل بنسبة %100 بل اقل من ذلك بقدر ما ، وهذا القدر يحدده حجم البطالة الاحتكاكية ،البطالة الهيكلية و هو ما يطلق عليه بمعدل البطالة الطبيعي⁽¹⁾.

الفرع الثاني: انماط سياسة التشغيل

اولا: سياسة العمل الوقائية (السلبية او غير نشطة) POLITIQUE NON ACTIVE.

تعرف ايضا بسياسات التشغيل المعوضة و تتضمن اجراءات تخص التعويض عن البطالة و فقدان مناصب العمل عبر تقديم منح و اعانات و كذا التقليل و التخفيض من حجم اليد العاملة النشطة ،بمعنى القدرة على العمل، على ان تحفيز العمال المسنين على طلب التقاعد مسبقا ، و يصنف هذا النمط من السياسات ضمن الاجراءات العلاجية او التي تكتفي بمعالجة الاختلالات الحاصلة في سوق العمل او التخفيف من وطأة ازمة البطالة؛ كما تقوم على معالجة الخلل في السوق دون التطرق لاسبابه و تستبعد التشغيل الكامل معتمدة على حلول قصيرة الامد لحل مشكلة البطالة فتمكن على المدى القريب من تخفيض تكاليف سياسات التكيف الاقتصادي للافراد و الجماعات عن طريق اقامة برنامج الدعم المادي ،و المحافظة على الوضع دون تدهور و مثال هذه البرامج:

(1) قنيدرة سمية ، " دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة -دراسة ميدانية بولاية قسنطينة -" ،مذكرة مكملة لنيل

شهادة الماجستير ،تخصص تسيير الموارد البشرية ،كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، جامعة منتوري ،قسنطينة

،2010/2009، ص:14.

1- برنامج التأمين ضد البطالة : اذ يهدف الى ضمان حماية نسبية للعامل في حالة البطالة (اقتصادية، بتقليل عدم تاكده من دخله المستقبلي و الذي يشهد خلال الفترة الانتقالية .

2- اعانات البطالة : دعم مؤقت للدخل في شكل اعانات شهرية تقدم للمستحقين من العاطلين المسجلين ،و يتوقف استحقاق الباحث من العمل لاعلانه على سبق العمل او سبق القضاء فترة للدراسة او المرض او رعاية الطفل ،على ان بعض البلدان لا تشترط حدا ادنى لفترة العمل السابق كمعيار لاستحقاق الحد الادنى من الاعانة .

3- التقاعد المبكر : دعم الدخل لمن لا عمل لهم ممن سبق لهم العمل لفترة تاهلهم للحصول على معاش شيخوخة منتظم و تقترب سنهم من سن التقاعد ، و تساوي الاعانة مستوى معاش الشيخوخة ،وكبديل لذلك يمكن ان تحل اعانات ما قبل التقاعد محل التقاعد المبكر و التي تقل عادة عن معاش الشيخوخة ،ويتم التمويل اما من نفس المصدر الذي تمول منه اعانات البطالة او من صناديق التقاعد ،وعلى الرغم من عدم انتشار هذه البرامج في الدول العربية الا ان القليل منها بدأ تطبيقه .⁽¹⁾

ثانيا: سياسة العمل النشطة (برامج اجابية) POLITIQUE ACTIVE

تعتمد هذه السياسات على دراسة ظاهرة البطالة من جذورها مستخدمة في ذلك زمرة من الادوات الاقتصادية التي تساعد في حل المشكلة بشكل جوهري مثل تنشيط الطلب كما تعمل على دراسة سوق العمل وموائمة التعليم والتدريب بما يتناسب معه وتسهيله كما تستخدم برامج سوق العمالة النشطة للتقليل من مخاطر البطالة وهناك تدخلات خاصة تشمل خدمات التوظيف و التدريب والاعمال العامة والاجور واعانات التوظيف ودعم العمل الحر ؛

هذه البرامج لها اهداف عامة اجتماعية و اقتصادية على حد سواء وتهدف بصورة عامة لفئات المحرومة خاصة النساء و فئة الشباب المحبطين و العاطلين عن العمل والمعرضين للتسريح اللذين يعملون بعقود عمل محددة وكذا العمالة الوافدة .

(1) دحماني محمد ادريوش ، "اشكالية التشغيل في الجزائر -محاولة التحليل-" اطروحة كملة لنيل شهادة الدكتوراه ،تخصص اقتصاد التنمية ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة ابو بكر بلقايد ،تلمسان ،ص ص: 59-60.

- 1- خدمات التشغيل العامة :تتضمن الخدمات العامة التوظيف و المساعدة في البحث عن العمل و التوظيف و ادارة اعانات البطالة و تقديم المشورة بشأنها و مراقبة تقديمها ولد معظم البلدان مثل هذه الخدمات لكنها تتفاوت من حيث كفاءته .
- 2 -التدريب على سوق العمل :يقدم التدريب و إعادة التدريب مجانا في العادة للاشخاص العاطلين عن العمل و المسجلين والذين تشملهم الخدمات العامة للتوظيف.
- 3-تدريب غير العاملين: يستفيد المشاركون عادة من هذه البرامج في صورة معدلات توظيف اعلى وليست في صورة دخول اكبر وتعمل البرامج بشكل افضل مع نظام التدريب في مكان العمل و المشاركة الفعالة لصاحب العمل وكانت النتائج الايجابية منها من فئة السيدات اكثر من عند الرجال في العديد من الدول .
- 4-اعادة التدريب العمال المسرحين جماعيا :ليست لهذه البرامج اثر ايجابي رغم وجود حالات استثنائية وتشمل حالات التوظيف مع اعادة التدريب الى انها باهضة التكاليف على وجه العموم .
- 3 -الخلق المباشر للوظائف :تقديم منح او قروض تفضيلية لصاحب العمل لتغطية تكلفة خلق الوظائف شريطة ان يشغل الوظائف الجديدة المسجلون من المعطلين عن العمل.
- 4 -دعم التوظيف : يدفع دعم الاجور او التكلفة التدريب الى احد اصحاب الاعمال لفترة من زمن شريطة ان يستخدم صاحب العمل احد المسجلين من الباحثين عن العمل .
- 5 -الاشغال العامة :يمكن ان تكون هذه شبكة امان فعالة قصيرة المدى ، الا ان الاعمال العامة لا تحسن التوقعات المستقبلية لسوق العمالة بالنسبة للمشاركين ، و هي عبارة عن وظائف مؤقتة توجدها السلطات العمومية او الشركات الخاصة ،و بالتالي نتجه الى صيانة البنية الاساسية او تنظيف الاماكن العامة او العمل الاجتماعي او الانشطة المماثلة ذات المنفعة العامة للمجتمع المحلي و اذا كانت تستخدم اليد العاملة بكثافة لا تولد فقط فرص عمل مؤقتة بل قد تطل تأثيراتها الايجابية المحتملة (1)

(1) دحماني محمد ادريوش، مرجع سابق ،ص ص:61-65.

الجوانب الاقتصادية والاجتماعية فتفيد في تطوير البنى التحتية مثلا الطرقات و المدارس ، الادارات الحكومية لاسيما في المناطق ذات البنى التحتية الضعيفة ، او في تحسين الخدمات الاجتماعية (كانشاء دور رعاية للاطفال)،

بشكل عام ليست هذه البرامج مصممة لزيادة الانتاجية للعامل لانها قد تعمل باعتبارها من مكونات استراتيجيات الحماية الاجتماعية ، كشبكات امان فعالة على المدى القصير و تساهم في اخراج فئة العاطلين عن العمل و العمال الضعفاء من دائرة الفقر المطلق .

6- دعم التوظيف الذاتي و ترقية العمل المستقل (تطوير رفع المبادرة): يظهر هذا النوع من الابرامج خاصة في شكل العمل للحساب الخاص و ممارسة العمل الحرفي اغلب الاحيان ويعتبر الملجا الاخير لكسب لقمة العيش بالنسبة للعديد من الشباب العاطل عن العمل ، هؤلاء الباحثون عن العمل ما يقبلون وظائف يمكن وصفها بانها "وظائف البقاء" وتتطلب ساعات عمل طويلة مقابل دخل او اجر متواضع؛ كما ان شريحة كبيرة من العاطلين عن العمل يشرعون في تاسيس شركاتهم الصغيرة يدخلون عالم الاعمال على مضض، و ذلك نظرا لانعدام مصادر الدخل البديلة و يشار اليهم " باصحاب الشركات الصغيرة المكرهين " و لتوفير بيئة اعمال مناسبة لهذه الفئة ، فانه يتعين القيام بمجموعة من الاجراءات من بينها تعديل و تطوير القوانين و تبسيط الاجراءات و ذلك من اجل التخفيف العبء و التكاليف المتعلقة بتاسيس مشاريع الاعمال الصغيرة و الحصول على التراخيص التجارية ، و توفير الاستثمار اللازم لبدء هذه الاعمال، و كذلك اعفاء الممتلكات الراسمالية من الرسوم و الضرائب و تشجيع المؤسسات الكبيرة على دعم المشاريع الصغيرة من خلال التعقد معها من الباطن .

7- تشجيع الحراك: هناك العديد من التدابير التي يمكن ان تشجع الحراك الجغرافي للعاطلين عن العمل مئا اعادة التوطين ، ايجاد السكن ، و دعم كذلك نفقات الانتقال.....(1)

(1) دحماني محمد الدريوش، مرجع سابق، ص: 65-66.

المطلب الثالث: الاصلاحات الاقتصادية على سياسة التشغيل في الجزائر

نتيجة التغيرات الاقتصادية التي طرأت على الجزائر مثل ارتفاع سعر البترول سنة 2000 (28.60 دولار للبرميل) اي ارتفاع نسبة 59% مقارنة بسنة 1999 و كذا تغيرات في عدة مجالات اخرى مثل السكن و المرافق الاقتصادية و المعيشية كلها دفعت الجزائر باتباع سياسة اقتصادية جديدة تركز بالاساس على التوسع في الانفاق العام ، وكان نتاج هذا التوجه الجديد اقرار كل من برنامج الانعاش الاقتصادي خلال الفترة (2001-2004) كما استمرت السلطات على نفس السياسة خلال الفترة(2004-2005) هذا من اجل الحفاظ على السياسة الاقتصادية الوطنية ، حيث اقرت كل من برنامج التكميلي لدعم النمو (2005-2009) و كذا البرنامج الخماسي الاخير (2010-2014) .

الفرع الاول : برنامج الانعاش الاقتصادي خلال الفترة (2001-2004)

و تتمثل دوافع البرنامج في :⁽¹⁾

- ❖ ضعف معدلات النمو الاقتصادي : عرفت الفترة ما قبل تطبيق البرنامج نموا ضعيفا في معدل النمو الاقتصادي ، و هذا راجع للازمة الاقتصادية سنة 1986 و تطبيق برامج و سياسات اصلاحية و بمساعدة صندوق النقد الدولي و البنك الدولي ، كل هذه الاسباب و غيرها ادت الى تراجع معدلات النمو الاقتصادي خلال الفترة (1995-2000) حيث بلغ المعدل نمو يقدر ب3.2% و يعتبر هذا المعدل غير كافي للمتطلبات الاساسية للسكان في مختلف المجالات (السكن ، الشغل، المستوى المعيشي)
- ❖ ارتفاع معدل البطالة سنة بعد اخرى : حيث بدا بسنة 1985 بمعدل 9.7% الى 21.4% سنة 1987 اي بزيادة قدرها 11.7% ثم عرفت هذه النسبة تطورا منتظما ابتداء من سنة 1990 الى ان وصلت الى اعلى معدل لها سنة 2000 لذ بلغت 29.8% .

(1) مسعودي زكرياء، "سياسة التشغيل و فعالية برامج الاصلاحات الاقتصادية بالجزائر منذ 2001"، ابحاث المؤتمر الدولي لتقييم اثار برامج الاستثمارات العامة و انعكاساتها على التشغيل و الاستثمار و النمو الاقتصادي خلال الفترة 2001-2014، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة سطيف1، 12/11 مارس 2013، ص:5.

❖ ارتفاع نسبة الفقرو انخفاض المستوى المعيشي للسكان : حيث بلغ معدل الفقر اعلى معدل له سنة 1995 حيث وصل الى 14.1% من مجموع السكان وهو ما يعادل 3986000 فقيرا بعدها كان لا يتجاوز نسبة 8.1% سنة 1986.

ويمكن تلخيص المحاور التي يدور حولها برنامج الانعاش الاقتصادي في العناصر التالية :

- ✓ التاثير الفعال على المدى المتوسط اعملية التمويل حيث تمكن الدولة من التحديد الدقيق لقدراتها المالية سواءا كان ذلك على المستوى الداخلي او الخارجي .
- ✓ التحديد الدقيق لامكانيات النمو المستقبلية و الامكانيات المتاحة التي تستطيع توفير مناصب العمل .
- ✓ تطوير و تنمية القطاع الفلاحي و العمل على اتاحة امكانية التشغيل فيه و ذلك للتقليل من النزوح الريفي من جهة و لخفض الفاتورة الغذائية من جهة اخرى .
- ✓ الدعم الشفاف لكل المؤسسات سواء كانت عامة او خاصة بما في ذلك التخفيف من الاعباء الجبائية وشبه الجبائية وكذلك تسهيل عملية الحصول على القروض.
- ✓ توجيه التجهيز نحو الاشغال الكبرى الخاصة بتطوير البنى التحتية و التنمية الجهوية و المحلية من اجل ذلك يحث البرنامج على التحديد الدقيق في الافق الممتد ال غاية 2004 و اكثر لكل القدرات التي تعتمد على الموارد الوطنية (ادوات التجهيز ، المدخلات المختلفة ،الدراسات و الاعمال الهندسية الخ)و التي تتيح فرص عمل جديدة .

الفرع الثاني: برنامج دعم النمو خلال الفترة (2004-2009)

سياسة دعم النم هي الية مكملة لسياسة الانعاش الاقتصادي و الهدف منها هو وضع اكبر قدر ممكن من الاستثمارات المحلية و الاجنبية لتسريع وتيرة النمو و بالتالي التقليل من ظاهرة البطالة و تطبيق فجوة الفقر عن طريق امشاء مناصب الشغل في مختل القطاعات بمعنى الوصول الى مستوى خلق القيمة المضافة من خلال الناتج و الانتاجية (4).

(1) مسعودي زكرياء، مرجع سابق،ص:10.

و تكمن دوافع البرنامج في :

في اطار سياسة الانعاش الاقتصادي المتبعة منذ بداية سنة 2000، جاء برنامج دعم النمو ليكرس ارادة الحكومة على مواصلة هذا النهج الاقتصادي و ليجعل منه اكثر وضوحا بعد ان شابه نوع من الغموض و التخوف عن اطلاق اولى برامج التنمية ؛

اذا فبرنامج دعم النمو لم يخرج عن الاستراتيجية التنموية التي تتبنى الانفاق الاستثماري الحكومي (نفقات التجهيز)، كاداة تشكل دافع للرفع من معدلات النمو و استدامتها عن حدود معينة في اجل متوسط يمتد عن فترة 5 سنوات (2005-2009).

اما عن مضمونه فقد سطرت اهداف واضحة هي:

- ✓ العمل على رفع معدلات النمو الى حدود تفوق ما تم تحقيقه خلال الفترة السابقة (2000-2004) مع استدامتها عند هذه الحدود.
- ✓ العمل على اتباع انجح السبل للقضاء على افة الفقر و ذلك من خلال تخفيض معدلات البطالة و تحسين مستوى معيشة الافراد و ظروف حياتهم و ارساء اليات حقيقة لتجسيد التنمية البشرية .
- ✓ العمل على تحقيق التوازن الجهوى بين مختلف اقاليم الوطن ، خاصة الريفية منها و المتضررة من آفة الارهاب (1).

الفرع الثالث: البرنامج الخماسي خلال الفترة (2010-2014)

هو استراتيجية تكاملية مع البرامج السابقة و يهدف الى تحديث الاقتصاد و خلق توازن بخصوص التجهيزات العمومية و الاستجابة للاحتياجات الاقتصادية و الاجتماعية للمواطن و هو يدخل في اطار ديناميكية التنمية الوطنية المباشر فيها بداية سنة 2000 و هو لا يضمن تحديد المشاريع و منح الموارد الضرورية لتنفيذ برنامج السيد رئيس الجمهورية بل يشكل ايضا القاعدة و المحرك لرؤية و سياسة تنموية محددين من قبل رئيس الدولة رصدت ضمن هذا البرنامج الخماسي (2010-2014)

(1) مسعودي زكرياء، مرجع سابق، ص:15.

مبالغ مالية هامة بلغت 286 مليار دولار و هو يمثل 21214 مليار دينار و هو يشمل :

- برنامجا جاريا الى نهاية 2009، بمبلغ 9680 مليار (يعادل 130 مليار دولار)
- وبرنامجا جديدا بمبلغ 11534 مليار اي 155 مليار دولار.⁽¹⁾

(1) مرجع سابق، ص:15.

المبحث الثاني : اليات مكافحة البطالة ووسائل دعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في

الجزائر

كغيرها من البلدان التي تسعى الى ايجاد حلول تخفف من ظاهرة البطالة ومن خلال دعم اي قطاع يساهم في امتصاص جزء منها ، وضعت الجزائر سياسات و خطط تدعم من خلالها مسيرة المؤسسات الصغيرة خاصة و المتوسطة منذ ظهورها اي لحظة تكونها كفكرة لدى مؤسسها الى لحظة دخولها السوق الى توسعها... الخ اي تتبعها الي ان تتمكن من الصمود وتكون قادرة على المنافسة ،

كذلك الحال بالنسبة للبطالة كونها ظاهرة لا يمكن القضاء عليها نهائيا شنت الجزائر سياسات و برامج تعمل على زيادة التشغيل وبالتالي التخفيف من البطالة وهذا ما يتضمنه هذا المبحث

المطلب الاول : أجهزة دعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر

مجهودات لعبيرة تبذل من قبل مجموعة مشتركة و متكاملة من الهيئات الحكومي و المؤسسات المتخصصة من أجل تتميع المشروعات المصغرة و الصغرى و المتوسطة

الفرع الاول : المنظومة المؤسسية لتتميع المشروعات المصغرة و الصغرى و المتوسطة في الجزائر

اولا.وزارة المؤسسات و الصناعات الصغرى و المتوسطة

لقد أنشأت الجزائر اعتبارا من سنة 1991 وزارة منتدبة مكلفة بالمؤسسات الصغرى و المتوسطة، ثم تحولت إلى وزارة المؤسسات و الصناعات الصغيرة و المتوسطة اعتبارا من سنة 1993 وذلك من أجل ترقية المشروعات الصغرى و المتوسطة و هي مكلفة بـ: (1)

- تتميع المشروعات الصغرى و المتوسطة وترقيتها.
- تقديم الحوافز و الدعم اللازم لتطور المشروعات الصغرى و المتوسطة.
- المساهمة في إيجاد الحلول لقطاع المؤسسات الصغرى و المتوسطة.
- إعداد النشرات الإحصائية اللازمة و تقديم المعلومات الأساسية للمستثمرين في هذا القطاع.

(1) صالح صالحي ،مرجع سابق، ص ص 30-31 .

- تبنى سريسة ترقوي القطاع وتجسري برنامج التأهلي الاقصادي للمؤسسات الصغية و المتوسطة و هي بهذه المهام تساهم بفعالية في توجيه و تأطير و مراقبة و تطور قطاع المؤسسات الصغية و المتوسطة. و أنشبت تحت إدارتها العديد من المؤسسات المتخصصة في ترقية القطاع المذكور و منها المشاتل و حاضنات الأعمال، و مراكز التسهلي، و المجلس الوطني لترقوي المؤسسات الصغية و المتوسطة.

1-المشاتل و حاضنات الأعمال: و هي مكلفة بمساعدة المشروعات الصغية و المتوسطة و دعمها، و هي مؤسسات عموميّة ذات طابع صناعي و تجاري تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي و تأخذ ثلاثة أشكال هي :

- أ - **المحضنة:** و هي تتكفل بأصحاب المشروعات الصغية و المتوسطة في قطاع الخدمات
- ب **الورشنة:** و هي هيكل دعم تتكلف بأصحاب المشروعات في قطاع الصناعة الصغية و المهن الحرفية.
- ت **نزل المؤسسات:** و تتكفل بأصحاب المشاريع المنتمية إلى ميدان البحث.

1-1 أهداف المحاضن: و تسعى هذه الأنواع من الحاضنات إلى تحقيق الأهداف التالية:

- تطوير أشكال التعاون مع المحيط المؤسسي.
- المشاركة في الحركة الاقتصادية في مكان تواجدها.
- تشجيع نمو المشاريع المبتكرة.
- تقدّم الدعم لمنشئي المؤسسات الجدد.
- ضمان ديمومة المؤسسات المرافقة .
- تشجيع المؤسسات على التنظيم الأفضل .
- التحول في المدى المتوسط إلى عامل استراتيجي في التطور الاقتصادي.

1-2 وظائف المحاضن: و تتكلف هذه المحاضن _ المشاتل _ بما يلي:

- استقبال و احتضان و مرافقة المؤسسات حديثة النشأة لمدة معينة و كذا أصحاب المشاريع.
- تسيير و إيجار المحلات.
- تقدّم الخدمات المتعلقة بالتوطين الإداري و التجاري⁽¹⁾

(1) مرجع سابق ، ص ص، 31-35.

-تقدّم الإرشادات الخاصة والاستشارات في الميدان القانوني والمحاسبي والتجاري والمالي والمساعدة على التدريب المتعلق بمبادئ وتقنيات التسيير خلال مرحلة إنضاج المشروع وتتكون المشتلة من مجلس إدارة ومدّر ولجنة إعتقاد المشاريع.

3-مراكز التسهيل وهي "مؤسسات عموميّة ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

3-1أهداف مراكز التسهيل:وتسعى لتحقيق عدد من الأهداف منها:

-وضع شباك يتكيف مع احتياجات أصحاب المؤسسات والمقاولين وتقلص آجال إنشاء المشاريع.

-تسيّر الملفات التي تحظى بدعم الصناديق المنشأة لدى الوزارة المعنية.

-تطور التكنولوجيات الجديدة وتممين البحث والكفاءات .

- تطوّر النسيج الاقتصادي المحلي ومرافقة المؤسسات "ص.م" على الاندماج الاقتصادي الوطني والدولي

3-2وظائف ومهام مراكز التسهيل:وتتكلف هذه المراكز بمهام عدنية أهمها :

-دراسة الملفات والإشراف على متابعتها وتجسري اهتمام أصحاب المشاريع وتجاوز العراقيل أثناء مرحلة التأسيس.

-مرافقة أصحاب المشاريع في مديان التكويني والتسري ونشر المعلومات المتعلقة بفرص الاستثمار.

-دعم تطوّر القدرات التنافسي ونشر التكنولوجي الجديدة وتقديم الاستشارات في مجال تسري الموارد البشري والتسوي والتكنولوجي والابتكار ويبي مركز التسهلي مجلس توجي ومراقبة ويبريه مدي.

4-المجلس الوطني الاستشاري لترقيّ المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:وهو جهاز استشاري يبي لترقيّ

الحوار والتشاور بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وجمعاتهم المهريّ من جهة والهيآت والسلطات

العموميّ من جهة أخرى وه و يمتنع بالشخصي المعنوي والاستقلال المالي ومن مهامه: (1)

ضمان الحوار الدائم والتشاور بين السلطات والشركاء الاجتماعيين بما يبيح بإعداد سياسات واستراتيجيات لتطوي القطاع

-تشجّع وترقيّ إنشاء الجمعيات المهريّ وجمع المعلومات المتعلقة بمنظمات أبواب العمل والجمعيات المهريّ .

(1)مرجع سابق، ص ص :31-35.

وَتَشكُل المجلس من الهيئات التالية: الجمعية العامة، الرئيس، المكتب، اللجان الدائمة.

الفرع الثاني: الهيئات الحكومية والمؤسسات المتخصصة في دعم وترقية المشروعات الصغيرة والمتوسطة
بالإضافة إلى الأنشطة التي تقوم بها الوزارة المختصة في القطاع والهيئات التابعة لها هناك هيئات حكومية ومؤسسات متخصصة تقوم بدور فعال في ترقية المشروعات "م.ص.م" ومنها :

1- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ):⁽¹⁾

وهي هيئة وطنية ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وهي تسعى لتشجيع كل الصيغ المؤقتة لإنعاش قطاع التشغيل الشبابي من خلال إنشاء مؤسسات مصغرة لإنتاج السلع والخدمات، وقد أنشبت سنة 1996 ولها فروع جهوية وهي تحت سلطة رئيس الحكومة وتابع وزني التشغيل الأنشطة العملية للوكالة. وتقوم الوكالة الوطنية بالمهام التالية:

-تشجيع كل الأشكال والتدابير المساعدة على ترقية تشغيل الشباب من خلال برامج التكوين والتشغيل والتوظيف الأول.

-تقوم بتسريح مخصصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب ومنها الإعانات، التخفيضات في نسب الفوائد.

-تتابع الاستثمارات التي يجزها الشباب أصحاب المشاريع في إطار احترامهم لبنود دفتر الشروط.

-إتاحة المعلومات الاقتصادية والتفصيلية والتشريعية والتنظيمية لأصحاب المشاريع لممارسة نشاطاتهم

-تقديم الاستشارات لأصحاب المشاريع والمتعلقة بالتسريح المالي وتعبئة القروض.

-إقامة علاقات مالية متواصلة مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار الترتيب المالي لتمويل المشاريع

وإنجازها واستغلالها.

-تكليف جهات متخصصة بإعداد دراسات الجدوى وقوائم نموذجية للتجهيزات .

2- وكالة ترقية ودعم الاستثمارات (apsi) والوكالة الوطنية لتنمية الاستثمار (andi):

2-1 وكالة ترقية ودعم الاستثمارات: وقد أنشئت كهيئة حكومية تحت إشراف رئيس الحكومة بموجب قانون

الاستثمار الصادر في 1993 وهي مكلفة بمساعدة أصحاب المشاريع لإكمال المنظومة الإجرائية المتعلقة بإقامة

(1) صليحة بوهلال، "وكالات تشغيل الشباب (النتائج و العوائق) -دراسة حالة الوكالة الولائية للتشغيل-ورقلة-"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر،

تخصص تنظيمات سياسية و ادارية ،كلية الحقوق و العلوم السياسية ،جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة، 2012/2013، ص:40.

استثماراتهم من خلال إنشاء شبك موحد وحيّد يُضم الإدارات والمصالح المعنية بالاستثمارات وإقامة المشروعات وذلك بغية تقليص آجال الإجراءات الإدارية والقانونية لإقامة المشروعات بحيث لا تتجاوز 60 يوماً.

مهام وكالة ترقية ودعم الاستثمارات (APSI): تتكلف وكالة ترقية ودعم الاستثمارات بالمهام التالية:
- متابعة الاستثمارات وترقيتها.

- تقييم الاستثمارات وتقديم القرارات المتعلقة بمنح أو رفض الامتيازات.

- منح الامتيازات المتعلقة بترقية الاستثمارات.

- مراقبة ومتابعة الاستثمارات لتتم في إطار الشروط والمواصفات المحددة.

- تقديم التسهيلات الجمركية الخاصة بوساط الإنتاج والمواد الأولية

2-2 الوكالة الوطنية لتنمية الاستثمار (andi) والهيئات المكملة لها: نظرا لبعض الصعوبات التي تعترض أصحاب المشاريع الاستثمارية ومن أجل تجاوزها ومحاولة استقطاب وتوطين الاستثمارات الوطنية والأجنبية فقد أنشأت الدولة الوكالة الوطنية لتنمية الاستثمارات سنة 2001 بموجب المرسوم رقم 01/03 المتعلق بتنمية الاستثمار، وهي مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتهدف لتقليص آجال منح التراخيص اللازمة إلى 30 يوماً، بدلا من 60 يوماً في الوكالة السابقة التي حلت محلها.⁽¹⁾

مهام الوكالة الوطنية لتنمية الاستثمار: قد أوكلت العدة من المهام لهذه الوكالة منها:

- ضمان ترقية وتنمية ومتابعة الاستثمارات.

- استقبال وإعلام ومساعدة المستثمرين الوطنيين والأجانب.

- تسهيلي الإجراءات المتعلقة بإقامة المشاريع من خدمات الشباك الموحد الذي يضم جميع المصالح الإدارية ذات العلاقة بالاستثمار.

- منح الامتيازات المرتبطة بالاستثمار.

- تسري صندوق دعم الاستثمارات.

(1) صالح صالحي، مرجع سابق، ص ص : 30-31 .

-ضمان التزام المستثمر بـدفاتر الشروط المتعلقة بالاستثمار

2-2-3-الهيئات المكملة للوكالة الوطنية لتنمّي الاستثمار:ترافق إنشاء الوكالة مع إيجاد مجموعة من

الهيئات المكملة لأنشطتها والمسهلة لتأديق مهامها وه ي:

-المجلس الوطني للاستثمار.ويأسره رئيس الحكومة وهو مكلف بما يلي:

•اقتراح استراتيجي وألوييت الاستثمار.

•تحديق الامتيازات وأشكال دعم الاستثمارات.

•تشجيع إنشاء وتنمّي المؤسسات والأدوات الماليّة المتعلقة بتموّل الاستثمارات.

-الشباك الموحد:وهو تابع للوكالة ويضم الأدوات والتنظيقات التي لها علاقة بالاستثمار ويقيم بتقديق

الخدمات الإداريّة الضروريّة بالتنسيق مع الجهات والهيئات التي لها علاقة بإقامة المشروعات ومنها المركز

الوطنيّ للسجل التجاري ومدّيقي الضرائب، والوكالة العقاري ولجان دعم المشاريقي المحليق وترقيتها،

ومدّيقي الضرائب، ومدّيقي السكن والتعمي، ومدّيقي التشغي، ومدّيقي الخزيّة، البلديات المعريّة، والتي

تكون ممثلة في هذا الشباك الموحد من أجل تخفيق وتسهيّل الإجراءات التأسيريّة للشركات وإنجاز المشاريقي

بشكل لا مركزي على مستوى الولايت المعريّة.

-صندوق دعم الاستثمار وهو مكلف بتموّل المساعدات التي تقدمها الدولة للمستثمري في شكل امتيازات

لتغطي تكاليف أعمال القاعدة الهيكلية اللازمة لإنجاز الاستثمارات.

ثالثا: الوكالة الوطنية لتسرّ القرض المصغر وصندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة

1-طبيعة الوكالة الوطنية لتسرّ القرض المصغر ومهامها:تقع الوكالة تحت سلطة رئيس الحكومة وتيولى

الوزي المكلف بالتشغي متابعة أنشطتها وه ي تتمتع بالشخصيّة المعنويّة والاستقلال المالي وتقوم بالمهام

الآتيق:

-إدارة وتسري جهاز القرض المصغر الذي يبيح للمواطني بدون دخل أو ذوي الدخل الضعيف غي الدائ

في حدود مبلغ استثمار يبيأوي 50000دج ولا يبي عن 4000000دج.

-تقديق القروض بدون فوائق والاستشارات والإعلانات للمستفيقي بمساعدة من الصندوق الوطني لدعم

القرض المصغر.⁽¹⁾

(1)مرجع سابق، ص ص 35-39.

-تتابع الأنشطة الاستثمارية للمستفيدين في إطار التزاماتهم بدفاتر الشروط.

-إقامة العلاقات مع البنوك والمؤسسات المالية لتوفير التمويل المناسب للمشاريع

إبرام الاتفاقات مع الهيئات والمؤسسات من أجل الإعلام والتحسين والتوجيه والمرافقة للمستفيدين من جهاز القرض المصغر. وتبني الوكالة مجلس توجيهي ولجنة مراقبة وتبنيها مدي عام.

2- صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة: إن الآلة الجديدة لجهاز القرض المصغر استدعت صدور

القانون الخاص بإنشاء صندوق لضمان مخاطر القروض المصغرة يجل محل صندوق ضمان الأخطار الناجمة عن القروض المصغرة، ويكفل بضمان القروض التي تقدمها البنوك والمؤسسات المالية المنخرطة مع الصندوق في إطار سقف التمويل للاستثمارات المحددة، حيث يصبح الصندوق الجهة التي تغطي الدين المستحقه وفوائدها في حالة عدم نجاح المشروعات أو تعثرها في حدود 85% ويتمتع الصندوق بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي ويتولى المدي العام للوكالة الوطنية لتسريع القرض المصغر تسريع صندوق الضمان المشارك للقروض المصغرة بمساعدة مجلس الإدارة الذي يضم ممثلي المؤسسات المعنية⁽¹⁾.

رابعاً: لجان دعم وترقية الاستثمارات المحلية (calpi) ووكالة التنمية الاجتماعية

1- لجان دعم وترقية الاستثمارات المحلية: أنشئت سنة 1994 و هي لجان على مستوى المحليات مكلفة بتوفير الإعلام الكافي للمستثمرين حول الأراضي والمواقع المخصصة لإقامة المشروعات وتقديم القرارات المتعلقة بتخصيص الأراضي لأصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة وحسب معطيات وزارة الداخلية والجماعات المحلية فقد بلغت المشاريع التي صادقت عليها وخصصت لها قطع أرض منذ سنة 1994 إلى غاية سبتمبر 1999 حوالي 13000 مشروع يتوقع أن تستقطب حوالي 311 ألف عامل بعد إنجازها موزعة على معظم الفروع بالقطاعات الاقتصادية

2- وكالة التنمية الاجتماعية:

وهي مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي أنشئت سنة 1994 و هي تحت الإشراف:

(1) شعيب انشي، "واقع و افاق المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر في ظل الشراكة الاورو جزائرية"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، تخصص تحليل اقتصادي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة الجزائر، 2007/2008، صص: 74-76.

المباشر لرئيس الحكومة تسعى لتقدي قروض مصغرة للتخفيف من أشكال الفقر والحرمان.ومن أهم وظائفها نذكر:

-تروقي وتموي الأنشطة ذات المنفعة الاقتصادية والاجتماعي التي تتضمن استخداما كثيفا للعمالة.

-تطوي المشروعات المصغرة والصغرية والفردي عن طريقي القروض المصغرة الذي يمكن من توفيري

العتاد والأدوات أو المواد الأولية لممارسة بعض الحرف والمهن لتشجيع العمل الحر، وتطوي الحرف

الصغرية والأعمال المنزلي والصناعات التقليدي للتقلي من الفقر وتحسري مستويات المعيشة.

وقد كانت مساهمتها محدودة في مجال مكافحة الفقر عن طريقي تطوي بعض الأنشطة الاستثماري الصغرية والمتوسطة

خامسا: بورصات المناولة والشراكة وصنادي الدعم⁽¹⁾

1-بورصات المناولة والشراكة:وهي جمعيات ذات منفعة عامة في خدمة القطاع الاقتصادي تم إنشاؤها عام

1991وتتكون من المؤسسات العمومي والخاصة ومن مهامها:

-إحصاء الطاقات الحقيق للمؤسسات الصناعتي لغرض إنشاء دلي مستوى لطاقات المناولة.

ربط العلاقات بي عروض وطلبات المناولة وإنشاء فضاء للوساطة المهري.

-تشجيع الاستخدام الأمثل للقدرات الإنتاجي للصناعات المحلي.

-إعلام المؤسسات وتزويها بالوثائق المناسبة.

- تقديم المساعدات الاستشاري والمعلومات اللازمة للمؤسسات

-المساهمة في أعمال تكتيبي النروج الصناعي بتشجيع إنشاء مؤسسات وصناعات صغرية ومتوسطة جذية

في م بيان المناولة.

-تروقي المناولة والشراكة على المستوى الجهوي والوطني والعالمي.

(1)صالح صالح، مرجع سابق، ص ص: 35-39.

تنظيِّ الملتقيَّات و اللقاءات حول مواضيع المناولة.

-تمثيِّ المؤسسات الجزائريَّة من الاشتراك في المعارض .وتوجد حاليًّا أربعة بورصات جهويَّة للمقولة من الباطن و الشراكة في الجزائر و وهران و قسنطينة و غرداية.

-2-5-2-صناديِّ الدعم،تساهم الدولة على مختلف المستويَّات بتقديِّ الدعم للمشروعات الاقتصادية بأشكال

مختلفة و ضمن قطاعات و أنشظة متعددة و من بيَّ أهم تلك الصناديِّ نذكر

-الصندوق الوطنيِّ لدعم تشغيِّ الشباب.

-الصندوق الخاص بتخفيِّ الفوائ.

-الصندوق الوطنيِّ للتنظيِّ و التميِّ الفلاحِيَّ.

-الصندوق الوطنيِّ لتطويِّ الصريِّ و تربيِّ المائيات.

-صندوق دعم الاستثمارات.

-صندوق ترويِّ التنافسيِّ الصناعِيَّ.

-صندوق الشراكة.

-الصندوق الوطنِّ للتهيِّ العمرانيِّ.

-الصندوق الخاص باستصلاح الأراضِيَّ عن طريِّ الامتياز⁽¹⁾.

(1)مرجع سابق، ص ص :35-39.

المطلب الثاني : سياسات مكافحة البطالة في الجزائر

قامت السلطات العمومية الجزائرية بخطوات ميدانية لخلق ديناميكية في سوق العمل وذلك بإنشاء العديد من الأجهزة والبرامج تصب بعضها في محاولة تشجيع الأشخاص بدون شغل على انشاء مناصب الشغل لأنفسهم ولغيرهم وبالتالي خلق الثروة، و بإيجاز هذه الأجهزة هي :

الفرع الاول:الأجهزة الحكومية المساعدة على تطبيق سياسات التشغيل

بعد أن بلغت البطالة حدا أصبحت تشكل معه تهديدا على المجتمع ككل، كان لابد على الدولة أن تتخذ وتطبق إجراءات وتدابير استثنائية للحد من آثارها السلبية، وإنشاء أجهزة متخصصة لتنفيذ هذه البرامج، هذه الأجهزة التي وضعتها الدولة من أجل تفعيل سياسة التشغيل تميزت بالتنوع،ومن أبرز هذه الهيئات نجد :

اولا :الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)

الوكالة الوطنية للتشغيل هي مؤسسة عمومية، تأسست بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-259 بتاريخ 8 سبتمبر 1990 وجاءت هذه الهيئة عوضا عن الديوان الوطني لليد العاملة (ONAMO)، وهي تحت وصاية وزارة العمل والضمان الاجتماعي، تكمن مهامها في :

-التتظيم والتأكد من معرفة وضعية وتطور سوق العمل، وكذلك اليد العاملة.

-لعب دور الوسيط بين عارضي العمل والطلب عليه.

-تسجيل الخريجين الجامعيين في إطار عقود ما قبل التشغيل وتسيير ملفات العمال الأجانب .

ونظرا للدور الهام الذي يلعبه هذا الجهاز كنقطة وصل أساسية بالنسبة لكل طالبي العمل وكذا من أجل تعزيز

الخدمة العمومية حول سوق العمل، ثم تأهيل وتحديث هذه الوكالة ضمن البرنامج الثلاثي (2006- 2008) والذي

أسفر عن تحسن ملموس بالنسبة للتأطير وتوسع شبكة الوكالات (25 وكالة جديدة) علاوة على تطوير تسيير هذه

الوكالات.⁽¹⁾

(1) بن عاشور ليلي، "محددات نجاح المؤسسة الصغيرة والمتوسطة المقامة من طرف البطالين و المدعمة بالصندوق الوطني للتأمين على البطالة -دراسة ميدانية

على مستوى الجزائر العاصمة-"مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الماجستير فرع سبر الاراءو التحقيقات الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية،جامعة

الجزائر، 2008 / 2009، صص:73،72.

ثانيا :وكالة التنمية الاجتماعية(ADS)

تأسست هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-232 المؤرخ في 29 جوان 1996، لدعم الفئات المتضررة من الإصلاحات الاقتصادية وكذا امتصاص البطالة في المجتمع، وتتولى هذه الوكالة الإشراف على عدة برامج تمول من طرف الصندوق الاجتماعي للتنمية (AFS ,MC ,CPE ,TUPHIMODC , AIG) وتتمثل أهدافها فيما يلي:

- المساعدة في التخفيف من الآثار الجانبية لبرامج التعديل الهيكلي.
- توفير فرص عمل والقيام بأنشطة لتنمية المجتمع
- إيجاد آلية لتعميم المشروعات التي يمكن أن تساعد في إعادة توزيع العمالة الفائضة ولإعادة التدريب لمساعدة العاطلين عن العمل.⁽¹⁾

ثالثا:جهاز دعم الإدماج المهني(DAIP):⁽²⁾

هو جهاز يهتم بالتشغيل المأجور للشباب، ينص على منح الأولوية في التوظيف للجامعيين الموجودين في وضعية

البطالة معالجة فعالة عن طريق الإدماج المهني للشباب طالبي العمل لأول مرة، وهم موزعون على ثلاث فئات :
-الشباب خريجي التعليم (العالي، والتقنيين الساميين المتخرجين من المعاهد الوطنية للتكوين المهني).
-الشباب القادمين من التعليم الثانوي لمؤسسات التربية الوطنية ومراكز التكوين المهني،أو الذين زاولوا تربصا مهنيا.

- الشباب بدون تكوين ولا تأهيل.ولكل من هذه الفئات نوع من عقود الإدماج
- فئة حاملي الشهادات الجامعية والتقنيين الساميين يتم إدماجهم في إطار عقد إدماج حاملي الشهادات(CID).
- الفئة الثانية، يتم إدماجها بواسطة عقد الإدماج المهني. (CIP)
- الفئة الثالثة بواسطة عقد تكوين إدماج (CFL)

(1)OGAL Ahlam, « quelle place pour les PME en Algérie ? », Revue le phare, n°114, 10/2008, p : 32.

(2) بن عاشور ليلي، مرجع سابق،ص:74،73.

الفرع الثاني: برامج ترقية التشغيل

هي تلك البرامج ذات الطابع الاجتماعي والتي تهدف إلى معالجة البطالة معالجة اجتماعية وهي تمنح مناصب شغل بصفة مؤقتة، ومن ضمنها نجد البرامج التالية :

اولا :برنامج التشغيل لمبادرة محلية

شرع في هذا البرنامج سنة 1990 تحت إشراف الهيئات المحلية (مديرية الشباب الموجودة في كل ولاية)، وهو برنامج يدخل ضمن ما يسمى برنامج الإدماج المهني للشباب (DIPJ) الذي تأسس سنة 1987، وهو برنامج يسعى إلى إدماج الشباب العاطل مؤقتا بالإدارات والمؤسسات من صندوق المساعدة على تشغيل الشباب (FAEJ) والذي تم تعويضه في 1996 بالصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)، وهذا البرنامج يهدف إلى :

-امتصاص طلبات العمل المسجلة لدى الوكالات المحلية للتشغيل ولدى المكاتب البلدية المخصصة لهذا الغرض.

-تحسين الحياة المعيشية للشباب وإعطائهم فرصة لاكتساب خبرة مهنية

ثانيا:برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الكثافة من اليد العاملة « TUPHIMO »

طبق هذا البرنامج سنة 1997 باقتراح من البنك العمالي، وهو يسير من طرف الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية ويمول من الصندوق الاجتماعي للتنمية ومن أهدافه :

-المعالجة الاقتصادية للبطالة خاصة الشباب منهم، وذلك عن طريق إنشاء مناصب شغل مؤقتة في مختلف القطاعات الاقتصادية والتي تشكل منفعة عمومية للسكان.

-المساعدة الاجتماعية للفئات المتضررة والمعوزة. ويتوجه هذا البرنامج للشباب المقبلين على العمل لأول مرة والذين لا يتوفرون على مستوى تعليمي عالي، لأن المناصب المنشأة في إطار هذا البرنامج لا تحتاج إلى تأهيل وتكوين، وهي

موجهة إلى أشغال الصيانة والترميم على مستوى البلديات، أشغال غابية، صيانة قنوات صرف....

ثالثا: أشغال الأنشطة ذات المنفعة العامة (AIG)

تم الشروع في إنشاء الأنشطة ذات المنفعة العامة بدعم من البنك العالمي منذ أكتوبر 1994، يدخل ضمن الإجراءات المحضرة من طرف (ADS)، موجه للأسر التي لا تملك أي مصدر للدخل، وذلك عن طريق تقديم منحة أو تعويض يقدر ب 3000 دج للبطالين مقابل القيام بأنشطة عمومية ذات منفعة عامة ولصالح البلديات، هذه المنحة يستفيد منها شخص واحد فقط من الأسرة. للإشارة فإن هذا البرنامج لا يعني توفير منصب شغل وإنما مناصب انتظار للوافدين الجدد لسوق العمل، وهذا ما يضيف الطابع التضامني للمناصب المنشأة في إطار هذا البرنامج:

-شهد هذا البرنامج تناقصا في أعداد المستفيدين منه منذ سنة 1996، فمن سنة 1996 إلى 2001 بلغ إجمالي متوسط عدد المستفيدين من هذا البرنامج 216429 مستفيد، أي أن أكثر من النصف مستفيدين تم إدماجهم ضمن هذا البرنامج في سنة واحدة ما بين 1995 - 1996.

أما عن المميزات الخاصة بالأفراد المستفيدين من AIG فهي: (1)

- 58% من المستفيدين هم من جنس الإناث، تتراوح أعمارهم ما بين 18 و 60 سنة، بمستوى تعليمي مختلف بين أساسي وابتدائي 43%، متوسط وثانوي 54%، جامعي 3.3%.

إن برنامج IAIG وفي ظل الظروف الاجتماعية والاقتصادية الصعبة، تمكن من تخفيض ولو بشكل بسيط من تأثيرات الفقر والبطالة من خلال منح مداخيل رغم ضآلتها إلا أنها سمحت بتغطية الحاجيات الاجتماعية للطبقة الفقيرة، ومن جهة أخرى سمح للجماعات المحلية بمواجهة حاجيات وخدمات السكان العمومية. وفي الفترة الممتدة من 2002 إلى 2005 تم استحداث ما يناهز 1.5 71 ألف منصب بمتوسط 8.23 ألف منصب في السنة .

4- برنامج عقود ما قبل التشغيل « CPE »:

بدأت هذه العملية في السداسي الثاني لسنة 1998 طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 402/98 المؤرخ في 2 ديسمبر 1998، المتضمن الإدماج المهني للشباب البطالين الحاملين لشهادات جامعية والتقنيين السامين البالغين من العمر ما بين 19 إلى 35 سنة، كما يتوجه إلى البطالين الذي سبق لهم أن اشتغلوا في برامج الترقية مثل الشغل المأجور بمبادرة محلية (TUPHIMO)، وتبلغ مدة العقد سنة، يمكن تجديدها مرة واحدة لمدة 6 أشهر بطلب من صاحب

(1) مرجع سابق ، بتصرف ، ص ص: 76-78.

العمل، ممول من طرف الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، مسير بطريقة مشتركة بين ANSEJ و ADS
4-1 كفاءة الاستفادة من المبلغ المادي : طريقة الاستفادة من المبلغ المادي تكون مبنية على نوع الشهادة المتحصل
عليها فالخريجون الجامعيون بشهادة ليسانس أو ما يعادلها يتقاضون 6000 دج للشهر لـ 12 شهرا الأولى وفي
حالة التمديد يتحصلون على 4500 دج للشهر لمدة 6 أشهر، أما فيما يخص التقنيين السامين فهم يتقاضون 4500 دج
للشهر مدة 12 شهرا و 3000 دج لـ 6 أشهر أخرى في حالة التمديد .

4-2 أهداف البرنامج :

- معالجة بطالة خريجي الجامعات عن طريق إدماجهم في سوق العمل بشكل يتلاءم مع مؤهلاتهم ومستوياتهم
العلمية.

- تمكين هذه الفئة من اكتساب الخبرة المهنية الكافية لإدماجهم في سوق العمل في مناصب دائمة.

- زيادة إمكانية توفير فرص العمل الدائمة بعد انقضاء المدة القانونية لبرنامج

5 - برنامج التنمية المحلية 2 « DC »

شرع في تطبيق هذا البرنامج سنة 1998، يتلقى تمويله من وكالة التنمية المحلية ADS يهدف إلى خلق مناصب
شغل من خلال إنشاء مشاريع تخدم المصلحة العامة، هو برنامج يؤطر من طرف البلديات APC ويساهم المستفيد
من هذا البرنامج بحوالي 20% إلى 25% من إجمالي تكاليف المشروع. وقد شهد هذا البرنامج إقبالا لا بأس به

من السكان، حيث قدر عدد المشاريع التي أحصيت في هذا البرنامج خلال الفترة (1998 - 2001) بـ 207
مشروع، مكن من إنشاء 3390 منصب شغل، بحيث وصلت تكلفة المشروع الواحد في المتوسط 2787461 دج

ثالثا : البرامج الخالقة لمناصب الشغل

تندرج ضمن هذه البرامج، كل برنامج يسعى إلى خلق فرص عمل دائمة ومستقرة وفي نفس الوقت تساهم في
إنشاء مؤسسات مصغرة ومن بين هذه البرامج نجد :

مرجع سابق ، بتصرف ، ص ص: 78-80.

أولاً: **القرض المصغر (MC)** ظهر هذا البرنامج سنة 1999، وهو مخصص لصالح الفئات البطالة التي لديها إرادة في خلق مناصب عملها (شغل ذاتي) دون تحديد سن معين للاستفادة منه، ومن مهام هذا البرنامج: منح قرض بنكي للمساعدة على إنشاء نشاط يختاره طالب القرض، مع العلم أن مبلغ القرض يتراوح بين 50 - 350 ألف دج، وللحصول على القرض يتعين على طالبه توفير ما لا يقل عن 5% من المبلغ المطلوب من ماله الخاص، يدفع المستفيد فوائد بنكية بمعدل 2% والباقي تتحمله الخزينة العمومية ومن أجل ضمان البنوك وتسهيل منح القروض تم إنشاء صندوق ضمان برأس مال

أهداف البرنامج تنحصر أهدافه في ثلاث مجالات هي :

أ) هدف سياسي: بحث عن الاستقرار والتداخل الاجتماعي، عن طريق تشجيع عودة السكان المقيمين في المناطق الريفية المهجورة لأسباب أمنية.

ب) هدف اقتصادي: خلق مناصب عمل وإنتاج الثروات وبالتالي تكوين مداخيل.

ج) هدف اجتماعي: تحسين المداخيل والظروف المعيشية للفئات المعوزة والفقيرة.

أما فيما يخص تسيير القروض المصغرة فقد أدرجت ضمن مهام (ADS) هذه الأخيرة التي قبلت مساعدات في التسيير من طرف كل من مندوبي تشغيل الشباب والوكالات المحلية لـ (ANEM) وكذا البنوك (1)

ثانياً: المؤسسة المصغرة (ME)

دخل هذا البرنامج حيز التنفيذ في السداسي الثاني من سنة 1997، مسير من طرف (ANSEJ)، وموجه للمواطنين الشباب والإطارات الذي تتراوح أعمارهم ما بين 19 و 35 سنة، كما يشمل الأفراد الذين مستهم إجراءات تخفيض العمال، فهذا البرنامج يمكنهم من إنشاء مؤسساتهم الخاصة بشرط أن لا تتعدى حجم الاستثمار 10 ملايين دج، يتحمل صاحب المشروع فيه من 5% إلى 20% من تكاليف المشروع حسب حجم المشروع ومنطقة إنجازها والباقي يمول من طرف البنوك. كما يقوم (ANSEJ) بدوره بمنح قروض للمستفيد بدون فوائد تصل إلى 25% من التكلفة الإجمالية للمشروع، كما أنه إضافة إلى القروض التي يمنحها فهو يمول أيضاً الدراسات التقنية للمشاريع ويضمن

(1) ناصر دادي عدون عبد الرحمان العايب مرجع سابق ص ص: 295-297

(2) بن عاشور ليلي، مرجع سابق، ص ص: 74، 73.

المراقبة المستمرة لها من طرف الخبراء المتخصصين كوسيلة لإنجاحها، فيواضب على تقديم علاوات إضافية تصل إلى 10% من تكلفة المشروع في حالة المشاريع التي تؤثر وبشكل مباشر على الاقتصاد الوطني.(1)

رابعاً : التأمين ضد البطالة (المسرحين من العمل)

إن نظام التأمين على البطالة يختلف عن منحة البطالة، التي تعتبر كأداة عينية للضمان الاجتماعي مثلها مثل التأمين على المرض، الأمومة، العجز... الخ، فهو يتعدى بكثير هذا المفهوم فبالإضافة إلى التعويض المادي فهو يحاول أو يساعد على إعادة الإدماج من جديد في الحياة المهنية، ويتولى تسيير هذا النظام جهاز يدعى بالصندوق الوطني للتأمين على البطالة، وفيما يلي نستعرض بعض المفاهيم المتعلقة بنظام التأمين على البطالة:

أ- مفهوم نظام التأمين ضد البطالة :هو نظام اجتماعي يهدف إلى توفير دخل للشخص المؤمن عليه في حالة تعرضه لحالة البطالة(تسريح) شريطة أن يكون هذا التسريح خارج عن إرادته (بطالة لا إرادية) و التسريح هو :

-لغة :هو الطرد، وتسريح العمال يعني إنهاء علاقة العمل بين صاحب العمل والعامل ويكون ذلك إما لسبب تأديبي أو اقتصادي

أ- التسريح التأديبي: يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العمال أخطاء جسيمة أهمها :

-رفض العامل بدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية.

-المشاركة في توقف جماعي عن العمل ويكون خارقاً للأحكام التشريعية المعمول بها.

-التسبب عمداً في أضرار مادية تصيب المنشآت والآلات التي لها علاقة بالعمل .

ب- التسريح لسبب اقتصادي: يتم هذا النوع من التسريح عندما تتعرض المؤسسة لضغوطات أو صعوبات مالية

مما يجبر صاحب العمل إلى حل التسريح لإنقاذ مؤسسته من الإفلاس أو العلق ولا يستفيد العامل من نظام

التأمين على البطالة إلا إذا كان ممتهاً للعمل بصورة منتظمة قبل تسريحه، وأن يكون الأجر هو مصدر الدخل

الوحيد والذي يترتب على فقدانه عدم القدرة على توفير احتياجاته رغم قدرته على العمل ورغبته في الحصول

عليه

(2) بن عاشور ليلي، مرجع سابق، ص:74،73.

-أهداف نظام التأمين على البطالة: يسعى نظام التأمين على البطالة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- -العمل على التخفيف من حدة مشكلة فقدان العامل لأجره المنتظم، وضمان توفير الحد الأدنى من متطلبات المعيشة طيلة فترة التعطل عن العمل للحد من الآثار الاقتصادية والاجتماعية التي تترتب عنها.
- -العمل على تثبيت معدلات التشغيل باستخدام أسلوب تحديد رسوم التأمين . العمل على دعم قدرات الاقتصاد بشكل عام وتحقيق التوازن الاقتصادي والاجتماعي بشكل تلقائي وذلك بالحفاظ على حجم القدرة الشرائية للمستهلكين خلال فترات الركود الاقتصادي.
- -الحفاظ على مهارات العمال من خلال الح دمن الدوافع التي تجعلهم يلجئون إلى قبول أعمال لا تتناسب مع قدراتهم ومؤهلاتهم ، و كذلك بتوفير فرص التدريب لهم⁽¹⁾

(1) بن عاشور ليلى، مرجع سابق، ص: 84.

المبحث الثالث :علاقة تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر وواقع البطالة بين سنة 2014 و 2001

مشكل البطالة ليست مشكلة اقتصادية واجتماعية تواجه الدولة الجزائرية لوحدها،بل هي ظاهرة عالمية تواجه كل الدول المتقدمة و النامية وإن اختلفت معدلاتها وخطورتها من دولة إلى أخرى، لذا على الحكومة الجزائرية الاستفادة من تجارب الدول التي قطعت شوطا مهما في الحد من تفاقم هذه المشكلة من خلال إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة تساعد على فتح مجالات جديدة للعمل، وهذا يحتاج إلى تضافر جهود كل من العاطلين عن العمل، الحكومة، مؤسسات التمويل... الخ؛ فالمهم المحاولة والسعي دائما للايجاد الحلول للتقليل من حدة البطالة فحتى في الاقتصاديات المتقدمة تعاني من مشكلة البطالة لكن بنسب مختلفة تختلف من اقتصاد الى اخر.

المطلب الاول :تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر من سنة 2001 الى سنة 2014

لقد مرت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بعدة مراحل على عدة فترات زمنية عديدة ، فقبل اقرار القوانين التي تنص على تسهيل تعاملاتها اي قبل سنة ال 2001 تواجدت هذه الاخيرة في ظروف اقتصادية لا تخدمها وبعد ذلك تمتعت باستقرار و تحسن وتطور نتيجة الحصانة و الصيانة التي وفرتها لها الدولة تبعا للدور الهام الذي تلعبه في الاقتصاد وبالتالي تزايد عددها وازدهارها لما حققته من نجاح .

الفرع الاول : المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قبل سنة 2001 .

تعتبر سنة 1988 فترة تحول في الاقتصاد الجزائري نحو اقتصاد السوق،هذا التحول أدى إلى إنشاء علاقات مع المنظمات العالمية كصندوق النقد الدولي والبنك العالمي بهدف احتواء أزمة الديون ووضع نظم و سياسات نقدية ،مالية وتجارية استلزمت خصوصة العديد من المؤسسات العمومية،هذه الخطوة التي تساهم في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة،هنا ظهر إطار تشريعي جديد كقانون تطوير الاستثمار في 05 أكتوبر 1993 والنتائج المرضية لهذا القانون دفعت الدولة لإصدار مراسيم مكملة مثل مرسوم التنفيذي رقم 01/03 المؤرخ في 20/08/2001 والمرسوم رقم 01/18 المؤرخ في 12/12/2001 الامر⁽¹⁾

(1)بريجي شهرزاد ،مرجع سابق ،ص ص:165،166 .

الذي أدى إلى التسهيل الإداري لمراحل إنشاء المؤسسات خاصة الصغيرة الامر الذي ادى الى تطور حجم هذه المؤسسات خلال الفترة 1991-2000 كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم(05): عدد المؤسسات ال" ص و م" في الجزائر (من سنة 1991 الى 2000)

السنوات	1991	1992	1993	1994	1995	1999	-2000 2001
العدد	22382	20207	23207	26212	177365	159507	179893

المصدر: بريجي شهرزاد، مرجع سابق، ص: 164.

و انطلاقا من سنة 2000؛ ارتفع وزن المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة، حيث وصل عددها إلى ضعف ما كان عليه وتشير الإحصائيات المبينة في الجدول رقم (05) 2007 وبفضل القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لسنة 2001 وصل عدد هذه المؤسسات إلى 179893 مؤسسة في هذه السنة بعد أن كان 22382 في سنة 1999.

فزادت مساهمتها في الاقتصاد مع زيادة عددها كما نلاحظ في الجدول ادناه

جدول رقم(06): مساهمة القطاع العام والخاص في القيمة المضافة خلال الفترة 1999/94

الوحدة: مليار دينار

الصف	1994	1996	1999	القيمة	1994	1996	1999	القيمة
القطاع العام	القيمة	618	54	%	القيمة	112	54	%
	القيمة	618	54	%	القيمة	112	54	%
القطاع الخاص	القيمة	538	46	%	القيمة	936	46	%
	القيمة	538	46	%	القيمة	936	46	%
المجموع	1156	100	2575	100	2048	100	2575	100

المصدر: بن زهية محمد، مرجع سابق، ص: 6.

فنلاحظ ارتفاع مساهمة القطاع العام و الخاص بإجمالي 1156 مليار سنة 1994 لتكون 2048 مليار سنة 1996 ثم الى 2575 مليار سنة 1999 .

الفرع الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بعد سنة 2001

إن التوجه الجديد بعد سنة 1990 لبناء اقتصاد يعتمد على آليات السوق والانسحاب التدريجي للدولة من الإنتاج المباشر للموارد والخدمات، وأيضا الإطار التشريعي الجديد وما تضمنه من ضمانات

وتشجيعات القطاع الخاص أعطى حيوية لهذا الأخير يمكن ملاحظتها من خلال ارتفاع مساهمته في تكوين القيمة المضافة الإجمالية التي بلغت حوالي % 5.47 سنة 2001، وأيضا ارتفاع نسبة الاستثمار الخاص من الناتج المحلي الإجمالي إلى حدود % 78.23 سنة 1994، ثم إلى % 84.28 سنة 2006؛ و الجدول رقم(07) ادناه يبين التطور الكبير في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر فقد انتقل عددها سنة 2001 من 179893 مؤسسة الى 455398 سنة 2009 اي تضاعف مرتين اكثر ليعود و يؤكد دورها الهام مرة اخرى من جهة ومن جهة اخرى دعم الدولة لهذا القطاع.(1)

جدول رقم(07): تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر من سنة 2001 الى 2009

السنة	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
عدد المؤسسات ص وم	179893	188893	288587	321959	245842	269806	293946	392013	587494

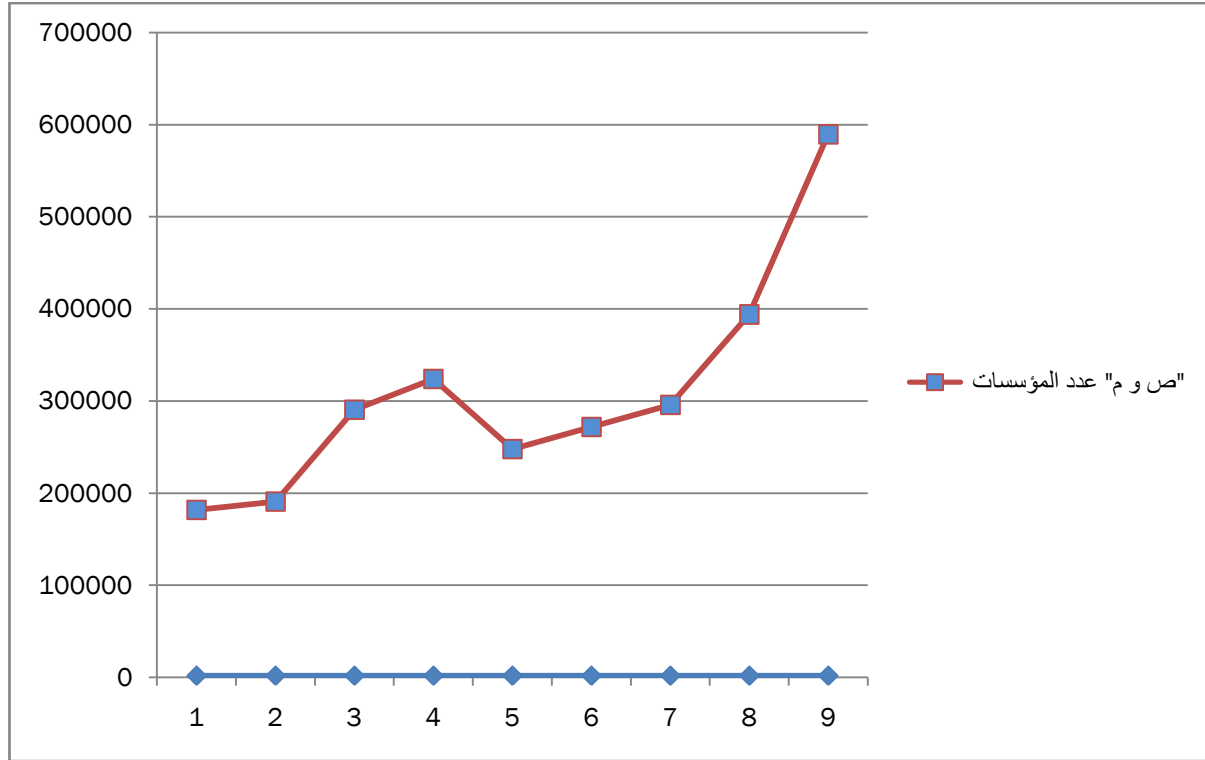
المصدر من اعداد الطلبة بالاعتماد على:1- زوين ايمان، مرجع سابق، ص:113.

2-Bulletin d'information statistique de pme 2010n° 18 www.mipi.gov.dz ,p :7

ان القاء نظرة بسيطة على معطيات الجدول رقم(07) تعطي لنا صورة جيدة على مدى مساهمة المؤسسات ال'ص و م' في القيمة المضافة في الاقتصاد الجزائري ففي عمومها تعتبر مؤشرا يتزايد من سنة الى اخرى كما هو موضح في الكل رقم(08):

(1) زوين ايمان، "دور الجيل الثاني من الاصلاحات الاقتصادية في تحقيق التنمية -دراسة حالة الجزائر-" مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، مدرسة الدكتوراه:اقتصاد ومانجمنت، قسم العلوم الاقتصادية كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة، 2010/ 2011. ص:114.

شكل رقم(08): تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر من سنة 2001 الى 2009



المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على الجدول رقم(08)

كما ان تطور حجمها كان مصحوبا بتطور في قيمتها المضافة لكلا القطاعين العام و الخاص كما و مبين في الجدول التالي :

الجدول رقم(08): مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في القيمة المضافة في الجزائر للفترة(2006-2002)

القطاع	2006		2005		2004		2003		2002	
	قيمة	%	قيمة	%	قيمة	%	قيمة	%	قيمة	%
الخاص	646	90	588	88	528	87	464	84	407	80

العام	72	10	80	80	79	13	88	16	122	20
المجموع	718	100	668	100	607	100	552	100	509	100

المصدر: شبوطي حكيم، "الدور الاقتصادي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة"، ابحاث اقتصادية و ادارية، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد الثالث، جوان 2008، ص: 225.

اما في ما يخص السنوات من 2010 الى 2014 : يشهد القطاع تذبذب ما بين القطاعين الخاص والعام حيث يلاحظ الارتفاع في القطاع الخاص من 586903 مؤسسة سنة 2009 الى 747387 مؤسسة لسنة 2013 اما القطاع العام ففي تذبذب بين الزيادة و بين الانخفاض ففي سنة 2009 بلغ عدد المؤسسات ص وم في الجزائر الى 591 مؤسسة عامة لينخفض الى 557 مؤسسة سنة 2009 ثم ارتفع الى 572 مؤسسة سنة 2011 لينخفض مرة اخرى الى 547 مؤسسة سنة 2013 كما هو مبين في الجدول رقم (09)

جدول رقم(09):تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر من سنة 2009 الى سنة 2013

2013	2012	2011	2010	2009	نوع المؤسسة
747387	711275	658737	618515	586903	الخاص
547	557	572	557	591	العام
747934	711832	659309	619072	587494	المجموع

المصدر : من اعداد الطلبة بالاعتماد على:

- Bulletin d'information statistique de pme 2010n°18 www.mipi.gov.dz ,p :7,8 .
- Bulletin d'information statistique de pme 2011n°20 www.mipi.gov.dz ,p :11 .
- Bulletin d'information statistique de pme 2012n°22 www.mipi.gov.dz ,p :10.
- Bulletin d'information statistique de pme 2013n°23 www.mipi.gov.dz ,p :10.

و عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لسنة 2014 يقارب 700000 مؤسسة موزعة ب 55.6% في قطاع التجارة ، و 36% في قطاع الخدمات و الباقي ينشط في القطاع الصناعي علما ان 95% من المؤسسات توظف اقل من 9 اشخاص (1).

(1) <http://www.aps.dz/economie/8710-bensaci-appelle-%c3%a0-la-r%c3%a9vision-du-statut-de-1-agence-nationale-du-d%c3%a9veloppement-des-pme> ,a 15h33,le 16-05-2014.

المطلب الثاني: تطور البطالة في الجزائر في الفترة 2001 و 2014

الفرع الاول : تطور البطالة قبل سنة 2000

تعد مشكلة البطالة من اخطر المشاكل التي تعاني منها الجزائر بالنظر لما خلفته من اثار اقتصادية و اجتماعية لذا حاولت الحكومات المتعاقبة منذ الاستقلال و الى غاية يومنا هذا الى محاربة هذه الظاهرة عن طريق تنفيذ برامج و سياسات اختلفت باختلاف الظروف الاقتصادية يبين الجدول الموالي تطور معدل البطالة خلال الفترة "1985-2000"

جدول رقم(10): تطور معدل البطالة في الجزائر في الفترة "1985-2000"

السنوات	1985	1987	1989	1990	1991	1992	1993
معدل البطالة	9.7	21.4	18.1	19.7	20.3	21.3	23.1

السنوات	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
معدل البطالة	24.4	28.3	28.1	28.3	28.6	29.3	29.8

المصدر: نبيل بوفيلح، "دراسة تقييمية لسياسة الانعاش المطبقة في الجزائر لفترة (2000_2010)" ابحاث اقتصادية وادارية، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، العدد 12، 2012، ص: 248.

نلاحظ من الجدول رقم (10) ان تذبذب نسبة البطالة في الجزائر حيث بلغت معدلها الاعلى الذي يقدر ب 29.8% سنة 2000 هذا المعدل الذي لم تسجله الجزائر من سنة 1966 و ترجع الاسباب الى عدة عوامل متداخلة فبالاضافة الى عامل النمو الديموغرافي ساهمت الازمة الاقتصادية لسنة 1986 في رفع معدلات البطالة من خلال ال ضعف نسبة النمو الاقتصادي و توقف الاستثمارات العمومية منذ سنة 1986 ،

كما ان الاصلاحات الاقتصادية التي طبقت ابتداء من سنة 1998 و التي تدعمت بتطبيق برنامج التعديل الهيكلي خلال الفترة '1994-1998' ساهمت في رفع معدلات البطالة من إجراءات تسريح العمال

للمؤسسات الاقتصادية التي عانت من حالة العجز الهيكلي اذ بلغ عدد العمال المسرحين خلال الفترة '1994-1996' الى 300000 عامل مسرح (1).

الفرع الثاني: تطور البطالة بعد سنة 2000

بعد سنة 1999 الذي بلغ فيه معدل البطالة 29.8% و استقراره لسنة 2000 بدأت النسبة في الانخفاض كما هو موضح في الجدول رقم (11)

جدول رقم(11): تطور البطالة في الجزائر خلال الفترة'2014-2001'

السنوات	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
نسبة البطالة	27.30	25.70	23.72	17.65	15.30	12.30	13.80
السنوات	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
نسبة البطالة	11.30	10.2	10.00	10.00	11.00	09.8	10.6

Source :- cnes ,commission<prespective de développement economique et social>,rapport regards sur la poltique mon »taire en algerie ,2005 ,p :152.

- <http://ons.dz> donnee statistique ; activite &emploi ,chomage en septembre 2014

نلاحظ من الجدول اعلاه ان خلال الفترة 2014-2001 التناقص و الانخفاض في نسب البطالة و ذلك نتيجة اتباع الجزائر لبرامج و خطط تنموية لمكافحة البطالة و التي ساهمت في انخفاض معدلها من 29.8% سنة 2000 الى 9.8 سنة 2013 وذلك راجع الى مساهمة بعض القطاعات خاصة البناء و الاشغال العمومية في امتصاص عدد كبير من اليد العاملة دون ان ننسى ذكر دور قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في رفع نسبة التشغيل التي ساهمت بها .

ويعود ارتفاع نسبة البطالة سنة 2014 الى 10.6 كما هو موضح في الجدول السابق الى ارتفاع عدد لدى خريجي الجامعات و المعاهد العليا: فبعد الانخفاض المسجل خلال الفترة 2010-2013 حيث

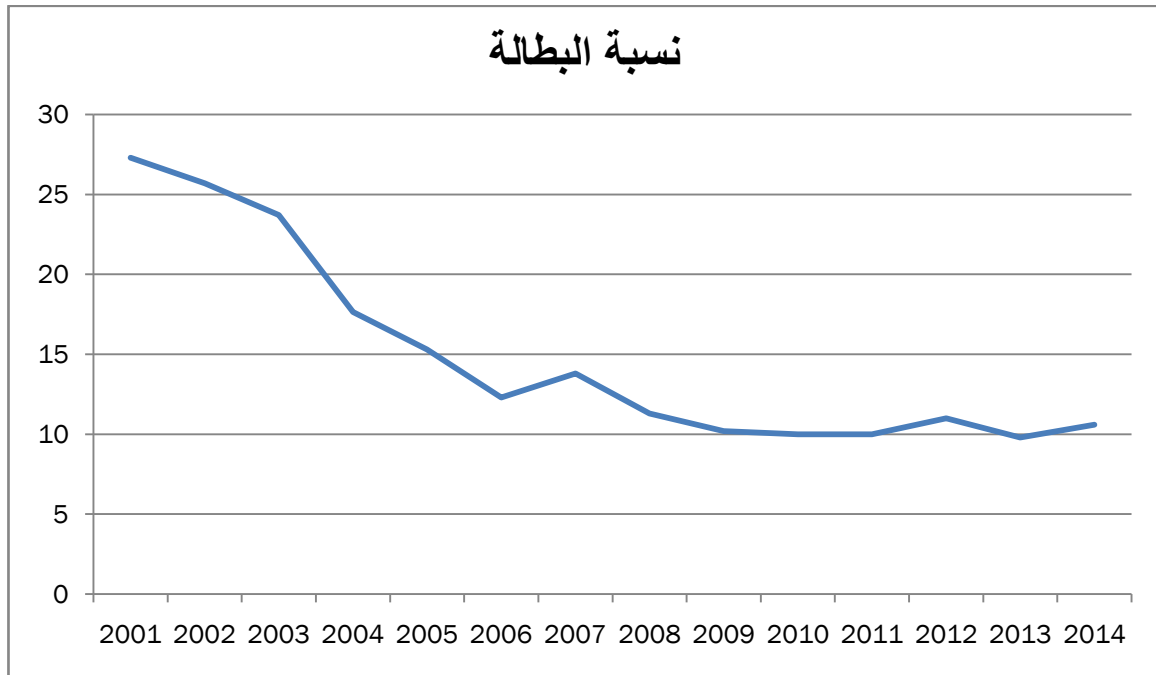
(1)نبيل بوفيلح،مرجع سابق ، ص:248.

تراجعت ذات النسبة من 21.4 % الى 14.3% لتصل الى عتبة 13% خلال افريل 2014، ارتفعت خلال سبتمبر من نفس السنة لتصل الى 16.4% مع تباينات معتبرة حسب الجنس (10.9% لدى الذكور % لدى الاناث، 22.1%) من جهة اخرى يسجل كذلك ارتفاع البطالة لدى خريجي معاهد التكوين المهني بلغ 0.8 نقطة ما بين افريل و سبتمبر 2014 بينما شهدت فئة البطالين غير حاملي الشهادات ارتفاعا طفيفا قدر ب 0.2 نقطة .

و بلغ معدل البطالة لدى الشباب (16-24 سنة) 25.2% اي ما يعادل 1 شاب من ضمن 4 شباب . (1)

و يبين الارتفاع في نسب البطالة من سنة 2001 الى سنة 2014 في الشكل التالي:

شكل رقم(09):معدل البطالة خلال فترة [1985- 2014]



المصدر :من اعداد الطلبة بالاعتماد على معطيات الجدول رقم(11)و

- <http://ons.dz> donnee statistique ; activite &emploi ,chomage en septembre 2014

(1)<http://ons.dz> donnee statistique ; activite &emploi ,chomage en septembre 2014

المطلب الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في امتصاص البطالة

ان من الاهداف الاساسية لانشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ترقية روح المبادرة الفردية و الجماعية باستخدام أنشطة اقتصادية و سلعية او خدمية لم تكن موجودة من قبل و كذا احياء تلك التي تم التخلي عنها سابقا كذلك استحداث فرص عمل جديدة و من مميزاتها استخدام اليد العاملة التي لا تتطلب مهارات عالية وقدرات كبيرة مثل فئة المسرحين من عملهم لسبب مباشر او غير مباشر و عملية ادماجهم من جديد و من مميزاتها كذلك استعادة كل حلقات الانتاج غير المربحة و غير الهامة التي تخلصت منها المؤسسات الكبرى و في ظل التغيرات الاقتصادية التي تتعرض لها الدولة من انخفاض في سعر المحروقات و الذي يعتبر المحرك الاول و الوحيد للاقتصاد الجزائري ، يعاني هذا الاخير من ضعف القطاعات الاقتصادية التي تحتاج الى يد عاملة كثيفة و على راسها قطاع الصناعات التحويلية نتيجة لضعف تنافسيتها امام التنافسية الاجنبية ؛

ان اول مشكلة تعاني منها الجزائر فيما يتعلق بسوق العمل هو عدم قدرة القطاع المهيكل و على وجه الخصوص القطاع الصناعي على خلق مناصب شغل وذلك نتيجة التدني الشديد في معدلات نموه حيث انخفض معدل نمو قطاع الصناعة بنسبة 4 في المائة و بنسبة 2 في المائة في قطاع التجارة و بنسبة 7 بالمائة في قطاع الري مما انعكس سلبا على القدرة على خلق مناصب الشغل و ادى بذلك الى فقدان البعض منها ، هنا يبرز دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من خلال مساهمتها في امتصاص نسبة من البطالة لما توفره من مناصب شغل و اعادة تشغيل و استغلال محركات خامدة تحتاج الى الاستثمار فيها من جديد(1)

الفرع الاول : مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التشغيل

تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و المتوسطة بدور فعال في توفير فرص العمل اذ تعتبر من اهم القطاعات الاقتصادية الخالقة لمناصب الشغل الجديدة فهي تتجاوز المؤسسات الكبرى الصناعية في هذا

(1)دبقة شريف، العايب عبد الرحمان، "العمل و البطالة كمؤشرين لقياس التنمية المستدامة-حالة الجزائر-"، ابحاث اقتصادية و ادارية كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة _ العدد 04، ديسمبر 2008، ص:10.

المجال رغم صغر حجمها و الامكانيات الضعيفة التي تتوفر عليها و يلقي هذا الدور صدى واسعا في الدول النامية و المتقدمة فمع اضطراب معدلات البطالة تكون المؤسسات الصغيرة و المتوسطة هي الاقدر على القضاء على جانب كبير من البطالة و الجدول التالي يوضح مساهمة المؤسسات ص و م في التشغيل للفترة 2001-2010 مقارنة بالتشغيل الكلي

جدول رقم(12) : حصة التشغيل في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و التشغيل الكلي للفترة (2001-2010)

السنة	التشغيل الكلي	التشغيل في المؤ ص و م	النسبة%
2001	6228772	639140	10.26
2002	6693250	598509	8.94
2003	6684057	912949	13.66
2004	7789412	1063953	13.64
2005	8044220	1157856	14.4
2006	8886804	1252647	14.2
2007	5894843	1355399	15.77
2008	9146000	1540209	16.85
2009	9472000	1649784	17.42
2010	9735000	1625000	18.01

Source :a partir de l'ANNEXE Kadi mohamed , 'relation entre pme et lemploi en algerie :quelle realité ?', les communications des effets des programmes d'investissements publics 2001-2014 et la croissance économique , faculté des scie,ce economique cpmmerciales et sciences de gestion ,université sétife1 , les11/12 mars 2013 p19

من الجدول اعلاه نلاحظ تطور مناصب الشغل خلال الفترة 2001 الى 2010 نرى التزايد الملحوظ مقارنة بسنة 2001 كانت نسبة التشغيل في المؤسسات ص و م 10.26% لتصبح 18.01% سنة 2010 اي 1625000 منصب شغل تعرضه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من اجمالي التشغيل المقدر ب 9735000 من نفس السنة.

اما بالنسبة للسنوات الاخيرة اي من سنة 2009 فقدر عدد مناصب التشغيل ب1546584 لمجموع المؤسسات الخاصة و العامة وصولا الى 1915495 للسداسي الاول لسنة 2013 حسب الديوان الوطني للإحصاء و هي زيادة لا يستهان بها في ضل التغيرات الاقتصادية الراهنة التي تشهدها الدولة الجزائرية.

جدول رقم(13): تطور التشغيل في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من الفترة'2009-2013'

النوع/السنة	2009	2010	2011	2012	2013
مؤسسة خاصة	1494949	1577030	1676111	1800742	1869363
مؤسسة عامة	51635	48656	48086	47375	46132
المجموع	1546584	1625686	1724197	1848117	1915495

المصدر : من اعداد الطالبة بالاعتماد على معطيات

Bulletin d'information statistique de pme: 2009,2010,2011,2012,2013 n° 17 ,18,20,22,23 par ordre .

و ان تمعنا جيدا في المعطيات اعلاه نجد ان القطاع الخاص هو الاكثر استيعابا لليد العاملة مقارنة مع العام مما قد يشير الى دور اكثر فعالية لهذا القطاع في امتصاص البطالة فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الية يجب تفعيلها لتعطي نتائج افضل وبتالي تقلص البطالة و تحقق التنمية لما تتميز به من خصائص تجعلها قادرة على التكيف مع المحيط الاقتصادي على المدى الطويل.

الفرع الثاني : مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في امتصاص البطالة

لنستطيع ان نرى المساهمة التي تضيفها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال التشغيل و بالتالي امتصاص نسبة من البطالة في فترة الدراسة اي من سنة 2001 الى سنة 2013 نقارن معطيات المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لعدد مناصب الشغل التي توفرها كل سنة و عدد السكان الغير مشغولين او البطالين للسنة المرافقة لنخرج بمقدار العمالة الموظفة في هاته المؤسسات و الجدول رقم(14) يوضح اكثر:

جدول رقم(14): نسبة التشغيل الى البطالة لدى المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر للفترة

'2013 -2001'

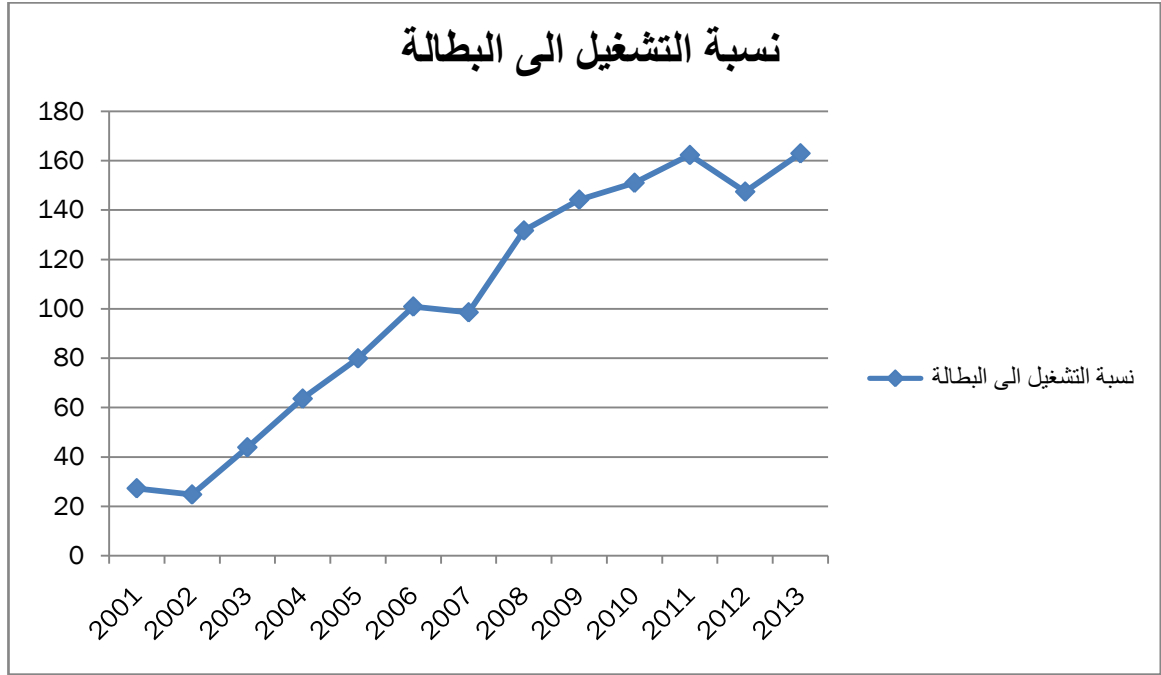
السنوات	عدد البطالين	عدد مناصب الشغل	نسبة التشغيل الى البطالة
2001	2339449	639140	27,32010828
2002	2413000	598509	24,80352259
2003	2078270	912949	43,92831538
2004	1671534	1063953	63,65129276
2005	1448288	1157856	79,94652997
2006	1240841	1252647	100,9514515
2007	1374663	1355399	98,59863836
2008	1169000	1540209	131,7544055
2009	1072000	1546584	144,2708955
2010	1076000	1625686	151,0860595
2011	1062000	1724197	162,3537665
2012	1253000	1848117	147,4953711
2013	1175000	1915495	163,0208511

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على: معطيات الجدول رقم(13) و(14) بالاضافة الى:

- www.ons.dz; emploi et chomage ,les diferents tableaux de :la population active et le chômage de l'année 2001 jusqu a 2013.

من خلال الجدول اعلاه نلاحظ الزيادة الكبيرة في مناصب الشغل التي توفرها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مقارنة بالتشغيل الكلي ففي سنة 2001 وفرت 639140 منصب عمل لتكون 1915495 منصب عمل سنة 2013 وهي زيادة من شأنها ان تمتص عمال كبيرة مقارنة بعدد البطالين ففي سنة 2001 كانت نسبة التشغيل 27.32 بالمائة من عدد البطالين الى 163.02 بالمائة من عدد البطالين سنة 2013 .

شكل رقم (10) : نسبة التشغيل الى البطالة

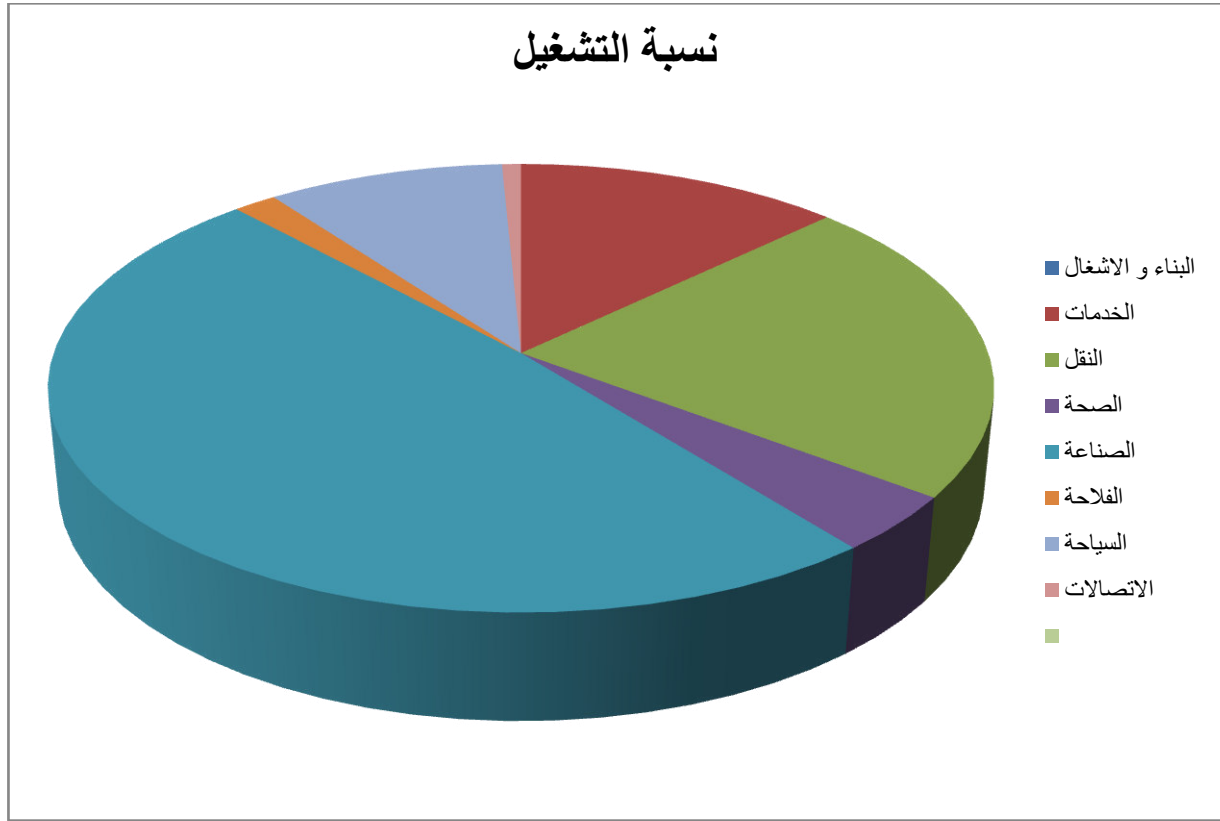


المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على الجدول رقم(14)

ان ما نلاحظه من الشكل رقم اعلاه هو ان وتيرة التشغيل في ارتفاع مستمر و فيما يلي اهم القطاعات التي تنشط فيها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .

ان المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بحكم طبيعتها و لما تتميز به من خصائص و ميزات كسرعة الانتشار و المرونة مع المحيط الخارجي الامر الذي سهل عليها دخول مجالات عمل مختلفة لتحقق فيه نتيجة جيدة و اهم القطاعات التي تنشط فيها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة مبينة في الشكل التالي:

شكل رقم (11): اهم القطاعات التي تنشط فيها المؤسسات ال م ص و محب عدد العمال سنة 2013



Source :d'apres Kadi mohamed,Op.Cit,p :15.

نلاحظ من الشكل رقم (11) ان قطاع الصناعة يحظى باعلى نسبة بما يتعلق في اهم الانشطة التي تساهم فيها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ليأتي النقل ثم قطاع الخدمات ليليها قطاع السياحة ثم قطاع الصحة ثم البناء و الأشغال ليليها قطاع الزراعة و النسبة الضئيلة كانت من نصيب قطاع الاتصالات .

من خلال الجداول السابقة و الاشكال التوضيحية لا يخفى على القارئ ملاحظة المساهمة التي تضيفها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الاقتصاد الجزائري و على غرار ذا الاخير فان المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر تساهم بتوفير مناصب شغل رغم صغر حجمها لانها تعتمد على استخدام تقنيات بسيطة عن طريق تكييف عنصر العمل و يعتبر العنصر البشري من اهم عوامل الانتاج ، كما انها تستوعب عددا من العمال الذي لا تتوفر فيهم شروط العمل في المؤسسات الكبرى لانها تعتمد الى العمالة الماهرة و المدربة تدريبا عاليا و هذا ما يجعلها قادرة على استيعاب اعداد من العمالة الوافدة حديثا الى سوق العمل ، كما انها تستطيع ان تتناغم مع المتغيرات الاقتصادية الطارئة مما يضمن للعمالة الاستقرار في مناصبهم و ذلك على عكس ما هو عليه في المؤسسات الكبيرة التي تتأثر بسرعة بالمتغيرات المحيطة مما يجعلها تلجأ لتسريح العمال كما ان المؤسسات الص و م تساهم في توفير مناصب الشغل و ذلك من خلال مساهمة المرأة في الأنشطة الاقتصادية عن طريق مزاولتها للأنشطة سواء في مجال الصناعات او الحرف التقليدية .

و يعد قطاع البناء و النقل و الاشغال العمومية من بين القطاعات التي يتركز فيه نشاط المؤسسات ال ص و م حيث ان هذين القطاعين يستوعبان اكبر قدر من العمالة مقارنة بالقطاعات الاخرى و ذلك لسهولة انشاء الانشطة الخاصة بالنقل و الاشغال و ذلك من ناحية سهولة المكسب اولا و سهولة الاجراءات الادارية ثانيا حيث يتفاد الاجراءات الخاصة بموقع المؤسسات اي ملكية الاراضي.

و في اطار توفير مناصب شغل من خلال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بدلت الحكومة عدة مجودات تتمثل في سلسلة مخططات تستهدف توفير وظائف للعاطلين عن العمل خريجي الجامعات و ذلك عن طريق وخصصة مؤسسات القطاع العام و بالمقابل فقد شجعت الحكومة الشغل الذاتي و تطوير الحرف و انشاء مؤسسات جديدة بالاطافة الى اجراءات عملية من خلال الامر 09-01 المؤرخ في 22 جويلية 2009 و متضمن قانون المالية التكميلي لنفس السنة و التي تهدف الى دعم انشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الحفاظ عليها و تشجيعها.⁽¹⁾

(1) وفاء دويس، مرجع سابق، ص: 42.

خلاصة:

بعد انتهاء تطلعات هذا الفصل و من مختلف عناصره يمكن الخروج بالنتائج التالية:

-أصبحت الحكومة الجزائرية غير قادرة على استيعاب المزيد من اليد العاملة في مؤسساتها الغير منتجة، لذا تغيرت سياسة الحكومة من توفير مناصب عمل في الوظائف الحكومية، إلى تسهيل مهمة العاطلين عن العمل في توظيف أنفسهم من خلال توفير الدعم المالي والفني لإنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة.

-يمتاز قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر بالعديد من الخصائص والمزايا، فهو ينمو بمعدلات أكبر من معدلات نمو المؤسسات الكبيرة كما يتوسع جغرافيا بسرعة أكبر ، مما يجعله وسيلة و أداة لخلق فرص للعمل والتخفيف من معدلات البطالة؛

- تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا كبيرا في دعم الناتج الوطني وفي خلق مناصب للشغل في الجزائر، لكنها تعاني من مشاكل عديدة تحد من دورها الاقتصادي والاجتماعي؛

- يجب أن يتوافق نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع نمو احتياجات سوق العمل (نوعية اليد العاملة) في الجزائر، وإلا لن تكون هناك فائدة كبيرة (تنحصر الفائدة في بعض المجالات) من إنشاء هذا النوع من المؤسسات.

-بذلت الجزائر مجهودات بشن سياسات تشغيل و كذا برامج دعم للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة بغية التخفيف من البطالة؛

-تساهم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الاقتصاد ليس فقط بتوفير مناصب شغل بل كذلك عن طريق ما تضيفه من قيمة مضافة و زيادة معدل التصدير و غيره .

A. الخاتمة العامة:

من المعروف ان دول العالم الثالث من أكثر دول العالم التي تعاني من ارتفاع معدلات البطالة ويرجع السبب في هذا إلى قصور النمو الاقتصادي عن ملاحقة النمو السكاني وكذا عجز المدخرات المحلية عن تمويل الاستثمارات اللازمة لتوفير فرص العمل الأمر الذي دفع بها إلى دق نقوس الخطر و العمل على وضع برامج واليات و استراتيجيات بغية التقليل من أثارها على اعتبار أن ارتفاع نسبها إلى هذه المستويات سينعكس عليها سلبا ويجعلها تعيش في دوامة من المشاكل الاقتصادية و الاجتماعية التي تؤدي إلى زعزعة استقرارها السياسي .

ومن بين الآليات التي انتهجتها دول العالم الثالث بغية الحد من ظاهرة البطالة و حققت نجاحا كبيرا نجد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة فهذه الأخيرة قد احتلت مكانة هامة في مختلف دول العالم سواء المتقدمة منها أو السائرة في النمو بالنظر لما لها من أهمية جوهرية في تنشيط الاقتصاد وتحقيق التطور الهيكلي والتقدم ورعاية الابتكارات التكنولوجية ، ناهيك عن دورها البارز في مجال محاربة البطالة، فالمشروعات الصغيرة و المتوسطة تساهم بشكل فعال في التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال تأثيرها على بعض المتغيرات الاقتصادية الكلية مثل إجمالي الناتج المحلي، الاستهلاك ، العمالة ، الادخار والاستثمار والصادرات ، إلى جانب مساهمتها في تحقيق العدالة الاجتماعية والإقليمية. فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بإمكانها أن تلعب دورا هاما في التخفيف من حدة البطالة من خلال مساهمتها في توفير مناصب عمل جديدة، وإعادة إدماج العمال المسرحين من المؤسسات العمومية وبالتالي التخفيض من نسب البطالة خاصة بعد عمليات الخصخصة التي تشهدها الكثير من البلدان النامية في إطار التعديلات الهيكلية. إلى جانب كونها قادرة على استيعاب العمالة غير الماهرة أو النصف ماهرة والتي تشكل النسبة الكبيرة من قوة العمل في الدول النامية ، وبتكلفة منخفضة نسبيا؛

و الحكومة الجزائرية بذلت جهدا كبيرا للحد من معدلات البطالة وتوفير مناصب جديدة للشغل، من خلال دعم قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على مدى السنوات العشر الماضية. حيث قامت الحكومة بإصلاحات بارزة لتعزيز الإطار القانوني و التشريعي من أجل خلق بيئة عمل مساندة لأنشطة هذا القطاع، فأنشأت بذلك وزارة خاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة عام2000، وهي الدولة العربية الأولى التي تنشئ وزارة خاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. وقد سطرت هذه الوزارة و طبقت إستراتيجية متكاملة لتحسين و تطوير البيئة الاستثمارية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.حيث شملت هذه

الإصلاحات إصدار قوانين ذات أهمية بالغة مثل : قانون تطوير و ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سنة 2001، و كذا برامج تنموية اخرها كان للفترة 2009-2014

من خلال ما تم التطرق اليه في هذه الدراسة ،و هو جزء بسيط تناول مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الاقتصاد من مناصب شغل و قيمة مضافة و ما يتعلق بها من جوانب أخرى ، فهي تعتبر عاملا جد مهم نظرا للدور الفعال الذي تلعبه و الذي تم تقديمه في الفصل الاخير كما عرفنا أن تلك المؤسسات لقيت إهتماما بالغا من طرف الدولة الجزائرية التي وجهت جميع الجهود و عملت على ترقية و تأهيل تلك المؤسسات .

نتائج اختبار الفرضيات:

-الفرضية الاولى: " للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة دور فعال في التخفيض من نسبة البطالة" صحيحة ؛ فقد أثبتت الإحصائيات صحة الفرضية و ذلك من خلال مناصب الشغل التي توفرها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة او من نسبة التشغيل التي تزيد بزيادة عدد هذه الاخيرة ففي جميع الاحوال لا يمكن ان لا نرى العمالة الموظفة في هذا القطاع خاصة و انه يعتمد على العنصر البشري بالدرجة الاولى.

-الفرضية الثانية: " إن التركيز الحاصل على العاصمة والمدن الرئيسية في توزيع الموارد في كثير من الاحيان يؤدي إلى تركيز البنية التحتية في هذه المدن و يؤدي إلى خلل في توزيع المشروعات الصغيرة والمتوسطة وبالتالي عدم فاعليتها في الاقتصاد" خاطئة ، من خلال ما تم عرضه في خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، تم التوصل الى نتيجة ان هذا النوع من المؤسسات يتمتع بالمرونة مع المحيط الاقتصادي كما انه لا يحتاج الى متطلبات كبرى مقارنة بالمؤسسات الكبيرة وكذا من ميزاته سرعة الانتشار الجغرافي لذا فان الفرضية خاطئة و نقول ان المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لا تركز بتركيز البنى التحتية في المدن و العواصم بل هي منتشرة جغرافيا و على مختلف المجالات لما تتمتع به من ميزات و خصائص.

_الفرضية الثالثة: "ان البطالة الهيكلية بطالة لا يمكن التصدي لها عن طريق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة اذ يمكن ان تحدث بداخل هذا القطاع حتى" خاطئة ؛ لان لمشروعات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة هي أحد الحلول للبطالة الناتجة عن الخصخصة إذا ما تم استخدام جزء من عوائدها لتمكين العمالة التي يتم التخلي عنها من دخول هذا القطاع لئمالك ومدير للمشروع وئمنتج في ذات الوقت. وبالاعتماد على خبراتهم في المؤسسة الأم يملئ الاستفاداة من التشابك مع هذه المؤسسة من

خلال إقامة مشاريع مئلمة لها .

بل تحتاج إلى إعادة تأهيل العمالة التي يتم التخلي عنها من خلال التدريب فقط و ليس بطالة بالضرورة لما يثبت خطأ الفرضية.

النتائج المتوصل إليها:

- ومن خلال ما تضمنته الدراسة لموضوع آليات مكافحة البطالة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة نموذجا توصلنا لجملة من النتائج سنقوم ببيانها على النحو التالي :
- ❖ أن الجزائر قد عملت على دعم و تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة باعتبارها احد الآليات المهمة في مكافحة البطالة وذلك من خلال برامج و هيئات دعم مختلفة كالوزارة الوصية على هذه المؤسسات و الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب و وكالة ترقية و دعم الاستثمارات، و وبرنامج التمويل المشترك الاورو متوسطي...الخ.
 - ❖ إن اهتمام الجزائر بقطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة جاء نتيجة للنجاح الذي حققته هذه الأخيرة في معظم الدول المتقدمة و نظرا للدعم الذي تقدمه للمؤسسات الكبيرة في إطار التكامل بين فروع النشاط الاقتصادي من جهة، و بما تضمنه من امتصاص للبطالة خاصة بعد عمليات تسريح العمال التي عرفتها الجزائر من جهة أخرى.
 - ❖ إن موضوع تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في مختلف مجالات النشاط الاقتصادي يلقي اهتماما متزايدا من طرف المنظمات الدولية و المحلية، فضلا عن اهتمام الباحثين الاقتصاديين بها، باعتبارها من أفضل وسائل الإنعاش الاقتصادي، نظرا لسهولة تكيفها و مرونتها التي تجعلها قادرة على الجمع بين التنمية الاقتصادية و وسيلة إيجابية لفتح آفاق العمل من خلال توفير مناصب الشغل و خلق الثروة و بإمكانها رفع تحديات المنافسة و غزو الأسواق الخارجية في ظل اقتصاد السوق .
 - ❖ إن البلدان النامية التي تعاني من مشكلة البطالة تلعب المشروعات الصغيرة و المتوسطة فيها دورا هاما في التخفيف من حدتها.
 - ❖ تعرف مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الاقتصاد الجزائري مجموعة من العراقيل تحول دون تنمية و ترقية هذا القطاع، و تحقيقه للأهداف المسطرة و يعتبر التعرف عليها امرا ضروريا لايجاد افضل السبل و الوسائل لمعالجتها

التوصيات:

- يجب توفير البيئة الاستثمارية والقانونية الملائمة لتطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر حتى يتم الاستفادة منها في كافة المجالات الاقتصادية و الاجتماعية، و يتم توجيهها إلى العمل في القطاعات الذي تعاني من تراجع في أهميتها النسبية في الإنتاج والتشغيل (خلق تنمية متوازنة)؛
- الاستفادة من الخبرات و التجارب الدولية في مجال توفير الدعم المالي (مصادر التمويل) للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، لأن اهتمام البنوك في الجزائر منصب على تمويل القطاعات التي تحقق مردودية عالية وسريعة؛
- الحد من البطالة الموسمية من خلال تشجيع إقامة مؤسسات صغيرة ومتوسطة تعمل على ضمان استمرارية الخدمة أو السلعة فيغير موسمه الى حين بداية الموسم القادم كما هو الحال في قطاع الزراعة؛
- إجراء دورات تدريب وتوعية للأشخاص العاطلين عن العمل، لحثهم وتشجيعهم على أهمية إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة و ما توفره من دخل، يؤدي إلى انخفاض الطلب على الوظائف العمومية، مما يخفف من حدة عبء توفير مناصب العمل من طرف الحكومة؛
- إذا كانت هناك مؤسسات تحتاج إلى عملية خوصصة لضمان استمرارية نشاطها، فلا بد أن تكون هذه العملية مبنية على أسس مدروسة، بحيث تمنع قدر الإمكان من انتقال جزء من القوة العاملة إلى قوة متعطلة

اولا: باللغة العربية

الكتب:

- 1) بختي ابراهيم، الدليل المنهجي في اعداد و تنظيم البحوث العلمية (المذكرات و الاطروحات) ، كلية الحقوق و العلوم الاقتصادية ، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة .
- 2) بشارت جميل هيل،التمويل المصرفي في الاسلام للمشروعات الصغيرة والمتوسطة ،دار النفائس الاردن ، عمان،2008.
- 3) بن شهرة مدني،الاصلاح الاقتصادي ،سياسة التشغيل(التجربة الجزائرية)، دار حامد للنشر و التوزيع، الاردن ،2009.
- 4) جواد نبيل ،ادارة و تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع،بيروت،2007.
- 5) الحميد محمد صلاح،ازمة البطالة دراسة مقارنة (مصر،السعودية ،الكويت)، هبة النيل العربية للنشر و التوزيع ،مصر،2011
- 6) خبابة عبد الله، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة(الية لتحقيق التنمية المستدامة،دار الجامعة الجديدة ،الاسكندرية ،2013.
- 7) عدون ناصر دادي، العايب عبد الرحمان، البطالة واشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر"، ديوان المطبوعات الجامعية ،بن عكنون الجزائر،2010.

المذكرات:

- (8) برجى شهرزاد، "اشكالية استغلال مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير ،تخصص مالية دولية،كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية ،جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان،2011/2012.
- (9) بن جيمة عمر،'دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيف من حدة البطالة'، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير،تخصص ادارة الافراد وحوكمة الشركات، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير و العلوم التجارية، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان،2010/2011.
- (10) بن زهية محمد،"التسيير الامثل للمخزون في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة -دراسة حالة ملبنة الحضنة المسيلة"،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير ،تخصص ادارة اعمال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة -تكنولوجيا المعلومات و الاتصال،كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ،جامعة محمد خيضر،بسكرة،2008/2007.
- (11) بوشارب ناريمان،"سبل تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة-دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لولاية بسكرة للفترة 2004/2011-" مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر ،تخصص مالية ونقود ،كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر ،بسكرة،2013/2014.
- (12) دحماني محمد ادريوش، "اشكالية التشغيل في الجزائر -محاولة التحليل- "اطروحة كملة لنيل شهادة الدكتوراه ،تخصص اقتصاد التنموية ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة ابو بكر بلقايد ،تلمسان 2010/2012.
- (13) دويس وفاء،'دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيض من مستوى البطالة-دراسة مقارنة بين تونس و الجزائر-'، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر ، تخصص تسيير المؤسسات الغيرة والمتوسطة،كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ،2012/2013.

- (14) ذبيح محمد دمان، "الليات الشرعية لعلاج مشكلة البطالة"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، تخصص اقتصاد اسلامي، كلية العلوم الاجتماعية و العلوم السياسية، جامعة العقيد الحاج لخضر، باتنة، 2008/2007.
- (15) عيساوي نريمان، "الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و دورها في دعم وتمويل المشروعات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر خلال الفترة 2004-2013-2013"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، تخصص مالية واقتصاد دولي، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014/2013.
- (16) قنيدرة سمية، " دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة -دراسة ميدانية بولاية قسنطينة-"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، تخصص تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2010/2009.
- (17) لخلف عثمان، "واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة وسبل دعمها وتمييزها دراسة حالة الجزائر"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2004/2003.
- (18) مسعودة حمدي، "العلاقة بين البطالة و التضخم في الجزائر خلال الفترة 2000-2012"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، تخصص مالية ونقود، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014/2013.
- (19) وسام سعدية، "دور البنوك التجارية في تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة-دراسة حالة بنك الفلاحة و التنمية-وكالة بسكرة-" مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، تخصص مالية ونقود، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2012.

المدخلات:

- (20) ريمي رياض ، ريمي عقبة،"تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و اهميتها في الجزائر"،واقع و افاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر،كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير،جامعة الوادي،06/05 ماي 2013.
- (21) سليمان ناصر ،عواطف محسن،"تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالصيغ المصرفية الاسلامية"،الاقتصاد الاسلامي -الواقع و الرهانات ،غرداية، 24/23 فيفري 2011.
- (22) غربي حمزة،قمان مصطفى،"دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الحد من ازمة البطالة في الدول العربية مع الاشارة الى حالة الجزائر"، دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية، الجزائر، 2011.
- (23) مسعودي زكرياء،"سياسة التشغيل و فعالية برامج الاصلاحات الاقتصادية بالجزائر منذ 2001"،ابحاث المؤتمر الدولي لتقييم اثار برامج الاستثمارات العامة و انعكاساتها على التشغيل و الاستثمار و النمو الاقتصادي خلال الفترة 2001-2014، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة سطيف1، 12/11 مارس 2013.
- (24) مصطفى بلمقدم،مصطفى طويطي،"المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كاستراتيجية حوكمية لامتناص البطالة في الجزائر"، استراتجية الحوكمة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة"،كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ،جامعة المسيلة،15/16 نوفمبر 2011.

المجلات و الاصدارات:

- (25) شبوطي حكيم،"الدور الاقتصادي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة"،ابحاث اقتصادية و ادارية، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة محمد خيضر ،بسكرة،العدد الثالث ،جوان 2008.

- (26) البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية و المحبطة منها خلال عقد التسعينات، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا ،جامعة الشلف، العدد الاول.
- (27) بوفيلح نبيل ،"دراسة تقييمية لسياسة الانعاش المطبقة في الجزائر لفترة(2000_2010)"ابحاث اقتصادية وادارية،كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير،جامعة محمد خيضر ، بسكرة،العدد 12،2012.
- (28) دبكة شريف،العايب عبد الرحمان، "العمل و البطالة كمؤشرين لقياس التنمية المستدامة-حالة الجزائر-،ابحاث اقتصادية و ادارية كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ،جامعة محمد خيضر بسكرة ،العدد الرابع،ديسمبر 2008.
- (29) رواب عمار ، غربي صباح،" التكوين المهني و التشغيل في الجزائر" ،الاكاديمية للدراسات الاجتماعية و الانسانية ، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، بسكرة ،2011.
- (30) صالح صالح،"اساليب تنمية المشروعات المصغرة و الصغيرة و المتوسطة في الاقتصاد الجزائري ،مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة فرحات عباس،سطيف، العدد03، 2004.

ثانيا : باللغة الفرنسية

المذكرات:

- 31) Houria sekkal , ' **forces et faiblesses de la petite et moyenne entrepriseprivéé algeriennes dans le contexte des reformes economiques** ',memoiree de magister en science économique ,option ;gestion, faculté des sciences économique des science de gestion et des sciences commerciale ,université d'oron,2011/2012 .
- 32) MIMOUNI YASSINE , ' **le développement des pme et la bonne gouvernance –cas filialetrans –canal/ouest SPA-unite2 relizane-**' ,thèse de magister en gouvernance d'entreprise ,faculté des sciences économique commerciale et des gestions ,université abou-bakrbelkaid, telemcen.,2013/2012

الملتقيات:

- 33) Kadi mohamed , '**relation entre pme et lemploi en algerie :quelle realité ?**', les communications des effets des programmes d'investissements publics 2001-2014 et la croissance économique , faculté des scie,ce economique cpmmmerciales et sciences de gestion ,université sétife1 , les11/12 mars 2013 .

المجلات و الاصدارات:

- 34) ben abderahman ilyes,habiba guechi , ' le chomage en algerie :aspect théorique et réalité ',laboratoire des stratégie et des politique économique,faculté des sciens de la gestion et science économique, université de msila,2011.
- 35) Michéle forté , '**activité emploi chomage =de quoi parle-ton ?** ', économie de travaille ,SO11FM60,UDS.janvier 2012.
- 36) OGAL Ahlam, « **quelle place pour les PME en Algérie ?** », Revue le phare, n°114, 10/2008.

ثالثا: مواقع الانترنت

الويب (web):

- 37) <http://www.aps.dz/economie/8710-bensaci-appelle-%c3%a0-la-r%c3%a9vision-du-statut-de-1-agence-nationale-du-d%c3%a9veloppement-des-pme>
- 38) http://bbekhti.online.fr/trv_pdf/guide_de_methologie.pdf

البريد الالكتروني:

- 39)www.mipi.gov.dz
- 40)www.ONS.dz
- 41)www.CNES.dz

