



جامعة وهران 2

كلية العلوم الاقتصادية التجارية و علوم التسيير

أطروحة

للحصول على شهادة دكتوراه في العلوم

في العلوم التجارية

التشغيل في الجزائر ودور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
بين الواقع والمأمول

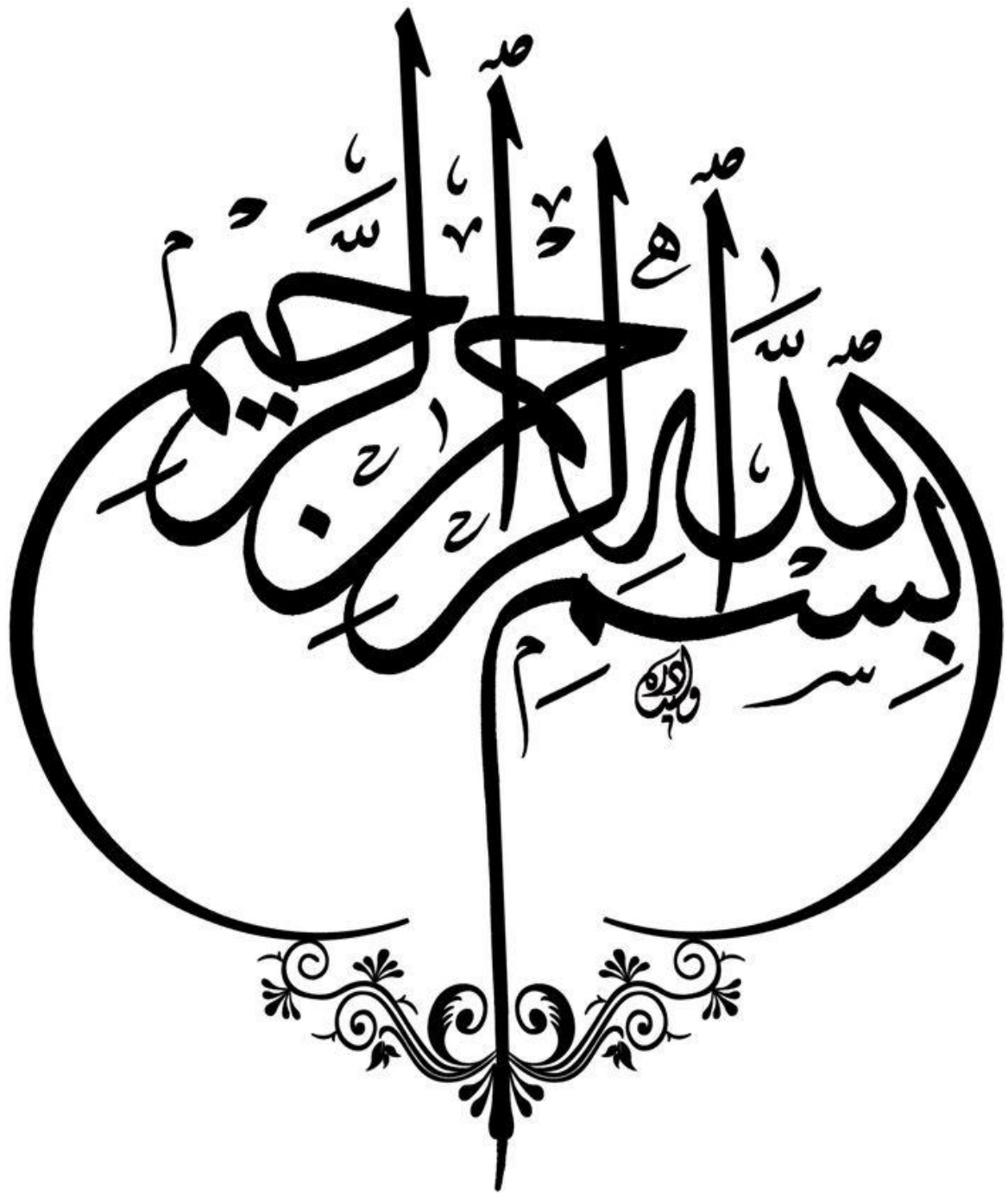
مقدمة ومناقشة علنا من طرف

السيدة(ة): يحي عبد القادر

أمام لجنة المناقشة

اللقب والاسم	الرتبة	المؤسسة الأصلية	الصفة
حمداني محمد	أستاذ التعليم العالي	جامعة وهران 2	رئيسا
كريالي بغداد	أستاذ التعليم العالي	جامعة وهران 2	مقرر
بن لحسن هوارى	أستاذ محاضر (أ)	جامعة وهران 2	مناقشا
عدالة العجال	أستاذ التعليم العالي	جامعة مستغانم	مناقشا
بن ديدة هوارى	أستاذ محاضر (أ)	جامعة سيدي بلعباس	مناقشا
بوقديل محمد	أستاذ محاضر (أ)	جامعة تلمسان	مناقشا

السنة: 2021/2020



﴿ بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ ﴾

﴿... وَجَاءَ رَجُلٌ مِّنْ أَقْصَى الْمَدِينَةِ يَسْعَىٰ قَالَ يَا مُوسَىٰ إِنَّ الْمَلَأَ يَأْتَمِرُونَ بِكَ لِيَقْتُلُوكَ فَاخْرُجْ إِنِّي لَكَ مِنَ النَّاصِحِينَ (20) فَخَرَجَ مِنْهَا خَائِفًا يَتَرَقَّبُ قَالَ رَبِّ نَجِّنِي مِنَ الْقَوْمِ الظَّالِمِينَ (21) وَلَمَّا تَوَجَّهَ تِلْقَاءَ مَدْيَنَ قَالَ عَسَىٰ رَبِّي أَن يَهْدِيَنِي سَوَاءَ السَّبِيلِ (22) وَلَمَّا وَرَدَ مَاءَ مَدْيَنَ وَجَدَ عَلَيْهِ أُمَّةٌ مِّنَ النَّاسِ يَسْقُونَ وَوَجَدَ مِنْ دُونِهِمُ امْرَأَتَيْنِ تَذُودَانِ قَالَ مَا خَطْبُكُمَا قَالَتَا لَا نَسْقِي حَتَّىٰ يُصَدِرَ الرِّعَاءُ وَأَبُونَا شَيْخٌ كَبِيرٌ (23) فَسَقَىٰ لَهُمَا ثُمَّ تَوَلَّىٰ إِلَى الظِّلِّ فَقَالَ رَبِّ إِنِّي لِمَا أَنزَلْتَ إِلَيَّ مِنْ خَيْرٍ فَقِيرٌ (24) فَجَاءَتْهُ إِحْدَاهُمَا تَمْشِي عَلَى اسْتِحْيَاءٍ قَالَتْ إِنَّ أَبِي يَدْعُوكَ لِيَجْزِيَكَ أَجْرَ مَا سَقَيْتَ لَنَا فَلَمَّا جَاءَهُ وَقَصَّ عَلَيْهِ الْقِصَصَ قَالَ لَا تَخَفْ نَحْوَتَ مِنَ الْقَوْمِ الظَّالِمِينَ (25) قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ (26) ...﴾

الآيات (20-26) من سورة القصص.

جاء عن البيهقي، في كتابه مناقب الشافعي، تحقيق السيد احمد صقر، الجزء الثاني، دار التراث، القاهرة، ص 36.

"أخبرنا أبو عبد الرحمان السلمي قال: سمعت أبا الحسن القصار الفقيه يقول: سمعت ابن أبي حاتم يقول: سمعت الربيع بن سليمان يقول: "قرأت كتاب الرسالة المصرية" على الشافعي نيفا وثلاثين مرة، فما من مرة إلا كان يصححه، ثم قال الشافعي في آخره: "أبى الله أن يكون كتابا صحيح غير كتابه"."

"التغييرات البسيطة يمكنها أن تحدث تأثيرات واسعة النطاق".
استر دفلو وابهيجيت بانرجي - جائزة نوبل للاقتصاد 2019
كتاب اقتصاد الفقراء ص 468

شكر

أشكر الله واحمده على نعمه، وتوفيقه لانجز هذا العمل، ثم أتقدم بالشكر إلى
البروفيسور **كريالي بغداد** على ما قدمه من ارشاد وتصحيح.
كم أتقدم بالشكر **للأساتذة** أعضاء لجنة **المناقشة**، على مشاركتهم لنا من
بعض وقتهم الثمين وقبولهم مناقشة هذا العمل المتواضع.
كما اقدر كل من شجعتني لاتمام هذه الرسالة، واطم بالذكر اخي مختار
والاصدقاء كمال خروبي ورضوان قلايلية وعلي حساني.

الإهداء

أهدي ثمرة هذا العمل

إلى أمي الكريمة أطال الله عمرها في طاعة الله

إلى روح أبي جيلالي رحمه الله

فهو صدقة جارية لهما

إلى إخواني وأخواتي وعائلاتهم كل باسمه

إلى زوجتي وبناتي وسام وآية ورانية وإيمان خولة

الملخص:

تشكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة النواة الأساسية لكثير من اقتصاديات الدول المتقدمة والناشئة، وذلك بعد الاهتمام الكبير الذي أولته تلك الدول لهذا النوع من المؤسسات، حتى أصبحت تشكل القاعدة الأساسية في العمليات التنموية والتشغيل، من هذا المنطلق زاد اهتمام الحكومات والباحثين بموضوع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والتأكيد على دورها في تشغيل اليد العاملة. الجزائر وتوفرها على إمكانات طبيعية ومالية، وخاصة الموارد البشرية، يمكنها تطوير قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والخروج من التبعية لقطاع المحروقات نتيجة فشل الاستراتيجيات التي اعتمدها الحكومات المتعاقبة في مجال التنمية ومكافحة البطالة والاستفادة من الطاقات البشرية المتوفرة. والاستفادة من التجارب الدولية الناجحة فيما يخص دعم هذا القطاع خاصة في جانب التمويل ونقل التكنولوجيا، وفسح المجال للمتخصصين والخبراء الجامعيين للمساهمة في تطوير التسيير والتنظيم والأداء للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

الكلمات المفتاحية: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، التشغيل، البطالة، الشباب، اليد العاملة.

Abstract:

The medium and small enterprise form the main nucleus of many economics of the developed and emerging countries, after that big attention of those institutions in which they turn into the basic rule in the processes of development and operation, from this view the governments and researchers have increased interest in the subject of small and medium enterprise, and to emphasize their role in the operating the labor force. From the depart of availability of Algeria with a natural and financial potential, especially human resources. It can develop the medium and small enterprise sector then, the exit of dependency on the hydrocarbons sector due to the failure of strategies that adopted by successive governments in the field of development and the fight against unemployment and take advantage of available human resources. Then, the benefit from successful international experiences in support of this sector especially in terms of financing and technology transfer, and gave way to specialists and university experts to contribute to the development of management and performance of small and medium enterprise.

Keywords: Small and Medium Enterprise, Employment, Unemployment, Young, Laborers.

Résumé : *Les petites et moyennes entreprises représentent la pierre angulaire pour drainer l'économie des pays développés et de nombreux pays émergents. Cette grande attention portée par ces pays à ce model d'entreprises, deviennent la base de processus de développement et d'emploi, et a prouvée dans le temps son rôle capital pour mobiliser et accroître la main d'œuvre.*

L'Algérie, avec ses capacités naturelles et financières, notamment humaines, peut développer le secteur des petites et moyennes entreprises, ainsi, sortir de la dépendance du secteur des hydrocarbures du fait de l'échec des stratégies adoptées par les gouvernements successifs dans le domaine du développement, de diminuer le taux de chômage et surtout la marginalisation du potentiel humain disponible. De ce fait, l'Algérie doit bénéficier des expériences internationales réussies en matière de soutien à ce secteur, notamment dans le domaine de la finance et du transfert de technologie, et laisser la place aux spécialistes et experts universitaires pour contribuer au développement de la gestion, de l'organisation et de la performance des petites et moyennes entreprises.

Mots clés : Les petites et moyennes entreprises ; l'emploi ; chômage ; jeunesse ; main d'œuvre.

الصفحة	العنوان
	مقدمة عامة
	الباب الاول: سوق العمل بالجزائر بعد الاصلاحات
	الفصل الاول: النظريات الاقتصادية المفسرة لسوق العمل والبطالة
	المبحث الاول: نظرة الكلاسيك لسوق العمل
	المبحث الثاني: الكينزيون ونقد النظرية الكلاسيكية
	الفصل الثاني: البطالة في الجزائر (بين النظري والواقع)
	المبحث الاول: مفاهيم حول البطالة وانواعها
	المبحث الثاني: اسباب البطالة في الجزائر
	المبحث الثالث: خصائص البطالة في الجزائر والتأثير المترتبة عنها
	الباب الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على المستوى الدولي
	الفصل الثالث: المفاهيم المتعلقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة
	المبحث الاول: اشكالية تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
	المبحث الثاني: التجارب الدولية في تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
	الفصل الرابع: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتشغيل دوليا
	المبحث الاول: مكانة واهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصادات الدولية
	المبحث الثاني: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل دوليا
	الباب الثالث: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل في الجزائر (واقع وافاق)
	الفصل الخامس: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر
	المبحث الاول: نظرة حول تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر
	المبحث الثاني: تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر
	المبحث الثالث: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل

	الفصل السادس: هيات واجهزة دعم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
	المبحث الاول: هيات دعم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
	المبحث الثاني: الاجهزة المساعدة على استحداث المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
	الفصل السابع: الاجراءات المرافقة للحد من البطالة في الجزائر
	المبحث الاول: الاجراءات والبرامج المرافقة للحد من البطالة
	المبحث الثاني: انعكاسات سياسة الانعاش الاقتصادي على التشغيل
	الخاتمة العامة

مقدمة

مقدمة:

إن بناء الحضارات والأمم وشموخها، لا يتم إلا بما يقوم به أبنائها من مجهودات وما يقدمون لها من إسهامات ايجابية، فأني تطور لأمة ما مرتبط بتطور أبنائها، غير أن وجود أي قيود أو عقبات مهما كانت طبيعتها كمحدودية الموارد الطبيعية أو البشرية، أو سوء استغلالها وتسييرها، قد تحول دون الوصول إلى إرساء التطور المنشود، ولقد تعددت الأفكار الاقتصادية في تناول موضوع تطور اقتصاديات الدول، وأوضحت سبل بذل العمل والمجهود، وأوضحت قيمة استغلال الموارد الطبيعية والبشرية الاستغلال الأمثل، بما يعنيه تحقيق التشغيل الكامل، و بالتالي الحد من البطالة، هذه المسألة التي لاقت ولا تزال اهتماما كبيرا، لما لها من علاقة بالاستقرار الاقتصادي والتماسك الاجتماعي، حيث يعد نقص التشغيل أو البطالة السمة المميزة لمعظم الاقتصاديات ولو عند النسب الطبيعية عند الدول التي استطاعت الحد من الظاهرة بفعل الحوكمة الرشيدة، هذه البطالة الطبيعية التي تشكل من 1% إلى 3% من اليد العاملة القادرة على العمل¹، إذ لا يوجد اقتصاد في العالم يخلو من نسبة معينة من البطالة، وطبعا باختلافها من بلد لآخر ومنطقة اقتصادية لأخرى، تبعا للظرف الاقتصادي والاجتماعي الذي تمر به كل دولة أو تكتل اقتصادي، وتبعا للتحويلات الاقتصادية والاجتماعية التي تمر بها مختلف الشعوب سواء كانت متقدمة أو نامية، خاصة طبيعة البنية الاقتصادية وآثار المتغيرات الديموغرافية التي يكون تأثيرها على المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية واضحا، كمعدل النمو السكاني، ومعدل الإعالة الاقتصادية، نتيجة العلاقة المتبادلة والمتشابكة بين الظواهر السكانية والاقتصادية.

-بالنظر إلى الجزائر التي تتميز باقتصاد ريعي تستحوذ خامات المحروقات على أكثر من 97% من صادراته،

وأسعارها مرتبطة بعوامل خارجية عديدة ومتنوعة، لأن سعر هذه الخامات مرتبط كما هو الشأن لباقي المواد الأولية

¹ - محمد الشريف إلمان، محاضرات في النظرية الاقتصادية الكلية-نظريات ونماذج التوازن واللاتوازن، الجزء الاول، ديوان المطبوعات

الأساسية بعدد المتغيرات الاقتصادية والجيوسياسية، كما تكون معرضة لصدمات غير متوقعة تأثر مباشرة على أسواقها باعتبارها أسواق دولية، خاصة وأن حصة الجزائر في السوق الدولية ضعيفة، ما يبقي أسعار الخام خارجة عن إرادة الدولة، وإجتماعيا تتميز بلادنا بنمو سكاني مرتفع، هذا النمو الذي يكشف عن نمو موازي للسكان في سن التشغيل، حيث تكاد تفرد الجزائر مع بعض الدول القلائل بميزة أساسية هي أن الفئة الأكبر من سكانها شباب، الأمر الذي أسهم في ظهور فائض في القوة العاملة، ليس متجانسا مع النمو الاقتصادي للبلاد، بحيث لم ينمو هذا الأخير بالنسب المرجوة الكافية لاستيعاب من هم في سن التشغيل، إضافة إلى الداخلين الجدد في سوق العمل، بسبب التوجهات الاقتصادية التي اعتمدت على دور القطاع العام في خلق فرص التوظيف، والتي أثبتت محدوديتها في استيعاب الأعداد المتزايدة للأيدي العاملة، عقب التخلي التدريجي للدولة عن الالتزام التام بالمنح الاقتصادية، خاصة تمويل المؤسسات الاقتصادية، وتأثيره المباشر على التشغيل بالتقهقر التدريجي في استحداث والمحافظة على مناصب العمل الدائمة.

- إن ارتباط إيرادات الخزينة العمومية ببيع المحروقات الحامة، جعل من الأزمة الاقتصادية الناتجة عن انهيار أسعار البترول الخام في السوق الدولية منتصف ثمانينيات القرن الماضي (سنة 1986)، وما رافقها من توقف الدولة عن دعم المؤسسات الاقتصادية نتيجة تقلص الموارد المالية، حيث " أدت الإدارة الربعية للجهاز الاقتصادي إلى الأزمة، فلا الصناعات المصنعة ولا بناء اشتراكية محددة صمدت أمام التراجع في الإيرادات البترولية سنوات الثمانينات، على عكس ما يقدمه الخطاب الرسمي، فقد كشف انخفاض الإيرادات الشعاعات الجوفاء، وإفلاس التوجه الاقتصادي، فالمصانع لم تكن تشتغل إلا 15% إلى 20% من طاقتها النظرية"¹، هذه المصانع المتكونة في الأصل من مؤسسات

¹- BENDIB Rachid, l'état rentier en crise – élément pour une économie politique de la transition en Algérie, office des publications universitaires, Alger, 2006, p29.

اقتصادية عمومية، إذ لم تعطى الفرصة الكافية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في النسيج الاقتصادي إبان هذه المرحلة.

-إن مخلفات صدمة إنحيار أسعار الخام في السوق الدولية، وما تبعها من أزمة متعددة الابعاد سياسية واقتصادية والتي عرفتها البلاد بعد احداث 05 اكتوبر 1988، وتبعاتها وأبرزها اللجوء الى الاستدانة الخارجية، وتطبيق سياسة التعديل الهيكلي وتنفيذ برنامجه ابتداء من سنة 1993 وفق شروط صندوق النقد الدولي، وما إنجر عنه من تسريح لمئات الآلاف من العمال، لأن " الانجازات المحققة في مخطط الخوصصة طيلة الفترة (1995-2003) عمليا كانت سلبية، ولم تسجل أي تقدم حقيقي، فالخوصصة بالتصفية شملت حوالي 1200 مؤسسة عمومية وطنية أو محلية"¹، والتسريح الجماعي لعمالها، مع النمو المطرد لطالبي العمل الجدد وظهور خاصية بطالة خريجي الجامعات كعبء إضافي على سوق التشغيل، ما أدى إلى الارتفاع الكبير لمعدلات البطالة وصلت ذروتها سنة 2000 بتسجيلها معدل يساوي 29.79%، وتفاقم الوضع الاجتماعي بتدهور القدرة الشرائية لفئات واسعة من المجتمع، خاصة الطبقة الوسطى التي كانت بمثابة صمام الأمان الاجتماعي.

-مع تحسن مدا خيل الخزينة العمومية المعتمدة دائما علي إيرادات الجباية البترولية مطلع الألفية، تم الانطلاق في برنامج الانعاش الاقتصادي، حيث كان للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة نصيب في تنفيذ هذه البرامج، مع وجود إطار قانوني داعم للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وفق القانون رقم 01-18 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001⁽²⁾ المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، اضافة لدعم قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بعدد

¹ - SADI Nacer Eddine, La privatisation des entreprises publiques en Algérie. Objectifs, modalités et enjeux, 2eme édition, office des publication universitaire, Alger, Algérie, 2006 , page 193-194 .

² - الجريدة الرسمية، العدد 77، 2001/12/15.

الأجهزة المكتملة المستحدثة لمؤسسات القطاع والنشاطات الذاتية الموجه للشباب مثل جهاز خلق النشاطات عن طريق الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)¹، والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)، وجهاز خلق النشاطات عن طريق الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC)، و هو أقدم جهاز صاحب مرحلة التحولات الاقتصادية خاصة المخصصة، والذي وضع أساسا لدفع تعويضات أو إعانات مالية للعمال المسرحين اقتصاديا نتيجة تطبيق سياسة التعديل الهيكلي، إضافة إلى دوره في التكوين التحويلي الرامي لاعادة ادماج هؤلاء في عالم الشغل، اضافة لدوره في دعم إنشاء المؤسسات الخاصة لهذه الفئة، كمحاولة للتخفيف من الآثار الاجتماعية الثقيلة والموجعة التي افرزتها المرحلة.

-بالموازاة مع هذه الأجهزة المساعدة على استحداث النشاطات الذاتية والداعمة لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، قدمت الدولة تحويلات مالية ضخمة للجانب الاجتماعي، لأن تبعات الأزمة الاقتصادية كانت ثقيلة اجتماعيا، ومحاولة منها لامتنصاص الصدمة الاجتماعية، رصدت الدولة ضمن مخططات برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي (2001-2004) والبرنامج التكميلي لدعم النمو (2005-2009) وبرنامج توطيد النمو (2010-2014)، إضافة للأغلفة المالية الموجهة لتشجيع أجهزة استحداث المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ضمن السياسة الاقتصادية الكلية للبلد، رصدت أغلفة أخرى هامة تخص قطاع التشغيل والحماية الاجتماعية، أنشأت على إثرها برامج تشغيل مؤقتة موجهة للفئات الواسعة من البطالين، مثل برنامج أعمال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUP-HIMO)، منحة النشاط ذات المنفعة العامة (IAIG)، وبرنامج المساعدة على

¹ - الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)، أصبحت تسميتها حاليا "الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية

(ANADE)، بموجب المرسوم التنفيذي رقم 20-329 المؤرخ في 22 نوفمبر 2020 يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 96-

296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي.

الإدماج المهني (DAIP) هذا الأخير وجه لاستيعاب حاملي الشهادات الجامعية وخريجي مراكز التكوين المهني والتعليم الثانوي.

- حققت الجزائر تقدم ملحوظ في استحداث مناصب الشغل ومحاربة البطالة التي انخفضت لتتراوح بين 10% و11% للفترة (2009-2014)، غير أن هذه النسبة تبقى مرتفعة مقارنة بالأموال الضخمة المنفقة، ونسبة معتبرة من مناصب الشغل المحققة تبقى مؤقتة، وتراجع دور هذه الأجهزة مع الصدمة البترولية منتصف سنة 2014 مع إنخفاض أسعار البترول الخام في السوق الدولية مرة أخرى، وتراجعت معها نسبة التشغيل في مختلف أجهزة دعم واستحداث مناصب الشغل، تبعاً لتراجع مداخيل الخزينة العمومية، وبهذا لم يتم الاستغلال الأمثل لهذه الفوائض المالية، وبقيت التنمية في الجزائر مرتبطة بإيرادات قطاع المحروقات، لأن " هذه الجهود الاستثمارية لم تحقق مردودية كافية من حيث خلق قدرات تنموية داخلية، و لم تكن الدولة قادرة على الشروع في تحول هيكلي لاقتصادها، لفكها من هذه التبعية"¹، كما لم تستغل الطاقات البشرية وهذه " النافذة الديمغرافية " الشبانية في الجزائر، والتي شكلت فرصة ديمغرافية سانحة لم يتم تحويلها إلى فرصة اقتصادية هائلة، تمكن البلاد من تطوير اقتصاد متنوع ومستدام، وتحقيق إقلاع تنموي حقيقي، في حين إستغلت عديد الدول كثافتها الديمغرافية، واعتبرت القوى العاملة البشرية فيها أساس العملية التنموية، بالنظر إليها على أنها ثروة منتجة، بترسيخ قيمة العمل على أنه هو العنصر الأساسي في الإنتاج،" نظراً لأن النمو الاقتصادي يتطلب قوى عاملة وقدرات عقلية"²، وقد حققت عدد من الدول النامية قفزة معتبرة في نموها الاقتصادي باستغلالها إمكانياتها وخاصة البشرية الاستغلال الأمثل، و" أصبحت هذه البلدان في

1- CNESE, Transformation Structurelle, emploi, production et societe, (STEPS) Algerie
2019, mai 2020, p 6.

² - أبهيحيت بانرجي واستر دوفلو، ترجمة انور الشامي، اقتصاد الفقراء - إعادة نظر في اساليب محاربة الفقر، الطبعة العربية الاولى،

دار جامعة حمد بن خليفة للنشر، الدوحة دولة قطر، 2016، ص 459.

الوقت المعاصر نموذجاً يحتذى به، إذا ما أرادت البلدان النامية الأخرى تحقيق تنميتها معتمدة في ذلك على الإنسان كمتغير أساسي لذلك، يجعل حجم السكان أو كما يسمى " الهبة الديموغرافية " مشروع تنموي يساعد في القضاء على الفقر والرفع من مستويات الرفاهية للمجتمع"¹، ويوجد دول كثيرة في العالم تفتقد لمثل هذه الطاقات البشرية الهائلة، وتقدم تسهيلات وتحفيزات لاستقبال اليد العاملة المؤهلة تصل إلى حد المساعدة على التجنيس، لان فئة الشباب خاصة الذين " تحصلوا على شهادات جامعية لهم طموحاتهم وأفكارهم المستقبلية خاصة منها المتعلقة بالتخطيط للمستقبل الوظيفي أو المهني الذي أصبح يمثل هاجس أمام الكثير من الشباب الجامعي"².

أهمية الدراسة:

يستمد البحث أهميته من أهمية موضوع العمل أو الرأسمال البشري الذي يمثل أحد عوامل الإنتاج الأساسية، فالتنمية الاقتصادية والاجتماعية لا يمكن أن تتحقق إلا بالتخصيص والاستغلال الأمثل للموارد البشرية، وأن أي فشل في استيعاب الفئات الشغيلة يعني تعطيلها، وتبعاتها السلبية على الفرد والمجتمع وخيمة، كانتشار العمل الموازي والاقتصاد غير الرسمي، هذا في أحسن الحالات، وانتشار اليأس والاحتقان بين المتعطلين، لتظهر كل أنواع الجريمة في المجتمع، ودخول المجتمع في صراع مرير معها، كما تكتسي الدراسة أهميتها في الدور الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التوظيف وخلق القيمة المضافة، في معظم دول العالم بالاستغلال الأمثل للموارد البشرية والمادة المتاحة. وتتبع

1- أوصيف محمد، النمو الديمغرافي وعلاقته بالنمو الاقتصادي في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، المجلد 6 العدد (10)،

جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر، 2016، ص.ص 106-125.

2- محمد بوقطف، نجاة بن مكّي، نزيهة شاوش، المقاولاتية ودورها في دعم سوق العمل للشباب الجامعي الجزائري - دراسة تحليلية -

سوسيو اقتصادية -، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 11 العدد (3)، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، الجزائر،

2019، ص.ص 119-136.

مراحل تطور القطاع في الجزائر ومختلف الجهود الرامية الى تطويره، ومساهمة القطاع في معالجة الاختلالات الحاصلة في الاقتصاد الوطني، سيما مواجهة ظاهرة البطالة.

أسباب اختيار الموضوع:

إن الدوافع التي حفزتنا لمعالجة الموضوع، بالرغم من إحاطة سوق العمل بالجزائر بعدد الدراسات النظرية والتطبيقية، التي ساهمت فيها المدارس الاقتصادية، إذ نجد الكثير من الأبحاث والدراسات قد ساهمت بشكل كبير في معالجة إشكالية التشغيل ومكانة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التقليل من البطالة، هي أن سوق العمل في الجزائر يبقى رهينة الصدمات الاقتصادية الخارجية، وزيادة هشاشته بتوسيع دائرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التجارية التي أنتجت طبقة ريعية لم تنتج قيمة مضافة للاقتصاد، وبالعكس ساهمت في إنتشار ثقافة الربح السريع واضمحلال قيمة العمل.

أهداف الدراسة:

الهدف من الدراسة التي بين أيدينا هو إظهار البعد الاقتصادي والاجتماعي في الاعتماد على تنمية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة واستثماره في القطاعات المنتجة، بما يمثل من مستوعب للاقتصاد غير الرسمي وزيادة الثروة وفك التبعية المفرطة لقطاع المحروقات هذا اقتصاديا، واستيعاب اليد العاملة والحماية الاجتماعية والتقليل من الانحراف اجتماعيا. زيادة على ذلك رغبتنا في تحديد الاهتمام بموضوع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي نرى بأنها تشكل مستوعب حقيقي للعمالة مستقبلا.

إشكالية الدراسة:

من خلال ما سبق يمكننا طرح التساؤل التالي:

ما هو واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر؟ وما مدى مساهمتها الفعلية في الاقتصاد ودعم سياسات

التشغيل والتقليل من البطالة، بالاستفادة من التجارب الدولية الرائدة؟

- نظرا للتحديات التي تواجه الاقتصاد الجزائري، خاصة الحاجة إلى وضع نسيج مؤسسي خلاق للثروة ولما

الشغل، في ظل وتيرة النمو المرتفعة للفئة القادرة على العمل، وبقاء الاقتصاد الجزائري رهينة تقلبات أسعار البترول

الحام في السوق الدولية، وبقاء سياسة التشغيل التي تعتمد الدولة ظرفية تتماشى مع الظروف المختلفة للاقتصاد،

تتبع نفس النهج عبر الإنفاق الحكومي وتوسيع دائرة التشغيل المؤقت، حيث زادت هذه السياسة من إحداث بطالة

مقنعة وهيكلية، وعدم إعطاء القدر الكافي للقطاعات المنتجة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، هذا القطاع الذي له

وزن حقيقي في مختلف بقاع العالم، والأكثر تميزا وتفردا في النمو وما صاحبه من رفاه اجتماعي و أكبر مستوعب

لليد العاملة ومستحدث دائم لفرص التشغيل.

وعلى ذلك يمكن طرح الأسئلة الفرعية التالية:

1- ما هو واقع البطالة في الجزائر، ما أسبابها، خصائصها وما هي الآثار المترتبة عنها؟

2- ما مدى أهمية السياسات الظرفية الموجهة لمعالجة مشكل التشغيل في الجزائر، وما هي النتائج المتوخاة عنها؟

3- هل ساهمت التغيرات الديمغرافية في زيادة الإنتاج والنمو أو كانت سببا في ارتفاع معدلات البطالة؟

4- بالنظر للتجارب الدولية في المجال، هل يعد الاستثمار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كدعامة للتشغيل والتقليل

من البطالة في الجزائر؟

5- ما مدى فعالية سياسات دعم وتنمية واستحداث المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر؟

فرضيات البحث:

من أجل الإجابة على التساؤلات الفرعية السابقة قمنا بصياغة مجموعة من الفرضيات، والتي نسعى اختبار صحتها في الموضوع، ونستعرض هذه الفرضيات فيما يلي:

1- تتأثر معدلات البطالة في الجزائر بالمتغيرات الاقتصادية الكلية، ولهذا تبقى معدلاتها مقلقة، رغم انخفاضها بفعل السياسات الظرفية لمعالجتها.

2- تركز سياسة دعم التشغيل بالجزائر على السياسات الظرفية، بمجموعة من الأجهزة والبرامج المساعدة في أغلبها على التوظيف المؤقت.

3- تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل ضمن هذه البرامج، ولكن تبقى مساهمتها متواضعة، ولا تعكس حقيقة الجهود والأموال المبذولة، ومقارنة بالتجارب الدولية الرائدة.

منهجية البحث:

إجابة على إشكالية البحث واختبار مدى صحة الفرضيات اعتمدنا في الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك من خلال التغطية النظرية لمختلف الجوانب المتعلقة بالبطالة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وعلاقتها بعالم الشغل، أما فيما يخص الإحصاءات المتعلقة بموضوعي البطالة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فقد اعتمدنا على المراجع الرسمية، سواء تعلق الأمر بالمعطيات والإحصاءات الخاصة بالجزائر كاعتمادنا على الديوان الوطني للإحصاءات إضافة إلى النشريات السنوية الصادرة عن وزارة الصناعة والمناجم، ومعطيات مختلف الوزارات، والجريدة الرسمية الجزائرية، والتقارير الصادرة عن المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي.

حدود الدراسة :

لقد اشتملت هذه الدراسة المتواضعة على مجموعة من الحدود، فبالنسبة للحدود المكانية، فقد كانت الدراسة كلية، شملت العديد من المعطيات المتعلقة بالموضوع، والتي شملت الوطن الجزائر إضافة لبعض الأمثلة من العالم، أما الحدود

الزمنية فقد قمنا بدراسة ما تعلق بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر وعلاقتها بالتشغيل لمرحلة 2001-2018، لما تشكله المرحلة من تحول حقيقي بخروج البلاد تدريجيا من الأزمة الاقتصادية التي كان لها التأثير السلبي المباشر على التوظيف، إضافة لصدور أول قانون توجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر سنة 2001 وتعويضه بقانون آخر سنة 2017، ووقع الصدمة البترولية لسنة 2014.

صعوبات البحث:

تمثلت أهم الصعوبات التي واجهتنا في إعداد هذا البحث في التضارب بين أرقام بعض الإحصاءات، حيث تزيد هذه الحالات من صعوبة وضع بحث متوازن و متكامل.

الدراسات السابقة:

أصبح هاجس التشغيل الشغل شاغل لمقرري السياسات الاقتصادية في الدول والهيئات الدولية المعنية بالعمل، لان سوق العمل متميز بعدم الاستقرار نتيجة تأثره بالعديد من العوامل والمتغيرات المتوقعة وغير المتوقعة الاقتصادية ومنها غير الاقتصادية، مما جعل من مشكلة البطالة مؤرقا لصانعي السياسات الاقتصادية والاجتماعية، ولذا فقد تعددت الدراسات التي تناولت سوق العمل نظرا لأهميته.

انصب المفكرون والمنظرون على إيجاد الحلول الملائمة والآليات لمعالجة الاختلال الذي يحصل في سوق العمل على مر الأزمنة، وهذا ما تطرقت إليه مختلف المدارس والمذاهب الاقتصادية، ورغم اختلافها في الطرح والتحليل لكن كملت بعضها بعضا في إيجاد هذه الآليات.

ونظرا للأهمية الاقتصادية والاجتماعية للموضوع فقد حظي بكم هائل من الدراسات المتتالية والمتراكمة التي تبحث في كفاءات معالجة الاختلال خاصة التقليل من حدة البطالة، ونظرا لطبيعة الموضوع فقد ارتأينا ذكر بعض الدراسات

السابقة التي خاضت في إشكالية التشغيل مع الحلول المقترحة لمعالجتها ودور قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في هذه الحلول في ما يلي:

1-SABEUR CHOUIREF MOKHTARIA, Thèse doctorat, Impact du développement socio-économique sur l'emploi et la jeunesse en Algérie ente 2000-2014 (dans des programmes économiques)- projection jusqu' 2045, Université d'Oran 2 Mohamed Ben Ahmed, 2018-2019..

قدمت الأطروحة التي درست المخططات الاقتصادية، المطبقة منذ سبعينات القرن الماضي وأثره الطويل المدى على سوق العمل، وصولاً للازمة الاقتصادية لسنة 1986، وتبعاتها على التشغيل والبطالة، كما تطرقت الباحثة بالتحليل لإشكالية التشغيل، بداية الألفية، وظاهرة البطالة خاصة بطالة الشباب، وكذا محاولة تفسير العلاقة بين النمو الاقتصادي ومعدلات البطالة، والنمو الديمغرافي من جهة أخرى، وإسقاطات التغيرات الديمغرافية، على آفاق التشغيل والبطالة لسنة 2045، وقد أثبتت النقاط الآتية:

-ارتباط سوق العمل وآليات التشغيل بالجزائر إلى اليوم، ببرامج التوظيف المعتمدة على إيرادات الجباية البترولية.
-خصائص البطالة في الجزائر التي تمتاز بخاصيتين أساسيتين: بطالة الشباب فهي تعادل ثلاث مرات نسبة البطالة عند البالغين، إضافة لبطالة حاملي الشهادات.

- ضعف قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، نتيجة تعقد بيئة الأعمال.

وتوصلت إلى أن الجزائر تواجه ثلاث تحديات قد تؤدي إلى توترات اقتصادية واجتماعية محتملة يمكن حصرها فيما يلي:

1-تحدي تدهور نوعية الشغل الذي يبقى هاجسا بالنسبة لكل الاقتصاديات المتطورة وغير المتطورة.

2- تحدي الديناميكية القوية للاقتصاد غير الرسمي.

3- تحدي قابلية التشغيل لدى الشباب التي أصبحت معضلة عالمية.

2- أطروحة دكتوراه بعنوان: إشكالية التشغيل في الجزائر- محاولة تحليل - من إعداد دحماني محمد

ادريوش 2013 كلية العلوم الاقتصادية علوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة أبو بكر بلقايد-تلمسان-.

تميزت الدراسة بمعالجة إشكالية استيعاب الاقتصاد الجزائري لمعدلات البطالة المرتفعة، في ظل نمو الاقتصادي معتمد

أساسا على أسعار الخام من المحروقات والتي بدورها خاضعة لمتغيرات خارجية يصعب التنبؤ بها.

قدمت الأطروحة تحليل لإشكالية التشغيل في الجزائر خلال الفترة 1980-2010، وفق اختبار قانون اوكن

باستخدام طرق قياسية حديثة، وكذا تقدير العلاقة بين الطلب على العمالة والنمو الاقتصادي وكذا تقدير اثر بعض

المتغيرات الاقتصادية الكلية واهم العوامل الديمغرافية على التغير في معدلات البطالة في الجزائر.

توصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها وجود اثر سلبي لقوة العمل النشطة وكذا الواردات وحجم الإنفاق الحكومي على

معدلات البطالة، و أن هذه الأخيرة تستجيب للانخفاض بنسب ضعيفة جدا حتى في حالة معدلات نمو مرتفعة، فقد

بقيت معدلات البطالة فوق 10% في أحسن حالاتها سنة 2011 بالرغم من الاستثمارات الكبرى التي أنجزت،

فحجم الاستثمار وصل إلى حدود 40.4% من الناتج المحلي الإجمالي حتى نهاية سنة 2010.

لان البطالة في الجزائر كما توصلت إليه الدراسة هي ذات طابع هيكلية، وان السياسات الاقتصادية المتبعة حتى في

حالة ارتفاع أسعار الخام على مستوى السوق الدولي يكمن تأثيرها فقط على المدى القصير ويمس جزءا بسيطا من

البطالة الكلية، في حين تستجيب البطالة للانخفاض عند ارتفاع كل من النمو الاقتصادي الحقيقي وحجم الاستثمار

وكذا أسعار النفط الحقيقية.

3- أطروحة دكتوراه بعنوان: واقع التسويق الاستراتيجي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة- دراسة لمجموعة من المؤسسات الجزائرية في القطاع العام والخاص - من اعداد نهار خالد بن الوليد، 2018-2019، كلية العلوم الاقتصادية علوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة وهران 2 -محمد بن احمد-.

تميزت الدراسة بمعالجة وظيفة التسويق الاستراتيجي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر، من خلال دراسة عينة من المؤسسات العامة والخاصة التابعة للقطاع، في ظل بيئة داخلية وخارجية متغيرة من خلال استغلال الفرص، وتجنب التهديدات التي تعرض المؤسسة إلى الخطر. ورغم تخصص الموضوع فقد تطرق الباحث إلى دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية وخاصة المساهمة في التشغيل، و يمكن توضيح أهم ما عالجها الباحث في هذا الجانب، لأنه متعلق بدراستنا فيما يلي :

- يعتبر قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كرافعة رئيسية للنمو وتشغيل قوة العمل وتقليص البطالة، باستحداث فرص عمل جديدة بصورة مباشرة، والمساهمة في خلق فرص غير مباشرة. وتشكل وعاء للاستجابة السريعة للمطالب الاجتماعية في مجال الشغل.

- يعزز القطاع روح المبادرة الفردية والجماعية، باستخدام أنشطة اقتصادية سلعية أو خدمية لم تكن موجودة من قبل.

- تشكل آلية لمكافحة الفقر وتقوية البنيان الاجتماعي.

- دورها الكبير في تحقيق التكامل بين الأنشطة الاقتصادية.

4- دراسة بعنوان: سياسات التشغيل في الجزائر (بين السياسات الخاملة والسياسات النشيطة في الفترة (1999-2016)، من إعداد بن عمار حسيبة وموساوي عبد النور، مجلة دراسات اقتصادية، العدد 01،

المجلد 06، جامعة قسنطينة 2، الجزائر، جوان 2019.

ساهمت هذه الدراسة في البحث في أنواع السياسات المتبعة لمعالجة مشكل البطالة في الجزائر، في فترة مهمة توازي نفس فترة دراستنا لواقع التشغيل في الجزائر، أردنا الاستفادة من هذا البحث في ميدان دراستنا، والذي استفدنا منه منه ما يلي:

-تأكيد هذا البحث على إتباع الجزائر لسياسات تشغيل خاملة من خلال تعويضات البطالة، وبرامج التوظيف المؤقت، مبنية على العقود المحددة المدة والتضامن، حيث اعتبرت الدراسة ان هذه السياسة عقيمة لانها لا تهدف الى خلق مناصب العمل الفعلية الناتجة عن الاستثمار أو عن طريق النمو الاقتصادي.

-أوصت الدراسة بضرورة توجيه الاستثمارات العمومية نحو الاستثمارات وبرامج التشغيل الأكثر فعالية، وضرورة قياس الأثر الفعلي لسياسات التشغيل على مستوى التشغيل والبطالة، لان مختلف البرامج العمومية للتشغيل اصبحت صعبة التحمل من الناحية المالية في ظل الأزمة الاقتصادية الحالية.

5-دراسة بعنوان: العلاقة بين البطالة والتضخم في الجزائر (دراسة قياسية لمنحنى فيليبس في الجزائر خلال الفترة (2001-2018)، من إعداد زواد آسيا، مجلة المالية والأسواق، العدد 03، المجلد 07، جامعة مستغانم، الجزائر، سبتمبر 2020.

تطرقنا لهذه الدراسة جاء للأسباب التالية:

مساهمة البحث في دراسة العلاقة بين التضخم والبطالة في الجزائر للفترة (2011-2018) وفق منحنى فيليبس، ولان الفترة هي من ضمن فترة دراستنا لواقع التشغيل في الجزائر، أردنا الاستفادة من هذا البحث في ميدان دراستنا، والذي استخلصنا منه ما يلي:

-تأكيد هذا البحث على وجود العلاقة العكسية بين البطالة والتضخم خلال فترة الدراسة، من خلال النتائج المحصل عليها: الزيادة في معدل التضخم بنسبة 1% يؤدي إلى انخفاض في معدل البطالة بـ 0.22%.

-توصلت الدراسة إلى أن معدل البطالة المساوي 10.02% هو الحد الأدنى الذي لا ينخفض دونه معدل البطالة مهما ارتفع معدل التضخم في الجزائر خلال فترة الدراسة.

وهذا ما يؤكد أن التضخم هو مستورد، كنتيجة لضعف الإنتاج الوطني، ما يؤكد هشاشة المؤسسات الاقتصادية، بما فيها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

6- يوسف قريشي، سياسات تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر (دراسة ميدانية)، أطروحة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، جانفي 2005.

تميز البحث بمعالجة واقع القطاع على المستوى الدولي، حيث استعرض تجارب عدد من دول العالم المتقدمة والنامية على السواء، وأوضح مدى الاهتمام الذي يحظى به القطاع عند هذه الدول، وعرج على التجربة الجزائرية في مجال تمويل القطاع و ذلك بالاعتماد على دراسة ميدانية لعين من 128 مؤسسة صغيرة ومتوسطة على الفترة 2003/2001.

أوضح الباحث في موضوعه ما يلي:

- يأخذ قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دور المفتاح في مجال إنشاء مناصب الشغل، فبينما يوجد اختلاف في دقة تعريف هذه المؤسسات في كل البلدان تقريباً، يجد الباحث إجماع بالاعتراف بدورها في خلق فرص العمل.

فقد توصلت العديد من الدراسات أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا وفرنسا، إلى نتائج تقول بأنها أي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قد برهنت على الديناميكية متفوقة على المشاريع الكبرى فيما يتعلق بخلق فرص العمل،

على سبيل المثال تشكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الولايات المتحدة نسبة 99.7% من إجمالي المؤسسات وتساهم في توفير نسبة 53.7% من العمالة، اليابان بلغت لها نسبة العمالة 73.8% يشتغلون في مؤسسات تستخدم أقل من 100 عامل، أما فرنسا بلغت بها نسبة العمالة بـ 69% من إجمالي اليد العاملة.

7- أطروحة دكتوراه بعنوان: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسبل دعمها وتنميتها، من اعداد لخلف عثمان، 2003-2004، جامعة الجزائر 3.

تميزت الدراسة بتحديد واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر، من خلال إظهار مدى مساهمتها في التنمية الاقتصادية بالبلاد. وكانت لهذه الدراسة أهمية بالغة إذ جاءت في مرحلة بداية الإنعاش الاقتصادي، بعد أزمة اقتصادية خانقة.

-لقد أوضحت الدراسة مكانة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في البلاد من خلال الحوافز والتسهيلات المقدمة لها، وكذا العراقيل والمشاكل التي تعترضها داخليا، وكذا خارجيا كأثر العولمة وانضمام الجزائر إلى اتفاقية الشراكة مع الاتحاد الأوروبي.

-لقد توصلت الدراسة إلى الأهمية البالغة لهذا النوع من المؤسسات في محاربة البطالة، والمساهمة في التنمية المتكاملة بالوطن.

-يعتبر قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كرافعة رئيسية للنمو وتشغيل قوة العمل وتقليص البطالة، باستحداث فرص عمل جديدة بصورة مباشرة، والمساهمة في خلق فرص غير مباشرة. وتشكل وعاء للاستجابة السريعة للمطالب الاجتماعية في مجال الشغل.

-يعزز القطاع روح المبادرة الفردية والجماعية، باستخدام أنشطة اقتصادية سلعية أو خدمية لم تكن موجودة من قبل.

-تشكل آلية لمكافحة الفقر وتقوية البنيان الاجتماعي.

-دورها الكبير في تحقيق التكامل بين الأنشطة الاقتصادية.

الباب الأول

سوق العمل بالجزائر

بعد الإصلاحات

الفصل الأول: النظريات الاقتصادية المفسرة لسوق العمل والبطالة:

مقدمة الفصل:

إتجاهات سوق العمل متجددة ومتغيرة، ولهذا كان ولا يزال محل دراسة المنظرين الاقتصاديين، فقد ساهموا ولا زالوا في تحليل آليات عمله، وقد كان للكلاسيك الأوائل تحليلات قاعدية في دراسة هذا السوق، وقد التصق جوهر عملهم بالحرية الاقتصادية " الرأسمالية "، معاداتهم تدخل الدولة في الاقتصاد واعتقادهم بدوام التشغيل التام وأن البطالة نادرة الوقوع، وقد انتقد الفكر الماركسي النظام الرأسمالي الذي يجزم أن البطالة هي حالة عرضية بسبب وجود آلية السوق التي تعيد التوازن بشكل تلقائي بتفاعل قوى العرض والطلب، وقد انتهج النيوكلاسيك الفكر الرأسمالي حين اعتبروا أن ترك السوق للمنافسة الحرة كفيلا بمعالجة الاختلال، وفق نظرية التوازن العام دون أدنى تدخل من الدولة، ومبدأ حيادية النقود التي اعتمدوا عليها مغفلين دورها كمستودع للقيمة، مؤمنين بأن العرض يولد الطلب، وقد سادت هذه المدرسة منذ سبعينات القرن التاسع عشر إلى أن وجدت نفسها عاجزة عن تفسير وتحليل أزمة كساد 1929 الكبرى، ما أدى إلى ظهور تيار جديد، وهم الكينزيون.

يعتبر الكينزيون أن السوق لا يصحح نفسه وأن الحالة الأكثر وقوعا هي حالة الاستخدام غير الكامل، يرفضون فكرة حيادية النقود التي تحللت التحليل الكلاسيكي ويعتبرون أن النقد فعال وليس مجرد وسيط، بل يؤثر على الحركة الاقتصادية، ويرون ضرورة تدخل الدولة أثناء الأزمات الاقتصادية لمعالجة الاختلالات وعلى رأسها البطالة.

وأبرز المدارس الحديثة المدرسة النقدية التي عادت إلى الأسس النيوكلاسيكية، ما عدا مناداتها بتدخل الدولة فيما يتعلق بالنقد، إضافة للتيار الكينزي الجديد الذي يبقى وفيا لأفكار كينز كون الاقتصاد في حالة الاستخدام غير الكامل بشكل دائم، والنظرية الاندماجية " اللاتوازن " حيث تسعى النظرية في تحليلها إلى البحث عن أسباب البطالة من

خلال دراسة العلاقة بين سوق العمل وسوق السلع، بافتراضها جمود الأسعار والأجور في الأمد القصير، وأهميتها تتمثل في استخدامها لذات الإطار التحليلي لتحليل كل من البطالة الكلاسيكية والكينزية.

المبحث الأول: نظرة الكلاسيك لسوق العمل

1- سوق العمل عند الكلاسيك:

-لقد كان للمفكرين المتقدمين في الفكر الاقتصادي الدور الريادي في الولوج إلى دراسة وتحليل سوق العمل والبطالة، حيث " تعددت الأفكار الاقتصادية في تناولها لموضوع العمل والهدف منه، فقد كان ينظر إلى أن مصدر الثروة هو الذهب والفضة لدى التجارين، ويرى أنصار المذهب الطبيعي أن منبع القيمة الوحيد هو الأرض، لكن ادم سميث الكلاسيكي احدث ثورة على ما روج له الاقتصاديون قبله، حيث اعتبر أن ثروة الأمم ناتجة عن العمل وقد برهن أن نمو الثروة يصبح ممكنا فقط على أساس تعميق تقسيم العمل"¹.

1-1 مبادئ النظرية الكلاسيكية:

لعل أهم الأفكار الاقتصادية التي عرفها التاريخ الاقتصادي المعاصر هي تلك التي نادى بعدم تدخل الدولة في الاقتصاد وترك المجال الاقتصادي حرا، يسير تلقائيا نحو التوازن عند مستوى الإنتاج الذي يحقق التشغيل الكامل، وهذا ما نادى به مفكرو المدرسة الكلاسيكية، ولعل " اهتمام الكلاسيك بالبعد الاجتماعي والسياسي في الظاهرة

¹ - ناصر دادي عدون وعبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التشغيل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة

الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 14.

الاقتصادية هو الذي يفسر لنا لماذا لقيت مشكلة البطالة مكانة مهمة في تحليلهم باعتبار أنها أكثر المشكلات إثارة للاضطرابات الاجتماعية والسياسية¹، ويمكن تلخيص أهم مبادئ المدرسة الكلاسيكية فيما يلي:

- يؤمن الكلاسيك بمبدأ التوازن العام، فكل عرض سلع معينة يتحول إلى طلب على سلع أخرى والعكس، وبالتالي حدوث التوازن بشكل تلقائي، ولا يمكن الوقوع في أزمة كساد، بمعنى أن " كل عرض سلع يخلق الطلب المساوي له، أو ما يسمى قانون المنافذ لـ ج.ب. ساي"².

- الحرية الاقتصادية المطلقة التي تركز عليها هذه المدرسة جعلها تنادي بعدم فرض أدنى القيود، أي عدم تدخل الحكومة أو النقابات، وظهر في أعقابه شعار "دعه يعمل أتركه يمر".

- يرون أنّ حرية العرض والطلب في سوق العمل هي التي تضمن استقرار الأجور لمدة طويلة عند مستوى الكفاف وذلك لضمان حياة العامل.

- حسب (رواد النظرية النيوكلاسيكية) فإن مستوى الأجور يتحدد بما يعادل قيمة المواد والحاجات الأساسية التي تكفل العيش للفرد العامل عند الحد الأدنى.

1-2 العمل عند الكلاسيك الأوائل:

اهتم الكلاسيك الأوائل بدراسة العمل في حد ذاته لمعرفة المنتج منه من غير المنتج، كما نادوا بتقسيم العمل لتحقيق أكبر إنتاجية ممكنة، وقد نظروا للتوازن التلقائي لسوق العمل عند التشغيل الكامل تلقائياً.

¹ - رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية، عالم المعرفة، الكويت، 1998، ص 145.

² - ناصر دادي عدون وعبد الرحمان العايب، مصدر سبق ذكره، ص 20.

1-3 العمل عند آدم سميث:

كان آدم سميث من بين " رواد المدرسة الانجليزية التقليدية المؤسسة لعلم الاقتصاد، ويعتبر (A. Smith) أب علم الإقتصاد الذي يتسم بالشمولية كما دل على ذلك عنوان كتابه الأساسي " أبحاث في طبيعة وأسباب ثروة الأمم"، والذي نجد فيه نظريته في تحديد مستوى الإنتاج والاستخدام الكليين¹، حيث يرى (A. Smith) أن العمل ينقسم إلى عمل منتج وهو المجهود الذي يزيد في قيمة الشيء، والعمل غير المنتج هو الذي لا ينتج عملا ملموسا، و رأى أن الناتج السنوي في أوربا يكون أكبر كلما تم تجنب الإنفاق على الحروب، فهي بالنسبة له نفقات غير منتجة، كما رأى أن رفع الناتج السنوي يمكن تحقيقه عن طريق رفع عدد العمال المنتجين وهم في نظره عمال الصناعة، ورفع القدرة أو القوة الإنتاجية للعمال والذي يتم حسب عدد الآلات المستخدمة وفعالية تقسيم العمل، حيث تتحقق بذلك إنتاجية العامل، ويؤكد الاقتصاديون أن (A. Smith) هو أول المنظرين الذين تطرقوا الى " شرح الفروق في الدخل بين الدول كأحد الأهداف الرئيسية التي حددوها، و هذا لم يأتي من قبيل الصدفة، انه ادم سميث، لقد اطلق على كتابه سنة 1776 عنوان " ثروة الامم"، فالسؤال لم يكن فقط عن سبب تفاوت الدول في المداخيل، ولكن ايضا لماذا تزدهر بعض الدول وتعاني اخرى من الركود².

¹ - محمد الشريف إلمان، مصدر سبق ذكره ص 31.

² - Paul Krugman et Maurice Obstfeld, Economie Internationale, Traduction Gunther Capelle-blancard et Matthieu Crozet , 8 Edition, Nouveaux Horizons – ARS , paris , 2009, p 663.

1-4 نظرية حد الكفاف (اجر الكفاف (Subsistence Wage Theory):

"نشأت هذه المدرسة في فرنسا في القرن الثامن عشر على رواد الفكر الاقتصادي الفرنسي تورغو - Turgot"¹،

و" فرنسوا كيني F. Quesnay زعيم هذه المدرسة، والذي يصور دورة انتاج واعادة إنتاج الناتج الوطني (الفرنسي

في مثاله)، وكيفية توزيع الإنفاق بين الطبقات الاجتماعية الثلاثة * التي عرفها Quesnay، والتي تميز المجتمع

الفرنسي في منتصف القرن الثامن عشر"²، وكانت هذه النظرية أهم نظرية منذ نشأة علم الاقتصاد على يد رواد

المدرسة الاقتصادية التقليدية وخاصة الانجليزية منها (دافيد ريكاردو وادم سميث) David Ricardo, Adam

.Smit

- ترى هذه النظرية أن مستوى أجر التوازن هو الذي يتوازن مع الحد الأدنى الضروري للحياة، و تعود نظرتهم لتلقائية

التوازن في السوق أيضا، لتأثرهم بمبدأ قوانين الطبيعة الخالدة التي أخذوها عن المدرسة الطبيعية"³، أي هناك قوانين لا

يمكن تغييرها إذ تتحكم في تسييرها قوى أكبر وأعلى من قوة البشر، وتستند هذه المدرسة أيضا إلى ما توصل إليه

¹ - دحماني محمد ادريوش، اشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل، اطروحة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، جامعة ابو بكر

بلقايد - تلمسان-، الجزائر، 2012-2013، ص 73.

² - محمد الشريف إلمان، مصدر سبق ذكره ص 29.

³ - محمد الشريف إلمان، مصدر سبق ذكره ص 29.

* - قسم QUESNAY المجتمع الفرنسي إلى ثلاث طبقات، 1- طبقة المزارعين وعمال الأرض، وهم المنتجون باعتبار الأرض

المصدر الوحيد للإنتاج، 2- طبقة الحرفيين (الصنع)، وهي طبقة في نظره عقيمة لكونها لا تنتج فائض قيمة، وإنما تقوم بتحويل المواد

الأولية المستخرجة من الأرض إلى منتجات مصنعة لها نفس القيمة، 3- طبقة الملاك، التي يضاف إليها الحكام ورجال الدين وقابضي

الضرائب.

مالتس "Maltus"، في أن السكان والموارد الغذائية ينمون على نحو غير متكافئ مما يقود إلى ظهور البطالة والفقر والجوع، وفي نفس السياق المتعلق بنظرتهم لتأثير النمو السكاني نجد أنهم يؤمنون بأن الأجر يستقر عند حد معين، ويعرف بالأجر الحديدي، إذ أن الكلاسيك يصفونه بأجر الكفاف الذي يسمح لهم بتحديد بني جنسهم، ويرون أن أي زيادة عن هذا الأجر يؤدي إلى الرفاه وبالتالي إلى زيادة الزواج، ومن ثم زيادة النسل، أي زيادة العمال في الأمد الطويل.

1-5 نظرية الإنتاجية الحدية للأجور:

بناء على هذه النظرية يتقرر أجر العامل وفق إنتاجيته الحدية فكلما زادت زاد أجره، لاعتبارها أن ما يحدد الأجر ليس إنتاجية العمل بصورة مطلقة بل الإنتاجية الحدية، وهو ما يعني إنتاجية وحدة العمل الأخيرة، وفق قانون المردود المتناقص، أي أن الإنتاج يتزايد بمعدلات أقل من تزايد العمل المصروف في إنتاجه، فيميل الأجر إلى التطابق مع الإنتاجية الحدية للعمل وهي إنتاجية وحدة العمل الأخيرة، بمعنى آخر " تحدد هذه النظرية الأجور التي تدفع كثمن لخدمات عنصر العمل بتفاعل قوى الطلب الكلي على العمل مع قوى العرض الكلي من العمال، فإذا كان العرض ثابتا فان الذي يحكم تحديد الأجور على المدى القصير هو إنتاجيته الحدية، حيث تقوم هذه النظرية على الافتراضات التالية"¹:

- سيادة المنافسة الكاملة في السوق (سوق العمل)، وهذا يعني أن ثمن السلعة وثمان العمل يعتبر معطى بالنسبة للمشروع.

1- دحماني محمد ادريوش، مصدر سبق ذكره، ص 77.

- أن الذي يحكم الطلب على العمل هو الإنتاجية الحدية العينية للعامل، وحيث أن العامل لا يتقاضى أجره في صورة سلع، فإن الطلب على العمل يتحدد بقيمة الإنتاجية الحدية للعامل.

- بقاء جميع العناصر ثابتة ما عدا عنصر العمل.

- يسعى المشروع إلى تحقيق أكبر ربح ممكن، لذا فإنه يستخدم ذلك الحجم من القوة العاملة الذي عنده حتى يتساوى قيمة الناتج الحدي مع الأجرة.

- مجتمع ساكن غير قابل للنمو الاقتصادي، وهذا يعني ثبات كل من السكان ورأس المال وأساليب الإنتاج.

- حرية الانتقال التام لعنصري الإنتاج ورأس المال.

2- البطالة والتشغيل في الفكر الماركسي:

لقد عاصر المنظر كارل ماركس (KARL.MARX) ظروف التصنيع المبكر في أوروبا وظهر النظام الرأسمالي

الذي انتقده ماركس بشدة، لأن هذا النظام "يجزم أن البطالة هي حالة عرضية ونادرة الوقوع بسبب وجود آلية

السوق التي تعيد التوازن بشكل تلقائي بتفاعل قوى العرض والطلب، وكل بطالة ناتجة عن الزيادة الهامة في حجم

السكان نتيجة حتمية للتطورات التقنية (des progrès techniques)¹، ولكن الذي يراه ماركس "هو وجود

هامش من البطالة، إن لم نقل بتعبير ماركس جيش من العاطلين حتى يتسنى للأجور أن لا ترتفع بعيدا عن مستوى

الكفاف"²، و ينتقد الفكر الماركسي النظام الرأسمالي لتعامله مع العمال كعبيد، وذلك بزيادة أرباح المؤسسات على

حساب أجور العمال، باعتماد الرأسماليين على قانون ساي "قانون المنافذ"، فهم يرون أن معالجة البطالة تتم بشكل

¹ - ناصر داداي عدون وعبد الرحمان العايب، مصدر سبق ذكره، ص 23.

² - مولود حشمان، محددات الأجر في الجزائر، دراسة اقتصادية قياسية، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر، 1999، ص 50.

تلقائي بميل الأجور نحو الانخفاض كلما كان فائضا في العمالة، مما يخلق حالة تنافس بين البطالين للظفر بالعمل، وبالتالي فإن المؤسسات تقوم بالإنتاج بأقل تكلفة ممكنة مما يزيد من الأرباح المحققة لدى المؤسسات فتزيد من التوسع في الاستثمارات، ومنه يزيد الطلب على العمالة مرة أخرى وتختفي البطالة وبالتالي بقاء الأجور منخفضة، " ذلك أن تخفيض هذه الأخيرة سيرفع مستوى الأرباح وهو ما يشكل حافزا لزيادة الاستثمار وبالتالي رفع مستوى التشغيل خصوصا في ظل التنافس على مناصب العمل والقبول بمستوى الأجور السائدة"¹.

- يرى ماركس أن سعر العمل في نظر النظام الرأسمالي يتمثل في ذلك الضروري جدا، الذي يسمح للعامل بالبقاء على قيد الحياة، ومنه فتكلفة العمل يجب أن تتحدد بقيمة السلع الضرورية لضمان استمرار الإنتاج، التطوير والحفاظة على خلود قوة العمل. ويرى أيضا أن الربح يتمثل عند الرأسمالي في العائد الذي يتقاضاه من خلل فائض القيمة².

3- التحليل النيو كلاسيكي لسوق العمل:

لم يكن التحليل النيو كلاسيكي إلا امتداد للتحليل الكلاسيكي، رغم تركيزهم على التحليل الحدي منذ سبعينات القرن التاسع عشر حين حل " التحليل الاقتصادي الحدي محل التحليل الاقتصادي الكلي، بل محل اقتصاد Ricardo، وكرد فعل للتحليل الماركسي، ولو أن هذا التحول قد بدء منذ خمسينات القرن التاسع عشر على يد الفرنسي DUPUIS والاقتصادي الألماني VON.THUNEN، والانجليزي w.s.Jevons، ومن تلاهم أمثال Walras.L، W.Pareto، A. Marshal، I.Fsher، A.C.Pigou، وهكذا تكونت وازدهرت المدرسة الكلاسيكية الحديثة، وقد سادت هذه المدرسة و التحليل الحدي الذي تقوم عليه سيادة كاملة على التحليل

¹ - ناصر دادي عدون وعبد الرحمان العايب، ا مصدر سبق ذكره، ص 20.

² - دحماني محمد ادريوش، مصدر سبق ذكره ص 79.

الاقتصادي خلال ما يناهز الستين سنة (1870-1930)، إلى أن وجدت نفسها عاجزة عن ضبط وتفسير الأوضاع والأزمات التي تلت الحرب العالمية الأولى، وبالخصوص أزمة كساد 1929 الكبرى¹.

3-1- عرض العمل والطلب عليه:

3-1-1- الطلب على العمل

لقد كان للنبيو الكلاسيك الدور الريادي في تحديد عوامل الإنتاج، ونوعيتها (العمل، رأس المال، الأرض، الجانب التقني)، حيث يعتمد عليها في تحديد دالة الإنتاج.

3-1-2 دالة الإنتاج في غياب العامل التقني:

بافتراض غياب العامل التكنولوجي، في الأجل القصير، وباعتبار ثبات رأس المال، وفق الكلاسيك تصبح دالة الإنتاج كما يلي:

$$Y=Y(L,K)$$

حيث:

Y: حجم الإنتاج الكلي

L: كمية العمل المتاحة

K: رأس المال

¹ - محمد الشريف إلمان، مصدر سبق ذكره ص 30-31.

هنا يجب أن يتم افتراض وحدات العمل ورأس المال متجانسة، وعدم وجود عوامل إنتاج أخرى كالأرض، معنى هذا

أن حجم الإنتاج يتحدد بحجم اليد العاملة المستخدمة (أي كمية العمل المتاحة L) ومنه: $Y=p(L)$

3-1-3- دالة الإنتاج في وجود العامل التقني:

على المدى الطويل يعتمد مقدار الناتج الوطني على ثبات كل من رأس المال (k) والمستوى التقني (T) وبالتالي فإن

دالة الإنتاج تبقى دائما تابعة كمية العمل، ومعنى هذا أن الإنتاج الكلي يصبح دائما تابعا لكمية العمل المستخدمة

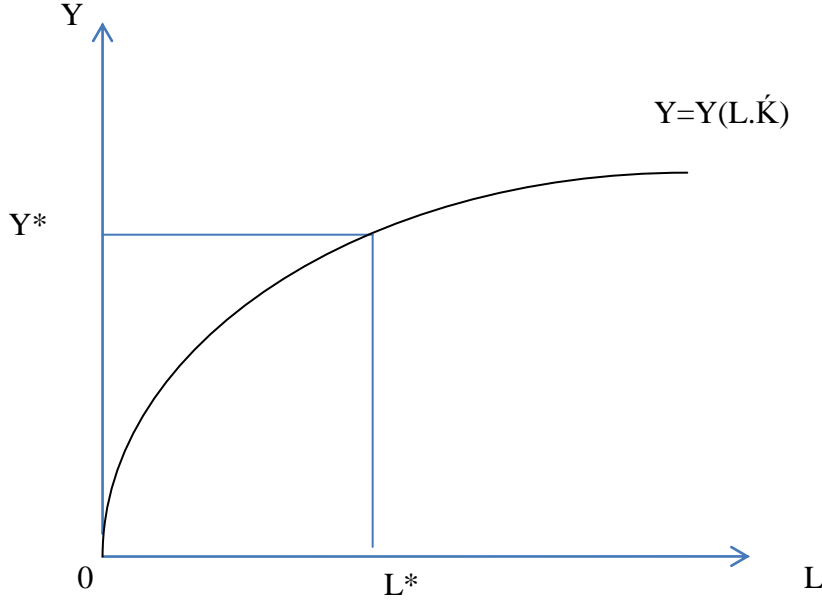
لتصبح دالة الإنتاج كما يلي:

$$Y=Y(L.K.T)$$

ومن الجلي أن الزيادة في كمية العمل المستخدمة مقابل ثبات رأس المال (k) سيؤدي بالتأكيد إلى الزيادة في كمية

الإنتاج، إلى أن تصل إلى الإشباع الذي تبدأ معه في التناقص حسب قانون النسب المتغيرة.

الشكل (1-1): الطلب على العمل

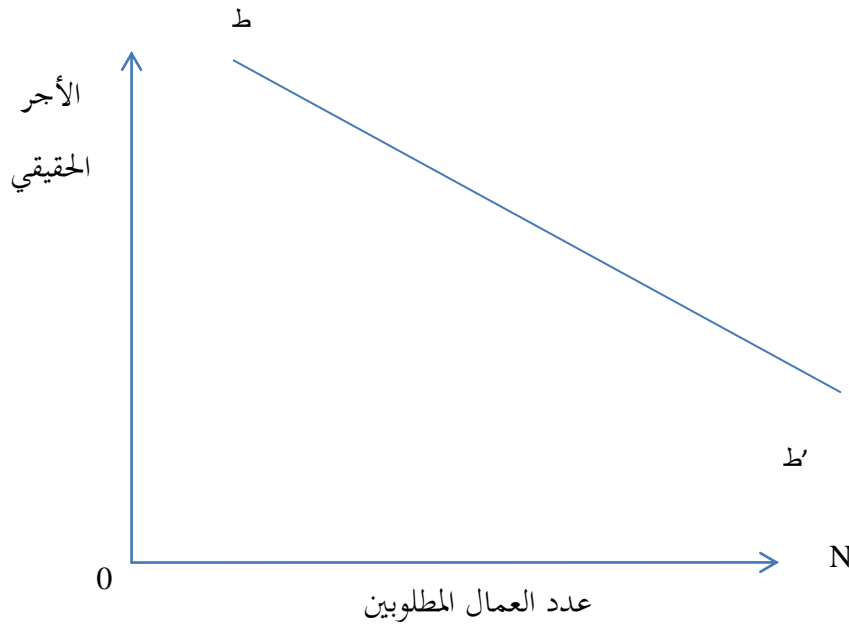


المصدر: محمد الشريف إلمان، محاضرات في النظرية الاقتصادية الكلية-نظريات ونماذج التوازن واللاتوازن، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015، ص 92.

- في ظل اعتقادهم بسيادة المنافسة التامة في سوق العمل وسوق السلع، وبافتراض نموذج الأمد الطويل دائما ومعدلات ثابتة للأجور، فإنه تكون زيادة في الأرباح واستمرار المؤسسة في استخدام المزيد من كمية العمل، حتى يتحقق التساوي بين إيرادات الإنتاج الحدي للعمل والتكلفة الحدية للعمل والمتمثلة في معدل الأجر، وأما بالنسبة للعلاقة بين الطلب عن العمل والأجر الحقيقي، وما دام الاعتقاد بأن السوق ستشهد منافسة حرة وكاملة وترتكز على قاعدة تعظيم أرباح المؤسسات، فإن الشرط لهذا الربح هو تساوي الأجر الحقيقي مع الإنتاجية الحدية للعمل، فإن الزيادة في الطلب على العمل تكون مرتبطة أساسا بانخفاض الأجر الحقيقي للعامل، دائما في ظل هدف تحقيق أقصى

ريح ممكن لكل مؤسسة، وبالتالي فإن طلب المؤسسات على العمال والأجرة الحقيقية تثلان علاقة عكسية، أي كلما انخفضت الأجور الحقيقية يزيد الطلب على العمالة وهذا ما يمكن توضيحه في الشكل الآتي:

الشكل (1-2): منحني الطلب على العمل بالنسبة للأجر الحقيقي



المصدر: أمحمد هشام خواجكية، دار العلم للطباعة والنشر، الكويت، 1986، ص 331.

2-3 عرض العمل:

يقصد بعرض العمل مجموعة الأشخاص القادرين على العمل والراغبين فيه عند معدل الأجر الحقيقي السائد في

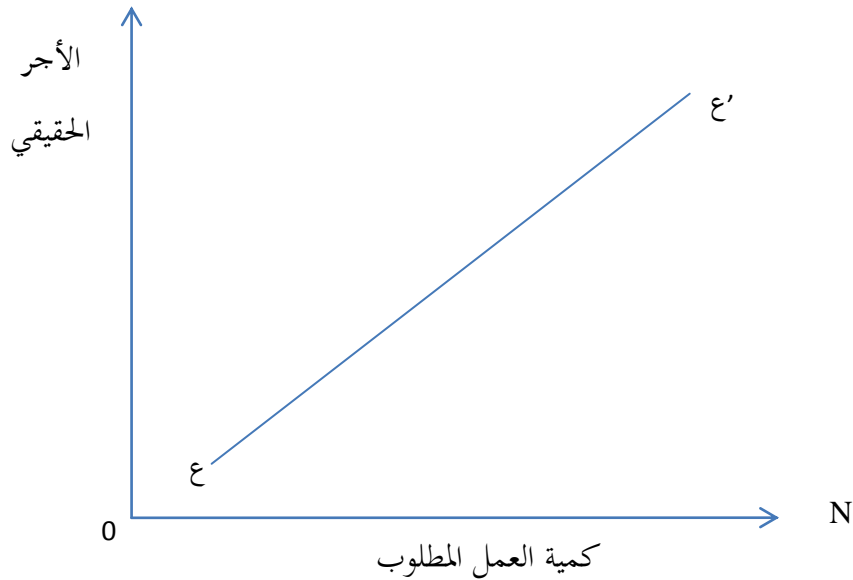
الاقتصاد الوطني، حيث يمكن هؤلاء العمال تقسيم وقتهم بين العمل والراحة.

يقصد بالأجر الحقيقي السائد هو التعويض الحقيقي للعامل مقابل تخليه عن جزء من وقته، أي التضحية بوقت فراغه

وبذله في أداء الأعمال الإنتاجية، فالأجر الحقيقي يصبح يمثل للعامل القوة الشرائية (القدرة الشرائية) للأجر النقدي،

وما يمكنه من سد حاجياته الاستهلاكية. إذن فالقدرة الشرائية تزيد بزيادة الأجر الحقيقي وتنقص بنقصه، ويصبح العامل يفاضل بين وقت الراحة والأجر المحقق جراء التضحية بهذا الوقت في الأعمال الإنتاجية، فكلما كان ارتفاع في معدل الأجر كلما كانت زيادة الطلب على العمل والتضحية بأوقات الراحة، إذ تصبح الراحة تشكل تكلفة مرتفعة. ولكن هذا لن يدوم لأطول مدة ممكنة، إذ إنه على المدى الطويل ومع ارتفاع الأجر الحقيقي والذي يحقق دخلا معتبرا يدفع العامل للتقليل من العمل أو الإقلاع عنه في أوقات الراحة، أما في المدى القصير فالإقبال على طلب العمل يزداد مع الميل إلى الانخفاض في ساعات العمل المقدمة من طرف المؤسسات أو المستخدمين، وبالتالي فإن العمال يبحثون دوما عن نقطة التوازن التي تمثل الالتقاء عند المفاضلة بين مقدار ما يخصصونه للراحة وما يتلقونه من أجر عند القيام بالعمل خلال هذا الوقت.

الشكل (1-3): منحنى عرض العمل بالنسبة للأجر الحقيقي السائد



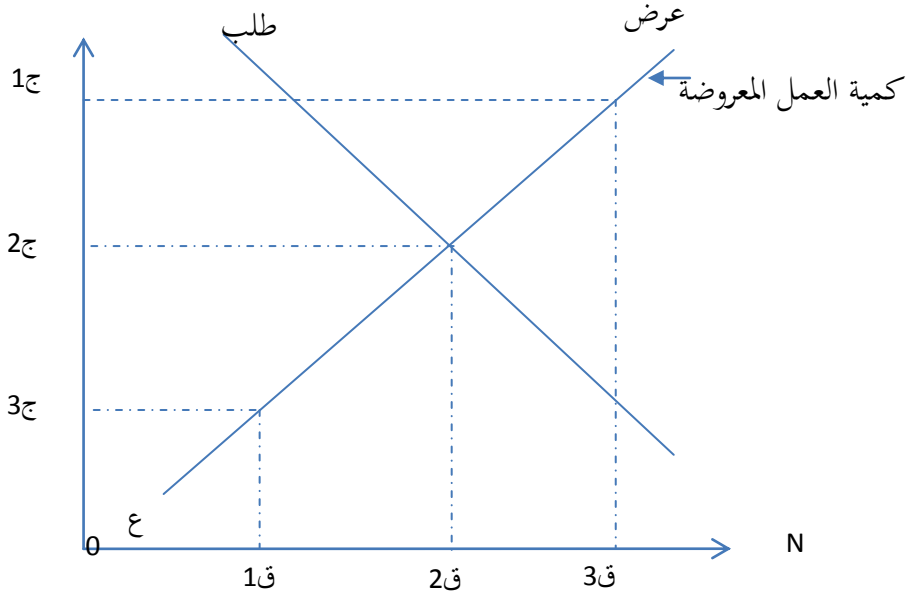
المصدر: امحمد هشام خواجكية، مصدر سبق ذكره، ص 324

3-3 توازن سوق العمل:

وفق النيوكلاسيك فإن طلب المؤسسات على العمالة يرتبط بمستوى الإنتاج الإضافي الذي يتحقق، والذي يكون مساويا لتكلفة هذا الإنتاج، في حين أن العمال يقبلون على العمل كلما زاد الأجر الحقيقي، أي أن عرض العمل يستند أساسا إلى مستوى الأجر الحقيقي السائد.

ويتحقق التوازن في سوق العمل عندما يكون الطلب على العمالة مساوي للعرض من اليد العاملة، وبالتالي يتم عندها تحديد مستوى الأجر الحقيقي التوازني، مقابل كمية العمل المتوازنة وحينها تكون الكمية المعروضة تساوي الكمية المطلوبة، أي لا وجود للبطالة على مستوى سوق العمل، مع ملاحظة أن منظرو هذه المدرسة لا يقصدون الانعدام التام للبطالة بل يفترضون وجود بطالة اختيارية مع بعض فراغات العمل (Job vacancies) وبعض البطالة الاحتكاكية، والتي يدرجونها كلها ضمن الاستخدام التام.

الشكل (1-4): المستوى التوازني للعمالة



المصدر: امحمد هشام خواجكية، مصدر سبق ذكره، ص 324

4-3 البطالة عند النيوكلاسيك:

"لقد اعتمد تحليل النيوكلاسيك على نظرية "التوازن العام" الذي يتحقق في سوق السلع والخدمات وسوق العمل، حيث يرتبط حجم العمالة بالعرض والطلب على العمل. ويرتكز هذا التحليل على بعض الفرضيات المستمدة من شروط المنافسة التامة ومن أهمها، تجانس وحدات العمل، حرية تنقل اليد العاملة ودور المنافسة في شراء وبيع قوة العمل مثل بيع وشراء السلع، و أن حجم اليد العاملة مرتبط بعرض وطلب العمل في السوق"¹.

¹ - ناصر دادي عدون وعبد الرحمان العايب، مصدر سبق ذكره، ص 22.

3-5 قانون ساي للمنافذ (SAY):

نظرا لإيمان الكلاسيك بمبدأ التوازن العام بمعنى " كل عرض سلعي يخلق الطلب المساوي له "¹ او ما يسمى بقانون المنافذ للمفكر (J.P.SAY) حيث يمكن تلخيص هذا القانون بعبارة أن العرض يخلق طلبه الخاص (L'offre urée sa propre demande)، حيث يرى الكلاسيك أن الناس يعرضون خدمات عملهم ويتحملون مشاق العمل من اجل الحصول على اكبر دخل ممكن، مما يمكنهم من اقتناء واستهلاك أكبر قدر من السلع والخدمات، أنهم يعرضون مشاق الجهد في العمل بالزيادة في المنفعة الناتجة عن استهلاك متزايد.

أما سلوك الأفراد هذا فانه يعتمد على فكرتين أساسيتين:²

1-أولهما: أنهم يبحثون دائما عن تعظيم المنفعة.

2-ثانيهما: أن منفعة النقد (المباشرة) معدومة.

-الفكرة الاولى أن الأفراد يميلون دائما إلى إنفاق كل دخلهم للحصول على أكبر قدر ممكن من السلع والخدمات الاستهلاكية في الحاضر أو في المستقبل (في حالة الادخار)، فقد أشار منظرو المدرسة إلى أن كل سلعة منتجة تصرف بصفة مباشرة إلى مستهلكيها، وبذلك لن تكون هناك زيادة في العرض عن الطلب وان أي احتمال لزيادة في عرض سلعة معينة يكون محدودا، وانه من غير الوارد أن تكون حالة زيادة الإنتاج عن الطلب على نطاق واسع، ويترب على اعتقادهم هذا وفق قانون ساي استحالة وجود كساد، وبالتالي استمرار العملية الإنتاجية الطبيعية ومنها استمرار

¹ - رمزي زكي، مرجع سبق ذكره، 183.

² - محمد الشريف إلمان، مصدر سبق ذكره، ص 109-110-111.

العملية الاستهلاكية الموازية لها وبالتالي إتاحة فرص العمل للجميع، وبهذا استحالة وجود حالة عامة من البطالة إلا حالات البطالة الإرادية.

-الفكرة الأخرى أن SAY كما هو الحال بالنسبة لكل الكلاسيك يرى أن النقد حيادي أي انه لا يؤثر بأي شكل من الأشكال على المتغيرات الاقتصادية الحقيقية بالإضافة إلى ذلك فهو عدم المنفعة. أي أن النقد لا يحتفظ به لذاته وان دوره الوحيد في الاقتصاد ذو طابع تقني ألا وهو تسهيل المعاملات، فالوظيفة الوحيدة المعترف بها للنقد هي وظيفة الوسيط في المبادلات ويجب أن نلاحظ أن تحقيق قانون SAY لا يعني أن كل الأسواق متوازنة. قد يوجد هناك نقص في الطلب على سلعة أو خدمة ما، كما قد يوجد نقص في عرض سلعة أو خدمة ما، إلا انه لا يمكن أن يوجد عجز في الطلب على المستوى الكلي أي لا يوجد أزمة في الإنتاج على المستوى الكلي، أي أنهم افترضوا اقتصادا يكاد ينعدم فيه عنصر الشك واللايقين في الوضع المستقبلي للاقتصاد، بإغفالهم لعامل الزمن الذي يزيد من وظيفة النقود كمخزن للقيمة، فالاحتفاظ بجزء من الدخل في شكل نقد سائل لمدة طويلة هو في نظرهم سلوك غير عقلاني، ولهذا تصادمت نظريتهم مع ما وقع من أزمة اقتصادية عالمية جراء كساد 1929.

المبحث الثاني: الكينزيون ونقد النظرية الكلاسيكية:

1-المدرسة الكينزية وسوق العمل:

1-1 المدرسة الكينزية ونقد النيوكلاسيك:

- يمكن الجزم أن ظهور المدرسة الكينزية نسبة إلى مؤسسها جون ماينز كينز (Jhon.MKEYNES 1883-1946) كان أساسا على أخطاء المدرسة النيوكلاسيكية، التي كانت ترى أن التوازن في سوق العمل

يصنعه الاقتصاد نفسه دون انتظار أي تدخل من الدولة، غير أنّ حدوث أزمة الكساد العظيم الذي عرفه العالم للفترة (1929-1933) كان بمثابة الدافع لظهور التحليل الفكري الكينزي.

- حدوث أزمة الكساد المذكورة آنفا، كان بمثابة الدافع لوجود التحليل الفكري لهذه المدرسة، خاصة " اعتبار ظهور كتاب كينز المعروف (النظرية العامة في الاستخدام، الفائدة والنقود) عام 1936 أهم حدث في تاريخ الفكر الاقتصادي في النصف الأول من القرن العشرين"¹، فقد انتقد الكتاب المدرسة الكلاسيكية لاعتبارها ان البطالة مشكلة مؤقتة يعالجها السوق بصورة تلقائية، غير أن ما شهدته العالم من أزمة الكساد العظيم أثبت العكس. فان " استمرار الأزمة في الولايات المتحدة الأمريكية وامتدادها إلى باقي بلدان العالم خاصة الأوروبية منها، والتي تولدت عنها بطالة هامة مست اليد العاملة ورؤوس الأموال، فقد وجد الاقتصاديون النيوكلاسيك أنفسهم أمام أوضاع لم يستطيعو تفسيرها وبالتالي معالجتها. وذلك لان نظرياتهم كانت تركز على فرضية مفادها أن النظام الاقتصادي الرأسمالي يوجد دائما في حالة التوازن، وهو توازن الاستخدام الكامل لوسائل الإنتاج واليد العاملة، وإذا كانت هناك بطالة فهي بطالة إرادية (إذا ما وضعت جانبا البطالة الطبيعية التي تشكل من 1% إلى 3% من اليد العاملة القادرة على العمل)، وإذا ما حدث لسبب أم لآخر تعطل أو بطالة ما (ما عدا البطالة الإرادية فإنهم يزعمون بان هذه الحالة لا تلبث أن تزول بشكل سريع ونهائي لتعود الأوضاع إلى التوازن. أي توازن الاستخدام الكامل، فاختلال التوازن في نظرهم ما هو إلا وضع خاص وشيء عرضي ومؤقت، ذلك لان النظام الرأسمالي يمتلك آليات مصححة ذاتية (Mécánismes autorégulateurs) تتلخص في آليات السوق (آلية العرض والطلب والأسعار أو فيما يسمى باليد الخفية (A.SMITH)، وينجم عن هذا الموقف انه لا داعي لتدخل الدولة في المجال الاقتصادي،

¹ ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية، التحليل الاقتصادي الكلي، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009،

بل والأكثر من ذلك فأبي تدخل من طرفها يؤدي الى عكس ما ينتظر منها، إلى نقص كفاءة النظام الذاتي لتصحيح ما يمكن أن يشوب سيره المتوازن¹.

1-2 أفكار كينز:²

الفكرة 1: من العبث الاعتقاد بان النظام الاقتصادي الرأسمالي لا يعرف إلا حالة توازن الاستخدام الكامل، بل العكس من ذلك، فقد أكد (KEYNES) بان الحالة العادية أو على الأقل الأكثر وقوعا هي حالة التوازن غير الكامل، وهكذا تكتسب نظرية (KEYNES) إحدى خصائص عموميتها باعتبارها تلقي الضوء على كل هذه الحالات. مع اعتبار حالة توازن الاستخدام غير الكامل هي الأكثر تكرارا. وهذا يعني أن النظرية الكلاسيكية حالة خاصة من النظرية الكينزية: وهي النظرية العامة. يقول (FITTOUSSI-1976) في هذا الصدد بان " النظرية الكينزية تحوي النظرية النيوكلاسيكية، لان هذه الأخيرة لا تحتوي على عدم التوازن، بينما يشكل التوازن حالة خاصة من النظرية الكينزية. وتكتسب النظرية الكينزية عموميتها على أساس تماسك خارجي، وذلك برفضها فرضية الإعلام التام والكامل التي تعتمد عليها النظرية النيوكلاسيكية، وتبنيها فرضية الإعلام غير الكامل.

الفكرة 2: لإظهار هذا التوازن (توازن الاستخدام غير الكامل) يكفي اختيار وعزل عدد محدود من المتغيرات الكلية الهامة، وبعض الفئات من الوحدات الاقتصادية وإعطاء الأفضلية لبعض العلاقات السلوكية، وهي منهجية النظرية الاقتصادية الكلية التي تكلمنا عليها سابقا.

¹ - محمد الشريف إلمان، مصدر سبق ذكره ص 31-32.

² - محمد الشريف إلمان، مصدر سبق ذكره ص 34-35-36.

الفكرة 3: يركز التحليل الكينزي على الفترة القصيرة الأجل فعلى عكس الكلاسيك الذين يعتمدون على الأمد الطويل في تحليلاتهم، وكل ما يشغل بال كينز هو تشكل الدخل الكلي وتقلبات النشاط الاقتصادي والاستخدام أو تفسير البطالة، ولقد مكن هذا الاختيار المنهجي من فرض الآليات الكلاسيكية في تسوية العمليات الاقتصادية، فعوض التسوية عن طريق الأسعار وضع في الأمام التسوية عن طريق الكميات، ما أدى به إلى رفض قانون ساي SAY للمنافذ.

الفكرة 4: يرفض KEYNES رفضا باتا فكرة حيادية النقد التي تتخلل التحليل الكلاسيكي ويعتبر بأن النقد نشيط ويؤثر على الحركة الاقتصادية أي على المتغير لا الحقيقية.

الفكرة 5: وهي فكرة هامة على عكس النظرية الكلاسيكية الجديدة تخلص نظرية KEYNES إلى ضرورة تدخل الدولة بشكل فعال، وذلك بواسطة سياسة اقتصادية نشيطة لإرجاع الاقتصاد إلى حالة توازن الاستخدام الكامل، ونظرا لكون الاقتصاد في حالة الاستخدام غير الكامل، وان المشكل يكمن أساسا في جهة الطلب الكلي غير الكافي (بالنسبة لقدرات الإنتاج المتاحة). فالوسيلة الأساسية التي اقترحها KEYNES لعلاج الوضع تتمثل في سياسة النفقات العمومية التي يجب زيادتها من اجل تشغيل العاطلين، وبالتالي توزيع دخول إضافية وفي النهاية زيادة الطلب الكلي.

2- العرض الكلي في التحليل الكينزي:

لقد أكد كينز في ثلاثينات القرن العشرين في طرحة على " وجود البطالة الإجبارية على صعيد الاقتصاد الكلي، وتضمن الطرح إمكانية " جمود " معدل الأجر النقدي نحو الأسفل، أي عدم إمكانية انخفاض معدل الأجر دون

مستوى معين "1". إذ يفترض كينز في نظريته العامة أن العمال يرفضون حصول أي انخفاض في أجورهم النقدية من أجل تحقيق رفع مستوى الاستخدام، في حين لا يعترضون على انخفاض أجورهم الحقيقية عند ارتفاع المستوى العام للأسعار، مع بقاء معدل الأجر النقدي ثابتا. ولا يعترض كينز على مثل هذا الاتجاه، بل يعتبره سلوكا رشيدا من قبل العمال، وذلك رغبة منهم في الحفاظ على أجورهم النسبية. ومما لا شك فيه، مثلما يتعلق العمال بأجورهم النقدية، فإنهم يتعلقون أيضا بأجورهم الحقيقية وليس القيمة النقدية لها فقط. وعلى ذلك يتقبل العمال انخفاض أجورهم الحقيقية نتيجة ارتفاع المستوى العام للأسعار، ولا يتقبلون هذا الانخفاض عن طريق انخفاض أجورهم النقدية، لأن الأول يتأثر به جميع العمال تقريبا بالتساوي دون أن يؤدي ذلك إلى تغير أجورهم الحقيقية النسبية، في حين ينعكس انخفاض أجورهم النقدية على تلك المجموعة المعينة فقط من العمال، وعلى ضوء هذا التحليل يفترض جمود الأجر النقدي نحو الأسفل في التحليل الكينزي².

2-1 دالة عرض العمل في التحليل الكينزي:

إذا كانت دالة الطلب على العمل الكينزية لا تختلف عن دالة الطلب على العمل النيوكلاسيكية، في حالة الاستخدام التام، مع العلم أن كينز يؤمن بأن الاقتصاد في حالة الاستخدام غير الكامل بشكل دائم، فالأمر مختلف بالنسبة لدالة عرض العمل، ويختلف جوهريا عن النيوكلاسيك فيما يلي:

- يفترض كينز أن ما يحدد عرض العمل هو معدل الأجر الاسمي، في حين يرى النيوكلاسيك أن عرض العمل يتحدد بمعدل الأجر الحقيقي.

¹ - ضياء مجيد الموسوي، مصدر سبق ذكره ص 329.

² - ضياء مجيد الموسوي، مصدر سبق ذكره ص 337.

- يفترض كينز وجود حد أدنى للآجر الاسمي لا يمكن للعمال قبول أجر أقل منه بحيث أن العمال يعرفون بدقة معدل الأجر الاسمي، في حين معرفتهم ضعيفة وغير واضحة بالنسبة للمستوى العام للأسعار، وأن هذا الأخير يتحدد بكمية النقود المتداولة.

ولهذه الاعتبارات تكون دالة عرض العمل بدلالة الأجر الاسمي:

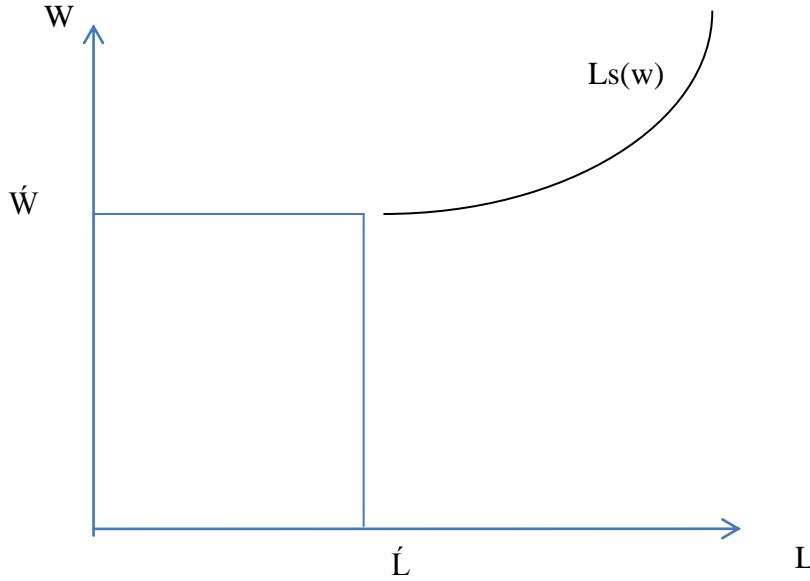
$$L^S = F^S(W)$$

مع الشرطين التاليين:

$$1- \text{وجود حد لمعدل الأجر الاسمي } W \geq \bar{W}$$

$$2- \text{دالة عرض العمل متزايدة مع معدل الجر الاسمي } \frac{dL^S}{dW} \geq 0$$

الشكل (1-5): دالة عرض العمل



المصدر: محمد الشريف إلمان، محاضرات في النظرية الاقتصادية الكلية-نظريات ونماذج التوازن

واللاتوازن، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015، ص272.

3- توازن سوق العمل عند كينز:

من حيث توازن سوق العمل ترى المدرسة الكينزية ذلك في حالة توازن كل من سوق الخدمات والنقد في آن واحد، وبالتالي فان للنقود دورا نشيطا في الحياة الاقتصادية. وقد ربط الكينزيون الطلب على العمل بالأجر الحقيقي، أما العرض فهو دالة للأجر الإسمي، وبالتالي فقد استبعدوا الأجور كسبب للبطالة، كما استبدلت آلية الدخل بالأسعار،

بالنظر إلى توقعات المستثمرين للطلب الحقيقي بالنسبة لحجم الإنتاج واليد العاملة للوصول إلى مستوى التوظيف التام¹.

4- نظرة كينز للبطالة:

يختلف تحليل البطالة عند كينز عن النظرية الكلاسيكية، فهو يرى أنّ الاختلال في سوق العمل هو المسبب للبطالة بفعل انخفاض إجمالي الطلب الفعال والذي يتكون من مجموع الإنفاق (الاستهلاك، والادخار)، ويرى بأن الاقتصاد لا يمكنه تحقيق التوازن ذاتيا عند مستوى التوظيف الكامل لعناصر الإنتاج كما يرى الكلاسيك، ويرى أن البطالة تصبح إجبارية " عند هذا الاختلال، حيث يرى أن العاطلين عن العمل يرغبون في أداء العمل عند مستوى الأجر الحقيقي السائد، غير أن فرص التشغيل غير متاحة لهم، وفسّر كينز البطالة الإجبارية والتي يطلق عليها البطالة الكينزية "لأن كينز أول من تطرق لها"، فسرها بـ " تلك البطالة التي تتحقق عند ارتفاع مستوى السعر مع ثبات معدل الأجر النقدي (انخفاض معدل الأجر الحقيقي)"²، إذا:

- بقي عرض العمل أعلى من مستوى الاستخدام السائد،...و

- الطلب على العمل أكبر من مستوى الاستخدام السائد.

¹ - ناصر دادي عدون وعبد الرحمان العايب، مصدر سبق ذكره، ص 38.

² - ضياء مجيد الموسوي، مصدر سبق ذكره ص 343.

لقد كانت أفكار كينز تدور حول إيجاد أفضل الحلول لأزمة البطالة التي شهدتها العالم نتيجة الكساد العظيم ونتائجه السلبية آنذاك على الجانب الاجتماعي، ويمكن تلخيص أهم أفكار المدرسة الكينزية في مجال تحليل مشكل البطالة في تأكيدها أن السوق يعاني من مشكلتين أساسيتين لا يمكن معالجتهما بشكل تلقائي هما¹:

1- احتمال أن يقع الاقتصاد في حالة كساد ولفترة طويلة كما حدث في الثلاثينيات.

2- الاقتصاد غير مستقر، وقد يحدث خلاله حالة توازن تحقق الاستخدام التام، ولكن قد ينتقل من حالة التوازن هذه إلى حالة توازن أخرى ولكن دون أن يقترن ذلك باستخدام تام.

-لقد هاجم كينز قانون ساي (قانون المنافذ) الذي يعتبر أساسيا في التحليل الكلاسيكي، والقاضي بأن العرض يخلق الطلب وهو عكس ما تم في أزمة 1929 حيث يرى كينز العكس من ذلك تماما، أي الطلب هو الذي يخلق العرض.

- يؤكد كينز أن النقد فعال عكس " الفرضية الكلاسيكية التي مفادها أن الأجور الحقيقية والأجور الاسمية تتغير بشكل تناسبي، حيث ليست هناك أي حتمية في أن يكون الأمر كذلك، نظرا لكون المستوى العام للأسعار يتحدد بكمية النقد المتداولة، بينما يتحدد معدّل الأجر الاسمي في سوق العمل"².

5- منحني فيليبس:

إشكالية عدم التوازن تدفع بالحكومات الى إتباع السياسات الاقتصادية التي تحقق أهداف التشغيل الكامل، الاستقرار والتوازن في ظل نمو اقتصادي ايجابي، " غير أن هذه الأهداف من الصعب تحقيقها في آن واحد، فهي أهداف

¹ - نزار الدين العيسى، مبادئ الاقتصاد الكلي، دار الثقافة، الدار العلمية الدولية، عمان، الأردن، 2001، ص219.

² - محمد شريف إلمان ، مصدر سبق ذكره ، ص271 .272.

متعارضة غير متكاملة"¹، وهذا ما يحدث فعلا في حال البحث عن تحقيق التشغيل الكامل والاستقرار في الأسعار، فاستيعاب اليد العاملة المعطلة من قبل المؤسسات فوق ما تستحق يزيد من تكاليفها وبالتالي زيادة تكلفة الإنتاج والذي يحسب ضمن هامش الربح، وبالتالي سيؤدي إلى ارتفاع أسعار المنتجات. ومن ثم يحدث التضخم والعكس صحيح، فقد أطلق فريدمان (Milton Friedman) " اسم معدل البطالة الطبيعي على معدل البطالة عند ثبات معدل التضخم السائد تميزا له عن معدل البطالة الفعلي الذي يعبر عن معدل البطالة في قوة العمل، فإذا فاق معدل التضخم المستوى المرغوب به، عندئذ يمكن تخفيضه عن طريق تحقيق معدل اقل من إجمالي الناتج القومي الحقيقي الفعلي، ومن ثم رفع معدلات البطالة. أما إذا أريد تخفيض معدلات البطالة وخلق فرص عمل أكبر، ففي هذه الحالة سيرتفع معدل التضخم"². والبحث عن استقرار الأسعار يلزم التضحية بفائض العمالة وبالتالي بقاء معدلات البطالة مرتفعة. حيث " تتأكد استمرار العلاقة بين البطالة والأسعار من خلال تحليل فيلبس على اعتبار أن وجود معدل منخفض من البطالة يتناسب مع ارتفاع الأجور الاسمية، والعكس صحيح، وبالتالي فقد تم الربط بين البطالة والتضخم، إذ أن علاج أحدهما يلزم التضحية بالأخر³. من خلال دراسة العلاقة بين التغير السنوي في الأجور النقدية والنسبة المئوية لمعدل البطالة السنوي التي قام بها فيلبس سنة 1958، حيث استعان بإحصاءات المملكة المتحدة لفترة تقارب المائة سنة تقريبا بين عامي (1861-1957) واستخلص أن⁴:

¹ - محمد فوزي ابو السعود، مقدمة في الاقتصاد الكلي مع تطبيقات، الدار الجامعية - الاسكندرية، 2004، ص 198.

² - ضياء مجيد الموسوي، مصدر سبق ذكره، ص 19 عن Milton Friedman : The role of Monetary

.Policy. American Economicreview ; vol 58 (March 1968) pp1.17.

³ - ناصر دادي عدون وعبد الرحمان العايب، مصدر سبق ذكره، ص 38.

⁴ - ضياء مجيد الموسوي، مصدر سبق ذكره ص 351.

-معدل التغير في الأجور النقدية يرتبط عكسيا وبشكل غير خطي مع النسبة المئوية لمعدل البطالة، ويمكن من خلال هذه العلاقة الانتقال إلى العلاقة بين معدل التغير في الأسعار وحجم البطالة، وهذا خلال التغيرات الطويلة الأمد في إنتاجية العمل.

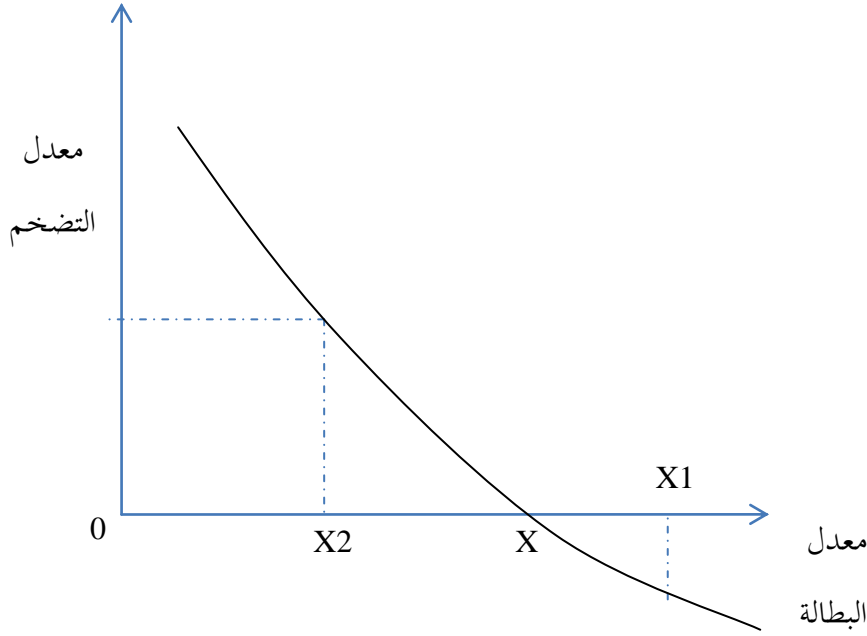
-إذا كانت الزيادة في الأجور النقدية مساوية للزيادة في معدل إنتاجية العمل فهذا يعني أن الأسعار لن تتغير، وهكذا يمكن تحديد الزيادة في مستوى السعر، وذلك بان نطرح معدل إنتاجية العمل من معدل الزيادة في الأجور النقدية:

$$\dot{p}/p = \dot{w}/w = \bar{q}/q$$

-يكمن مفهوم منحنى فيلبس في إظهار العلاقة التبادلية العكسية بين البطالة والتضخم، بمعنى آخر أن ثمن خفض البطالة هو قبول معدل أعلى للتضخم، " وعلى الحكومة أن تختار ما يناسبها لإرساء سياستها كالمحافظة على الاستقرار في الأسعار أو التوظيف الكامل أو اختيار ما يناسب الاثنين نسبياً"¹.

¹ - احمد رمضان، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية -الاسكندرية، 2001، ص 288.

الشكل (1-6): منحني فيلبس



المصدر: محمد الشريف إلمان، محاضرات في النظرية الاقتصادية الكلية-نظريات ونماذج التوازن

واللاتوازن، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015، ص272.

-النقطة $X1$ تبين أن معدل البطالة الفعلي أكبر من معدل البطالة الطبيعي، أي هناك انخفاض في الطلب على

العمل وبالتالي انخفاض الأجر النقدي أي معدل التغير في الأجر النقدي سالب، ما يعني انخفاض تكاليف الإنتاج

وبالتالي انخفاض الأسعار.

-عند وجود معدل البطالة عند النقطة $X2$ يعني ذلك أن معدل البطالة الفعلي اصغر من معدل البطالة الطبيعي،

ما يعني وجود طلب على العمال مما يدفع بارتفاع الأجور الاسمية وبالتالي الزيادة في تكاليف الإنتاج التي تؤدي إلى

ارتفاع الأسعار وتظهر الضغوط التضخمية.

المبحث الثالث: النظرية الحديثة للبطالة

اختلفت تحليل النظريات الاقتصادية حول تفسير البطالة تبعا لسوق العمل، حيث " تناولت المدارس السابقة (الكلاسيكية، النيو كلاسيكية والكينزية) مشكلة البطالة من خلال وجود سوق تنافسية للعمل، تتقاطع فيها منحنيات الطلب والعرض بطريقة تتيح تحديد مستوى الأجر التوازني ومستوى التشغيل التقريبي، إلا أن هذا الإطار لم يستطع تفسير زيادة البطالة إلى معدلات غير مسبوقة منذ أوائل السبعينات من القرن الماضي"¹، وعلى هذا لم تتوقف النظرية الاقتصادية عن التطور استجابة لضرورة تفسير الوضعيات الاقتصادية المتغيرة، وذلك من " على الأقل في ثلاث اتجاهات نظرية أساسية كينزية جديدة، نقدية وتيار ثالث يحاول دمج النظرية الكينزية والنظرية النيو الكلاسيكية"²، والتي سوف نبرزها فيما يلي:

1-التيار الكينزي الجديد: (LE courant néo-keynésien):

يبقى هذا التيار وفيها أفكار وفرضيات KEYNES الأساسية: كون الاقتصاد في حالة الاستخدام غير الكامل بشكل دائم، رفض النظرية الكمية للنقد وكون هذا الأخير نشيط (بالرغم من أن نماذجهم بما فيها التي تتعلق بالنمو الاقتصادي أي بالمدى الطويل مثل نماذج (HARROD –PASENITTI-KALOOR) تبقى عقبة أساسية. وهم يؤيدون تدخل الدولة عن طريق السياسة المالية خاصة لإرجاع الاقتصاد إلى حالته الاستقرارية.

¹ - ناصر دادي عدون وعبد الرحمان العايب، مصدر سبق ذكره، ص 31.

² - محمد الشريف إلمان، مصدر سبق ذكره ، ص 38.

2-التيار النقدي:¹ (LE courant monétariste):

- ابتعد هذا التيار عن الفرضيات الكينزية والتحليل الكينزي ليعود إلى المذهب النيوكلاسيكي، فأسس النظرية والفلسفة كلاسيكية مثل: عدم تواجد الاقتصاد الرأسمالي في حالة الاستخدام غير الكامل بشكل دائم، وأنه يتجه بشكل آلي إلى حالة التوازن الكامل كلما ابتعد منها لسبب أو آخر.
- يبرهن النقديون (وعلى رأسهم M.FRIDEMAN) على ذلك بالأخذ بعين الاعتبار لآثار الذمة أو الثروة (Patrimoine) التي تجاهلها النيوكلاسيك القدامى، وكذلك التيارات الأخرى ما قبل الكينزية.
- تعطي المدرسة النقدية كما تدل على ذلك تسميتها الأهمية الكبرى والأولى للنقد، ولكن في وجه جديد: النظرية الكمية الجديدة (Théorie néo-Quantitative) التي طورها زعيم هذه المدرسة M.FRIDEMAN (1957).

- أما فيما يتعلق بالسياسة الاقتصادية فهم معادون عادة لتدخل الدولة، ويضعون كل ثقتهم في آليات السوق وفعاليتها فيما يتعلق بسير الاقتصاد، ما عدا ما يتعلق بالنقد.
- هكذا منظرو هذه المدرسة يرفضون مبدئيا تدخل الدولة وبالتالي فعالية السياسة المالية التي يتبناها الكينزيون، من جهة، ومن جهة أخرى يعترفون بل ويؤمنون بفعالية النقد والسياسة النقدية. وهو ما يؤدي بهم في بعض الأحيان إلى المناادة بالرقابة المشددة على الجهاز المصرفي من طرف الدولة أو بالأحرى السلطات النقدية، هذا مع الملاحظة التالية: أن فعالية السياسة النقدية والتقييد بها لا يصحان إلا في حالة مكافحة التضخم، وذلك بمراقبة معدل نمو الكتلة النقدية

¹ - محمد الشريف إلمان، م مصدر سبق ذكره ص 39-40.

وكل هذا بناء على نظرية التنبؤات المسبقة العقلانية التي طورها النقديون المحدثون أمثال (SARGENT و WALLASE) (1972-1973-1975).

3- نظرية اختلال التوازن أو التيار الاندماجي (Theorie du Desequilibre):

ظهرت هذه المدرسة " محاولة تفسير معدلات البطالة المرتفعة في الدول الصناعية خلال فترة السبعينات من القرن الماضي"¹، هذا التيار" يستمد جذوره من النظرية الكينزية ومن النظرية النيو كلاسيكية. هكذا بعد انقسام وتعارض بين النظريتين داما عدة عشرات"، حاول بعض الاقتصاديين إدماجهما وفق هذه النظرية وذلك باستخدامها لذات الإطار التحليلي لتحليل كل من البطالة الكلاسيكية والكينزية، وذلك تارة لمحاولة استيعاب النظرية النيوكلاسيكية للنظرية الكينزية، وتارة أخرى محاولة استيعاب هذه الأخيرة للنظرية النيوكلاسيكية. والتيار الأخير هو الأقوى في الوقت الحاضر. ويعتبر كل من R. W. QLWER (1965) و A. LEIJONHUFVUD (1968) من مؤسسي هذا التيار الذي أخذ عدة تسميات: الأسس الاقتصادية الجزئية لاقتصاد الكلي أو الكينزي، نظرية اللاتوازن، وقد وجد هذا التيار صدى عميقا خاصة عند الاقتصاديين الفرنسيين أمثال E. Malinvaud (1976) و J.C. Benassy (1973-176-1985) و Fitoussi (1974)²، حيث تسعى النظرية في تحليلها إلى البحث عن أسباب البطالة من خلال دراسة العلاقة بين سوق العمل وسوق السلع، بافتراضها جمود الأسعار والأجور في الأمد القصير، وترجع النظرية ذلك إلى عجزهما عن التغير بالسرعة الكافية لتحقيق التوازن

¹ - ناصر دادي عدون وعبد الرحمان العايب، مصدر سبق ذكره، ص 35.

² - محمد الشريف إلمان، مصدر سبق ذكره، ص 40.

المنشود، وكنتيجة لذلك يتعرض سوق العمل لحالة اختلال ممثلة في وجود فائض في عرض العمل عن الطلب، إذ يمكن أن ينتج عنه نوعان من البطالة:¹

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

- أما نوع البطالة وأسبابها فهي ليست من ثوابت أي نظام اقتصادي وإنما تتوقف على طبيعة الاختلالات التي تعاني منها الأسواق، فمثلا ترجع البطالة غير الاحتكاكية في الدول المتقدمة إلى سبب واحد في الحالتين وهو انخفاض مستوى الإنتاج. ويعود ذلك إلى الانخفاض في معدل ربحية الاستثمارات وفقا للنظرية الكلاسيكية، أما سببه وفقا للنظرية الكينزية فهو عدم كفاية الطلب الكلي².

- إذا كانت هذه النظرية قد نجحت في التعريف بأسباب البطالة من الناحية النظرية، فإنها لم توفق في تقديم السياسة الاقتصادية التي يجب إتباعها لمواجهة هذه المشكلة، كونها تتحاشى العلاقة بين المتغيرات الاقتصادية عبر فترات متتالية، لان تحليلها يركز على المدى القصير، كما انه يصعب تحقيق فرضية كل من تجانس العمل ووجود سوق واحدة للسلع من ناحية أخرى. إضافة إلى أن البطالة لا تقتصر على النظرة الكلاسيكية أو الكينزية، لان هناك أنواعا عديدة

¹ - ناصر دادي عدون وعبد الرحمان العايب، مصدر سبق ذكره، ص 35.

² - ناصر دادي عدون وعبد الرحمان العايب، مصدر سبق ذكره، ص 35.

من عناصر العمل ومن أسواق السلع. وبالتالي فان علاجها عن طريق رفع الطلب الكلي من خلال زيادة الإنفاق الحكومي أو زيادة الأجور سيؤدي إلى تفاقم البطالة الكلاسيكية نتيجة تخفيضها لمعدل الأرباح بدلا من رفعها، وفي وقتنا الحالي " يتفق الجميع (من الأيمن إلى الأيسر) على انه، وباستثناء بعض الأسواق مثل: بورصات الأوراق المالية وبعض المواد الأولية، البيع بالمزاد العلني، التي يمكن ان تكون فيها المنافسة تامة، ولكنها لا تشكل سوى جزءا بسيطا جدا من حجم إجمالي المعاملات، لا توجد أسواق أخرى يمكن أن تتصف بالتنافس الكامل أو حتى مجرد الاقتراب منه، أو يكون لها واضح الأسعار يملك إمكانية إيجاد أسعار التوازن التي تسوي ما بين العروض والطلبات"¹.

¹ - محمد الشريف إلمان، مصدر سبق ذكره ص 303.

خلاصة الفصل:

حاولنا في هذا الفصل التطرق إلى تحليلات سوق العمل والبطالة التي جاءت بها مختلف المدارس الاقتصادية عبر تطورها التاريخي، وكانت أبرز المدارس التي تصارعت فكريا في هذا المجال المدرسة الكلاسيكية من جهة و المدرسة الكينزية وما انبثق عنهما من مدارس حديثة قدمت إضافات أو تصحيحات للمدارس السابقة.

-إيمان منطري المدرسة الكلاسيكية راسخ بمبادئها الرأسمالية، المنادية بعدم تدخل الدولة في الحياة الاقتصادية وترك السوق حرة لتعود لحالة التوازن التلقائي، والتصحيح الذاتي لسوق العمل عند مستوى العمالة الكاملة أو التشغيل الكامل، حيث نسبت هذه المدرسة البطالة إلى الزيادة السكانية والنمو الاقتصادي واعتبرت الأجور متغيرا أساسيا في تحديد حجم العمالة، وقد ساهم هذا التحليل في دعم البرجوازية المتوحشة واستغلالها العمالة في ظل تحديد اجر العامل عند مستوى اجر الكفاف، قبل أن يرى ماركس أن الأجر يتحدد بكمية العمل اللازمة لإنتاج وسائل العيش الضرورية ليس للبقاء فقط ولكن لضمان استمرار العملية الإنتاجية، حيث يرى الفكر الماركسي أن سبب البطالة يكمن في جوهر مبادئ الرأسمالية التي تقوم على أساس زيادة إنتاجية العمل وترك الأجور للاتفاق بين الرأسماليين والعمال دون تدخل للدولة أو النقابات، وبهذا نادى ماركس بضرورة ترك حرية المبادرة للعمال في تشكيل نقابات تشارك في تحديد أجورهم.

كامتداد للفكر الكلاسيكي فقد افترض النيوكلاسيك أن ترك الحرية للسوق وفق المنافسة التامة دون أدنى تدخل من الدولة سيؤدي إلى التوظيف الكامل، كما يعتبرون البطالة الموجودة في الاقتصاد بأنها بطالة اختيارية وينكرون البطالة الإجبارية، لكن عدم تحقق نظريتهم من خلال وقوع أزمة الكساد العظيم عجل بظهور تيار مخالف لأفكارهم عرف بالتيار الكينزي.

جاءت المدرسة الكينزية كنتيجة حتمية لعجز المدارس السابقة عن تفسير وتحليل لأزمة الكساد العظيم التي ظهرت سنة 1929، حيث نتج عن الكساد الناجم عن ضعف الطلب الكلي نتج عنه وجود بطالة إجبارية، وبالتالي تم دحض فكرة البطالة الإرادية أو الاختيارية التي افترضها التحليل الكلاسيكي، وكشفت أزمة الكساد أن السوق لم يستطع بنفسه معالجة الاختلال، وبهذا نادى المدرسة الكينزية بضرورة تدخل الدولة لإرجاع التوازن لسوق العمل، وكذلك إرجاع حالة التوازن إلى كل من سوق الخدمات والنقد في آن واحد، وبالتالي فقد أكدوا أن للنقود دورا نشيطا في الحياة الاقتصادية على عكس ما توصل إليه الكلاسيك، وقد ربط الكينزيون الطلب على العمل بالأجر الحقيقي وبالتالي فقد استبعدوا الأجر كسبب للبطالة.

أما بالنسبة للنقديون فقد ربطوا بين البطالة والتضخم إذ أن علاج احدهما يلزم التضحية بالآخر واعتبروا أن علاج البطالة يتم بواسطة السياسة النقدية، على أن لا تتدخل الدولة في سوق العمل ولا في تحديد الأسعار.

الفصل الثاني: البطالة في الجزائر (بين النظري والواقع)

مقدمة الفصل:

تكاد تكون مشكلة البطالة السمة المميزة لمعظم الاقتصاديات، ولو باختلاف تأثيرها وأسبابها من دولة إلى أخرى، حيث تختلف أنواع البطالة تبعاً لمسبباتها، فالبطالة متنوعة تبعاً للظرف الاقتصادي والاجتماعي الذي تمر به كل دولة، فهناك بطالة احتكاكية، وأخرى تحدث عن خلل هيكلي في الاقتصاد كما يحدث في الجزائر، فلم تعد سياسات التشغيل التقليدية المرتكزة على برامج التوظيف الحكومية قادرة على استيعاب قدر كبير من قوة العمل، وأصبحت الدفعات المتلاحقة للوافدين إلى سوق العمل من العمالة المدربة وغير المدربة، خاصة في الدول النامية التي تتصف في معظمها بالنمو السريع للسكان والقوى العاملة، تشكل عبئاً إضافياً على سوق التشغيل، ونحاول في هذا الفصل التطرق لأنواع البطالة، أسبابها، خصائصها ونتائجها بالجزائر.

المبحث الأول: مفاهيم حول البطالة وأنواعها

1- مفهوم البطالة:

مفهوم البطالة لغويا:

البطالة في اللغة هي التعطل⁽¹⁾، وفي هذا يقال "بطل الأجير (بالفتح) يبطل بطالة- أي تعطل عاطل، وتعطل الرجل إذا بقي لا عمل له".

تتجلى "مشكلة البطالة في صعوبة الوصول إلى التشغيل الكامل"²، فالبطالة بمفهومها الاقتصادي تعني "عدم مقدرة الاقتصاد الوطني، بما فيه من منشآت ومؤسسات عامة و خاصة، على توفير فرص العمل الكافية لاستيعاب من هم في سن العمل والقادرون عليه، و يبحثون عنه ولا يحصلون عليه (العاطلين عن العمل)، وحسب التقرير الاقتصادي العربي الموحد، فالمتعطلون عن العمل هم جميع الأشخاص فوق سن العمل، ممن لا يعملون بالأجر أو لا يعملون لحسابهم الخاص، والمتوافرون للعمل بأجر أو لحسابهم الخاص واتخذوا خطوات محددة بحثا عن العمل باجر أو لحسابهم الخاص"³.

¹ - العلامة ابن منظور- راجع لسان العرب- المحيط- طبعة لسان العرب، بيروت، بدون تاريخ.

² - زواد آسيا، العلاقة بين البطالة والتضخم في الجزائر (دراسة قياسية لمنحنى فيليبس في الجزائر خلال الفترة 2001-2018)، مجلة

المالية والأسواق، العدد 03، المجلد 07، جامعة مستغانم، الجزائر، سبتمبر 2020، ص324.

³ - منظمة العمل العربية، دور المنشآت الصغيرة والمتوسطة في تخفيف أزمة البطالة، ورقة عمل مقدمة في المنتدى العربي للتشغيل، 19،

21-10-2009، بيروت، لبنان.

2- تعريف البطالة:

البطالة من أهم التحديات التي واجهت ولا تزال تواجه اقتصاديات دول العالم، لكونها ظاهرة اقتصادية ذات أبعاد تاريخية وجغرافية، بدأ ظهورها بشكل كبير مع التطور الصناعي والاقتصادي، إذ لم يكن للبطالة معنى في المجتمعات الريفية التقليدية¹.

تعرف البطالة وفق أشكال مختلفة نوضح بعضها فيما يلي:

"البطالة تعني عدد الأشخاص القادرين على العمل ولا يعملون بالرغم أنهم يبحثون عن عمل بشكل جدي"².

"البطالة هي حالة وجود أشخاص راغبين في العمل وقادرين عليه وباحثين عنه ولكن لم يجدوه"³.

"البطالة هي حالة عدم توافر العمل لشخص راغب في مهنة تتفق مع استعداداته وقدراته، وذلك نظرا لحالة سوق

العمل"⁴.

¹ حدو محمد، دور وأهمية سياسات وبرامج سوق العمل النشيطة والتشغيل في مكافحة البطالة: تجارب دولية رائدة، مجلة دراسات في

الاقتصاد والتجارة والمالية، المجلد 7 العدد 1، مخبر الصناعات التقليدية جامعة الجزائر3، الجزائر، 2018، ص 474.

² عبد الرحمان يسري احمد، النظرية الاقتصادية الكلية والجزئية، الطبعة الثانية، الإسكندرية: الدار الجامعية، 2007، ص 205.

³ مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، الطبعة الأولى، عمان، دار وائل للنشر، 2007، ص 183.

⁴ عبد القادر عطية، الحديث في الاقتصاد القياسي بين النظرية والتطبيق، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2003، ص 183.

"البطالة هي الفرق بين حجم العمل المعروض وحجم العمل المستخدم في المجتمع خلال فترة زمنية معينة، عند مستويات الاجور السائدة، ومن ثم فان حجم البطالة يتمثل في حجم الفجوة بين كل من الكمية المطلوبة والمعروضة عند مستوى معين من الاجور"¹.

ومما سبق من تعريفات يمكن ان نستنتج التعريف الآتي للبطالة:

البطالة تعني عدم تمكن الاقتصاد الوطني، ممثلا في مؤسسات قطاعيه العام والخاص، الإداري أو الاقتصادي ونظام الحماية الاجتماعية، من توفير فرص الشغل لمن هم في سن العمل ومستعدين للعمل وفق الأجر السائد، وبالتالي بقاء قوى قادرة على العمل خارج دائرة الإنتاج.

1.2- التعريف الاجرائي للبطالة:

يعتبر التعريف الإجرائي للبطالة أهم مفهوم وجب معرفته عند دراسة موضوع البطالة لما له من دلالة في تحديد السن المعمول به في البطالة، والذي يعتبر الأساس في تحديد نسب البطالة، لأن مثل هذا يسهل دراسة البطالة والمقارنة بين سنة وأخرى ودولة وأخرى.

1-1-2 التعريف الاجرائي للبطالة في الجزائر:

¹ حلمي جلال، الابعاد الاجتماعية لمشكلة البطالة في المجتمع المصري - تداعياتها واساليب مواجهتها رؤية مستقبلية -، جامعة عين

- تستخدم الجزائر تعريف المكتب الدولي للعمل (جنيف، أكتوبر 1982)¹ للبطالة، وتحدد الجزائر السن الادنى للعمل عند 15 سنة، وبهذا فالبطالة تشمل كل الأشخاص الذين بلغوا بين 15 سنة و59 سنة (سن النشاط الاقتصادي)، وكانوا خلال فترة زمنية مرجعية كما يلي:
- من دون عمل: وهذا يعني لا عمل مأجور ولا عمل غير مأجور أي عمل حر.
- مستعدين للعمل: أي هم الجاهزون لتقديم جهدهم وفق عمل مأجور أو غير مأجور خلال الفترة المرجعية.
- يبحثون عن عمل: أي الذين اتخذوا خطوات محددة خلال الفترة المرجعية أو خلال فترة قريبة منها للبحث عن عمل مأجور أو عمل لحسابهم الخاص وقد تشمل خطوات البحث ما يلي:
- التسجيل في مكتب توظيف عام أو خاص.
- الترشح لدى المستخدمين.
- الانتقال إلى أماكن العمل في المزارع، المصانع، أو غيرها من الأماكن حيث يجري تجنيد العمال.
- التسجيل أو الرد على إعلانات في الجرائد.
- البحث عن عمل عن طريق العلاقات الشخصية.
- البحث عن الأراضي، المباني، آلات أو معدات لازمة لاستحداث مشاريع خاصة.
- السعي لتأمين موارد مالية، التصريح والتراخيص... الخ.

1-Bureau International du Travail, «Definitions des concepts utilisés au sens du BIT»
11/09/2019.

ويقصد فترة زمنية مرجعية المدة الزمنية التي تقاس بها البطالة. وفي الجزائر يوجد فئتان من المتعطلين :

الفئة الأولى : متعطل سبق له العمل ، وهو الفرد البالغ من العمر 15 سنة فأكثر ، القادر على العمل ، والباحث عنه ، والذي لا يزاول أي عمل خلال الفترة المرجعية وقت المقابلة ، والمتاح للعمل ، ولكن سبق له العمل.

الفئة الثانية : متعطل لم يسبق له العمل ، وهو الفرد البالغ من العمر 15 سنة فأكثر، القادر على العمل ، والذي لا يزاول أي عمل، والباحث عنه لأول مرة خلال الفترة المرجعية والمتاح للعمل ، ولم يسبق له العمل.

-تحدد الجزائر سن النشاط الاقتصادي لجميع الأفراد او السن القانونية للعمل من 16 سنة إلى 59 سنة، ويمكن للعامل البقاء في منصبه الى سن 65 سنة بطلب منه.

2-1-2 تعريف البطالة حسب مكتب إحصاءات العمل الأمريكي:¹

يعتبر الفرد عاطل عن العمل حسب مكتب إحصاءات العمل الأمريكي، كل شخص يتراوح سنه بين 16 و59 سنة، ولم يكن لديه وظيفة عمل خلال فترة مرجعية، وقام بإجراء البحث عن العمل خلال الأربع أسابيع الماضية، وهو متاح للعمل حالياً، ويبحث عنه بجد (قام بالاتصال بصاحب عمل مباشرة أو إجراء مقابلة عمل معه، الاتصال بوكالة التوظيف في القطاع العام أو الخاص، عن طريق الأصدقاء أو الأقرباء، مركز التوظيف الجامعي، من خلال السيرة الذاتية أو ملأ طلبات، الرد على الإعلانات، فحص سجلات الاعتمادات المهنية، بعض الوسائل الأخرى من البحث النشط عن العمل).

3-1-2 تعريف البطالة في فرنسا:

حسب المعهد الفرنسي للإحصاء والدراسات الاقتصادية (INSEE)¹:

¹ - محمد إبراهيم السقا، سوق العمل الأمريكية تتحسن على نحو ملحوظ، المجلة الاقتصادية الالكترونية، العدد 6665 ص14.

تعرف البطالة كمايلي :

تمثل البطالة جميع الأفراد من 15 سنة فما فوق، من دون منصب عمل ويبحثون عنه، ويشير المعهد إلى أن عملية الإحصاء تبقى عملية قياسية صعبة للغاية.

3- أنواع البطالة:

من الملائم الإشارة إلى نقطتين أساسيتين قبل إيراد أصناف البطالة².

" الأولى إن البطالة التي يدور البحث عنها بصورة مركزة هي بطالة الذين يعملون لدى الغير، لأنهم يؤلفون الغالبية العظمى من القوى العاملة، والنقطة الثانية هي أن الطلب على العمل مشتق من طلب آخر، وأن هذا الطلب الآخر يتغير بصفة مستمرة لأسباب عديدة منها الاختراعات والاكتشافات التي تأتي بسلع جديدة وطرق جديدة في الإنتاج وإلى اختفاء سلع وطرق أخرى، ويتوقف الطلب أو يتناقص على بعض السلع فينقطع أو يتناقص إنتاجها فيتغير الطلب على العمل وتظهر البطالة "

3-1- البطالة الإجبارية:

هي حالة تعطل الفرد عن العمل رغما عنه، وذلك لعدة أسباب اقتصادية كتراجع الطلب والذي يؤدي في النهاية في كثير من الأحيان إلى التسريح الجماعي للعمال لأسباب اقتصادية، رغم أن هؤلاء العمال راغبين في العمل وفقا للظروف السائدة ووفقا للأجر السائد، وسميت بالبطالة الكينزية لان كينز اول من وجه اهتمامه لهذا النوع من البطالة.

¹ -http://www.insee.fr/fs/methodes/default.asp.page=definitions_chomages.htm, (consulte le 05/04/2015).

² - ج.د.ن ورسك، ترجمة محمد عزي ومحمد سالم كعبية، البطالة مشكلة سياسة اقتصادية، منشورات جامعة قار يونس، بنغازي

وهناك عدة أنواع من هذه البطالة نذكر منها:

3-1-1- البطالة الدورية :

تعتبر البطالة الدورية بطالة إجبارية لارتباطها بتقلبات النشاط الاقتصادي أو ما يسمى بالدورة الاقتصادية، بحيث تحدث نتيجة تقلص الطلب الكلي على السلع والخدمات، حيث يقل الطلب على العمل، ترى الأمم المتحدة بأن هذا النوع من البطالة يكون " نتيجة من نتائج فشل الطلب الاقتصادي بسبب التغيرات في مستويات النشاط خلال فترة معينة "(1).

يرتبط هذا النوع من البطالة بالدورة الاقتصادية حيث تحدث البطالة الدورية بسبب الركود الاقتصادي، جراء الأزمات الاقتصادية، أين ينخفض الطلب الكلي على السلع والخدمات حيث ينخفض جراء هذا الوضع الناتج الوطني، نتيجة انخفاض الإنفاق، وبالتالي تتجه المؤسسات إلى إنتاج قدر قليل من السلع، أو تقديم خدمات وفق ما هو مطلوب، وهذا يؤدي بها إلى تسريح جزء من العمالة لديها، إلى حين انحسار الركود وبداية الانتعاش.

3-1-2 البطالة الهيكلية:

تعد البطالة الهيكلية بطالة إجبارية، وتكون نتيجة تغيرات هيكلية في الاقتصاد الوطني، ترجع إلى تغير في هياكل الطلب على المنتجات أو تغير في آليات الإنتاج أو تغير سوق العمل نفسه، وذلك عبر تغير المعارف والمهارات الموجودة في سوق الشغل، والمنافسة القائمة، أو التعديل الجغرافي للهيكل الوظيفي لصناعة ما، فالتغير الهيكلي في

¹ - خالد الزواوي، البطالة في الوطن العربي المشكلة والحل، مجموعة النيل العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، 2004، ص 19.

الاقتصاد يصاحبه حالة عدم التوافق بين المهارات المطلوبة والكفاءات من اليد العاملة المستعدة للعمل في منطقة جغرافية معينة، واهم أسباب⁽¹⁾ البطالة الهيكلية نذكر ما يلي:

أ- التغيرات في هيكل الطلب:

يكون التغير في هيكل الطلب خاصة مع حدوث تغير الاستهلاك الكلي، حيث تتغير الاحتياجات، وينكمش الطلب على الصناعات التقليدية، ويزداد الطلب على المنتجات الحديثة.

ب- التغير التقني:

يساعد التقدم التقني في استحداث فنون إنتاجية ابتكارية تركز على التقنية، وتقلص من الاعتماد على اليد العاملة البشرية مما يؤدي لتزايد البطالة الإجبارية مثل " ظهور الإنسان الآلي أدى إلى الاستغناء عن عدد كبير من العمال الذين كانوا في خطوط إنتاج السيارات"².

ج- تغيرات هيكلية في سوق العمل:

بسبب انتقال الصناعات للتوطن في أماكن جديدة³.

¹ - عبد القادر عطية رمضان ومحمد احمد مقلد، النظرية الاقتصادية الكلية، الإسكندرية مصر، 2005، ص236.

² - كمال الدين عبد الغني المرسي، الحل الإسلامي لمشكلة البطالة، دار الوفاء لدنيا الطباعة، الإسكندرية، الطبعة الأولى، الإسكندرية، 2004، ص 12.

³ - عبد المجيد قدي، المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية (دراسة تحليلية تقييمية)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2000، ص37.

3-1-3 -البطالة السافرة:

تمثل فائض كبير لليد العاملة دون تمكنها من حصول على عمل رغم اتخاذ كافة التدابير للحصول عليه، يرجع تزايد هذا النوع من البطالة إلى عدم قدرة الاقتصاد الوطني على استيعاب الأعداد المستمرة للدخلين إلى سوق العمل نتيجة ضعف الاداء الاقتصادي. البطالة السافرة أو الصريحة يمكن أن تكون قصيرة المدة لتصبح بطالة احتكاكية، أو دورية تبعا لحالة النشاط الاقتصادي، ومدتها الزمنية قد تطول نظرا لهيكل الاقتصاد الوطني.

3-1-4 -البطالة الموسمية:

البطالة الموسمية يقصد بها " عدم انتظام العمل بالنسبة لفئات معينة من الشباب والكبار في مواسم معينة، كما هو الحال في القطاع الزراعي، حيث توجد فجوة زمنية بين كل محصول والذي يليه"¹، أي هي بطالة تحدث نتيجة التغير الطبيعي لمعدلات الإنتاج، وذلك بانخفاض مستويات الإنتاج، أو لوجود إنتاج خاص بموسم معين فقط، وكثيرا ما نجد هذه الحالة في قطاع الزراعة والسياحة.

3-2- البطالة الاحتكاكية:

تعني البطالة الاحتكاكية عدم التناسب بين الطلب على العمل وعرض العمل، بسبب المكان، أو أن نوع العمل المعروف لا يتناسب مع مهارات طالبي العمل.

البطالة الاحتكاكية في أساسها تكون لمدة قصيرة لأن العاطلين عن العمل يمكنهم الاستفادة من هذا الوقت في تنمية معارفهم ومهاراتهم، والحصول على منصب عمل مادام أن عروض العمل موجودة.

¹ - محمد علاء الدين عبد القادر، البطالة أساليب مواجهتها لدعم السلام الاجتماعي والامن القومي في ظل الجات العولمة، تحديات

الإصلاح الاقتصادي، منشأة المعارف، الإسكندرية مصر، ص03.

كما يؤدي نظام التأمين وإعانة البطالة دورا في خفض تكلفة البحث عن العمل، ومن ثم يساهم في زيادة حجم ومعدل البطالة الاحتكاكية¹.

3-3- البطالة المقنعة²:

إذا وجد في وحدة إنتاجية أو في منظمة في القطاع العام أو الخاص عدد من العمال والموظفين يفرض عن الحاجة الحقيقية وكان بالإمكان الاستغناء عن جزء منهم، دون أن يطرأ خلل أو نقص في أداء العمل أو مجموع الإنتاج، فإن ذلك الجزء يوصف بأنه بطالة مقنعة، تميزها لها عن البطالة السافرة، أو المكشوفة، التي تورد في الغالب ضمن سجلات العاطلين، وتوصف الإنتاجية لهؤلاء العمال بأنها تعادل الصفر. وقد تكون سالبة إذا ازداد الإنتاج بعد خروجهم، ويفسر هذا بأن وجودهم في الوحدة الإنتاجية كان يعرقل جهود الآخرين.

المبحث الثاني - أسباب البطالة في الجزائر:

أسباب البطالة كثيرة، وتشمل ما هو سياسي، اقتصادي واجتماعي، وعدم مواكبة التطور التكنولوجي، والادارة الريعية للاقتصاد، حيث يؤكد الاقتصاديون الخبراء أن " عدم الاستقرار السياسي وضعف حماية حقوق الملكية، والسياسات الاقتصادية غير الملائمة تثبط الاستثمار في رأس المال والمعرفة، مما يقلل من كفاءة النظام الاقتصادي"³، وحتى العوامل الاقتصادية الخارجية وعوامل أخرى كثيرة كلها تفاقم من معدل البطالة في الدول، وسنقتصر في هذا الجزء بالتطرق إلى بعض الأسباب الظاهرة للبطالة في الجزائر نذكر منها:

¹ -Abdelmadjid bouzidi, comprendre la mutation de l'économie algérienne, les matseles, 1992, p20.

² - ج.د.ن ورسك، ترجمة محمد عزي ومحمد سالم كعبية، مرجع سبق ذكره، ص26.

³ - Paul Krugman et Maurice Obstfeld, Traduction Gunther Capelle-blancard et Matthieu Crozet , op-cit, p 662.

1- هيكلية الاقتصاد الوطني:

1-1 الاقتصاد الريعي:

سيطر التشغيل العمومي في القطاع الرسمي⁽¹⁾ إلى حد كبير خلال سنوات السبعينيات والثمانينيات من القرن الماضي، نتيجة لتوجه الدولة نحو إنشاء الصناعات المصنعة، والتي نتجت عنها إنشاء مؤسسات عمومية كبرى كان لها الفضل في امتصاص أغلبية اليد العاملة حيث " تزايد التشغيل بشكل مستمر ابتداء من سنة 1967 حيث قدر عدد المشتغلين بـ 1.748 مليون ليصبح في سنة 1978 حوالي 2,859 مليون بمعدل زيادة سنوي عام مقدر بـ 4,60 %⁽²⁾، وقدر " عدد مناصب الشغل التي تم استحداثها خلال المخطط (1980-1984) بـ 1,175 مليون منصب، 86% منها في القطاع العام، بمعدل نمو سنوي يساوي 5,8%⁽³⁾، وكان هذا التوجه بفضل إيرادات صادرات النفط التي شكلت المورد الرئيسي للخبز العمومية، نتيجة الارتفاع الكبير لأسعار البترول الخام بعد سنة 1973 وما صاحبه من ارتفاع في الإيرادات، نظرا " لمدى تأثير أسعار البترول في معدلات البطالة، حيث أن ارتفاع أسعار البترول يعمل على تعزيز مكانة قطاع المحروقات الذي يعتبر المغذي الأساسي لجميع القطاعات الاقتصادية والمكون الأول والأساسي للنتاج المحلي الإجمالي، لهذا فان ارتفاع سعر البترول يعمل على خفض معدل البطالة

¹- CNES, rapport national sur le développement humain, Algérie 1998, septembre 1999, page 130.

²- ب. هامل، الدولة الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 51.

³- Lhaocine Aouragh, L'économie Algérienne A L'épreuve de la Démographie, Centre Français sur la population et le Développement, France, 1996, page 95.

وانخفاضه يعمل على رفع معدل البطالة⁽¹⁾، مما أدى إلى النمو في التشغيل خلال السبعينيات وحتى منتصف الثمانينيات، حين دخلت الجزائر في أزمة اقتصادية خطيرة جراء انهيار أسعار البترول الخام سنة 1986.

-لأن الاقتصاد الجزائري "يعتمد أساسا على قطاع المحروقات، ومؤشراته الاقتصادية مرتبطة بسعر النفط، هذا الأخير يتميز بعدم الاستقرار ويتدخل عوامل مختلفة في تحديده، وهو ما يستدعي الاحتياط والاستعداد لتقلبات محتملة في أسعاره"²، فقد أدى انهيار الاسعار إلى ظهور هذه الأزمة، حيث تدهورت وضعية المؤسسات الاقتصادية وانخفاض الاستثمارات العمومية، ونتج عنه نمو ضعيف جدا، مما أدى إلى انحمار معدل التوظيف خاصة في القطاع العمومي الذي كان مسيطرا على الحياة الاقتصادية، حيث بلغ عدد المناصب المستحدثة بين سنتي (1986 و1989) 75.000 منصب عمل فقط، بينما كان "عدد مناصب الشغل المقدر استحداثها خلال المخطط الخماسي (1985-1989) هو 906.000 منصب عمل"⁽³⁾، وكانت معدلات خلق مناصب الشغل في بداية التسعينيات بمعدل 50.000 منصب سنويا فقط، بمعدل نمو يقدر بـ 1.2 % سنويا خارج العمالة الموازية.

كان نمو التشغيل في الإدارة يقدر بـ 3%، مقابل 2% معدل نمو التشغيل في قطاع الخدمات وفي القطاع الزراعي 0.6% سنويا وانحمار معدل التشغيل في القطاع الصناعي إلى 1% والذي كان يشغل أكثر من 28% من اليد العاملة في السبعينيات و بداية الثمانينيات، ولقد كانت أحداث أكتوبر 1988 خير دليل على تفاقم الوضع

¹ - قطوش رزق، اثر تغيرات أسعار البترول على البطالة في الجزائر، دراسة قياسية خلال الفترة 1970-2017، مجلة العلوم التجارية، المدرسة العليا للتجارة، المجلد 19 العدد 1، الجزائر، جوان 2020، ص 267.

² - محمد مباني، احتياطات الصرف واستعمال صندوق ضبط الإيرادات في الجزائر خلال الفترة (2000-2018)، مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة والمالية (مخبر الصناعات التقليدية)، جامعة الجزائر 3، المجلد 09 العدد 01، الجزائر، ديسمبر 2020، ص 230.

³ -LhaocineAouragh, L'économie Algérienne A L'épreuve de la Démographie, op-cit, page 95.

الاجتماعي، والتأكيد على استحالة الاستمرار في السياسة السابقة التي أظهرت شلل جميع القطاعات بمجرد انخفاض العائدات البترولية، وما زاد الأمور تعقيدا هو دخول البلاد مطلع التسعينيات في أزمة سياسية وأمنية خطيرة، حيث تسببت في إتلاف العديد من المؤسسات الاقتصادية والنزوح الجماعي لسكان الأرياف والمناطق الداخلية والجبلية نحو المدن الكبرى مما زاد من الضغط على هذه المدن، " وازدياد ظاهرة البطالة وفقدان الوظائف وظهور أشكال جديدة من العمل الموازي و بروز ظاهرة التفكك الأسري وانحيار المستوى المعيشي لفئات واسعة من المجتمع"⁽¹⁾، وفي مقابل هذا انتعش العمل في القطاع الموازي حيث بلغ عدد المشتغلين في القطاع الموازي غير الزراعي حوالي المليون شخص عام 1992 أي ما يعادل 17% من اليد العاملة.

الجدول (1-2): تطور معدلات البطالة في الجزائر للفترة (1985-2000) الوحدة النسبة المئوية (%)

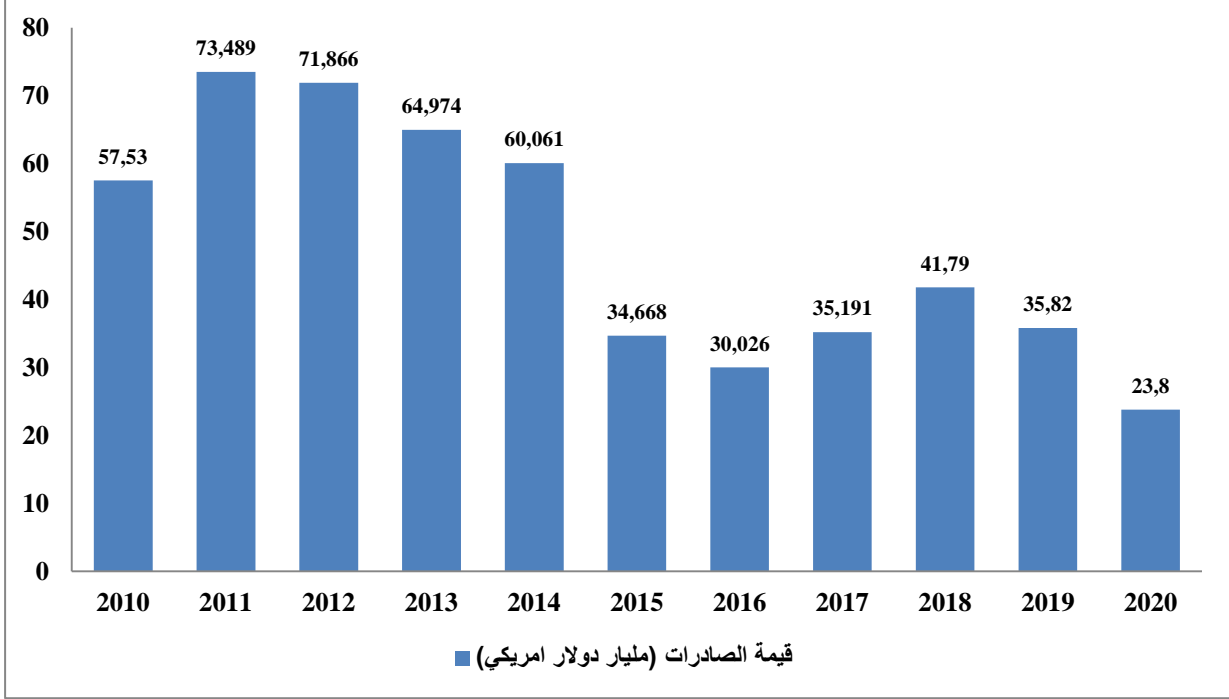
السنوات	1985	1989	1990	1991	1992	1993	1994
معدل البطالة	9.7	18.1	19.7	20.6	23.0	23.2	24.39
السنوات	1995	1996	1997	1998	1999	2000	
معدل البطالة	27.89	28.7	25.39	25.39	25.39	29.79	

المصدر: بلقاسمي سمية، دراسة تحليلية للبطالة في الجزائر (تطورها - اهم السياسات المتبعة لمكافحتها)، مجلة الباحث الاقتصادي، العدد 06، جامعة 20 اوت 1955 سكيكدة، الجزائر، 2016، ص 186.

¹ - Saliha OUZZIR, La protection sociale face aux défis de la flexibilité et de la précarité de l'emploi, CREAD, N78 2006, p45.

- حققت الجزائر تقدم ملحوظ في استحداث مناصب الشغل ومحاربة البطالة مع بداية الالفية، مع ارتفاع اسعار البترول الخام في السوق الدولية، خاصة للفترة (2009-2014) التي شهدت ارتفاعات قياسية تجاوزت حدود 111 دولار للبرميل في المتوسط لسنة 2011، مما ساهم في ارتفاع ايرادات الخزينة العمومية، مما شجع الحكومة على التوسع في الانفاق على برامج التشغيل المأجور، ودعم استحداث المؤسسات المصغرة عن طريق النشاطات الخاصة عن طريق الوكالات المخصصة لذلك، اضافة الى الاستثمارات العمومية خاصة في قطاع البناء والاشغال العمومية، كل هذا ساهم في انخفاض معدل البطالة ليتراوح بين 10% و 11% لنفس الفترة ، غير أن هذه النسبة تبقى مرتفعة مقارنة بالأموال الضخمة المنفقة، ونسبة معتبرة من مناصب الشغل المحققة تبقى مؤقتة، وتراجع دور هذه الأجهزة مع الصدمة البترولية منتصف سنة 2014 وانخفاض أسعار البترول الخام في السوق الدولية مرة أخرى، حيث تراجعت معها نسبة التشغيل في مختلف أجهزة دعم واستحداث مناصب الشغل، تبعا لتراجع مداخيل الخزينة العمومية.

الشكل (1-2): تطور قيمة صادرات الجزائر للفترة (2010-2020) الوحدة (مليار دولار امريكي)



SOURCE:CNESE , Retrospective 2020, Principaux faits saillants a caractere politique, economique, social et environnemental, ANALYSE LIMINAIRE, alger, algerie, Mars 2021, P 32.

2-1 سياسة التعديل الهيكلي:

شرعت الجزائر في تطبيق برنامج الاستقرار الاقتصادي المدعم من طرف صندوق النقد الدولي والبنك العالمي، حيث تميز بمرحلتين، مرحلة التعديل الهيكلي الأول (افريل 1993-افريل 1994)، ومرحلة التصحيح الهيكلي (1995-

1998)، وكان اللجوء إلى برنامج التثبيت الاقتصادي يهدف إلى تحقيق التوازنات الكبرى من خلال اتخاذ عدة إجراءات منها⁽¹⁾:

- خفض النفقات العمومية وخاصة منها الاجتماعية.
- تحرير الأسعار، وإزالة القيود على التجارة الخارجية، والحد من تدعيم المواد الأساسية الاستهلاكية.
- خفض قيمة العملة الوطنية الدينار بنسبة 50%.
- إيجاد آليات وميكنزمات للانتقال إلى اقتصاد السوق (إعادة الهيكلة، استقلالية المؤسسات والخصوصية).
- تثبيت كتلة أحوار الوظيف العمومي و ضبط الإنفاق العام.
- وضع لأول مرة في الجزائر قانون الاستثمار رقم 93/12 المؤرخ في 05/10/1993.
- اتخذت هذه الإجراءات لتثبيت الاقتصاد الوطني، وقد نجحت نسبيا وبشكل مؤقت في تحقيق التوازنات النقدية والمالية على المستوى الكلي، كإخفاض التضخم إلى 38.5 % سنة 1994 ثم إلى 21.7 % سنة 1995 إلى 18.7 % سنة 1997 ، وإخفاض عجز الميزانية من 8.7 % سنة 1993 إلى 4.4 % سنة 1994 إلى 1.4 % سنة 1995 ، وارتفاع الإيرادات من 27.6 % سنة 1993 إلى 34 % سنة 1997 ، وإخفاض خدمة الدين الخارجي من 82 % سنة 1993 إلى 24 % سنة 1999 ، إلا أن النتائج السلبية كانت واضحة، حيث تم دفع ضريبة اجتماعية واقتصادية منها:

- استمرار ارتفاع المديونية الخارجية، وتدهور التبادل التجاري وعدم توازن ميزان المدفوعات.

¹ - كربالي بغداد، نظرة عامة على التحولات الاقتصادية في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، العدد الثامن،

-ضعف دائم في استعمال الطاقات الإنتاجية وضعف التكامل الصناعي.

- تزايد حجم البطالة، وانخفاض عوائد الصادرات، والاعتماد على استيراد المواد الغذائية أكثر بـ 50%.

-مع صدور قانون خصخصة المؤسسات العمومية في المرسوم الرئاسي 95/22 المؤرخ في 15 أوت 1995 تم

خصخصة 200 مؤسسة عمومية محلية صغيرة افريل 1996، وتم خصخصة 800 مؤسسة محلية افريل 1998.

-تم تعديل قانون الخصخصة سنة 1997 وفق الأمر 97/12 وكان الهدف بيع 250 مؤسسة كبرى خلال الفترة

1998-1999.

- كل هذه الإجراءات دفعت إلى التسريح الجماعي للعمال إما نتيجة لإعادة هيكلة المؤسسات، أو غلقها لعدم إيجاد

مصادر تمويل، فعلى سبيل المثال فقد قطاع البناء 80.000 منصب عمل، وتزايد حجم البطالة إلى 28 % سنة

1998.

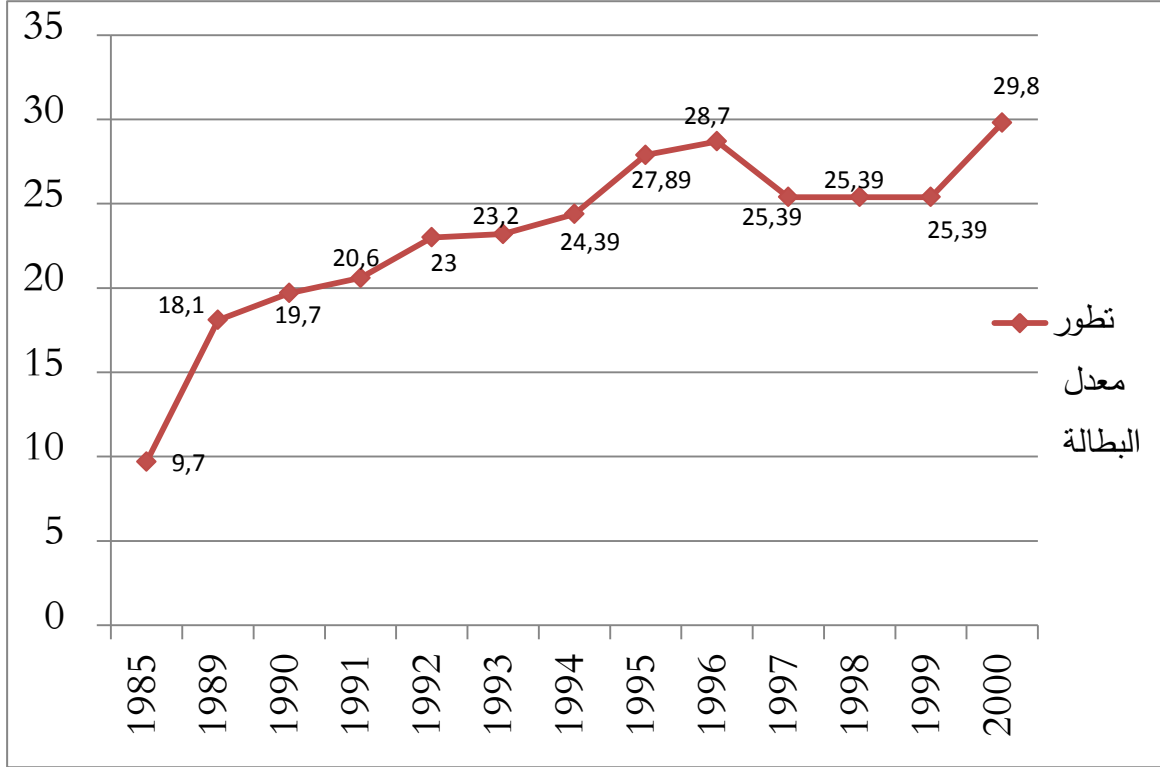
- كما أن تحرير أسعار السلع الاستهلاكية انعكس سلبا على مستوى المعيشة لأغلبية المواطنين، نتيجة انخفاض

الأجور الحقيقية وخاصة في الفترة 1994-1997، وساهم إلى حد ما في اتساع رقعة دائرة الفقر. وقد أكد تقرير

الأمم المتحدة الصادر في جويلية 1999، أن ما يقارب 6 ملايين جزائري لا يتجاوز دخلهم اليومي 2 دولار أي

دون الأجر الوطني 6000 دج آنذاك.

الشكل (2-2): تطور معدلات البطالة في الجزائر للفترة (1985-2000) الوحدة النسبة المئوية (%)



المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على معطيات الجدول (1-2).

2- النمو السكاني:

إن الزيادة الكبيرة في عدد السكان تؤدي بالضرورة إلى فائض في القوة العاملة، ليس متجانسا مع النمو الاقتصادي

الحاصل في الجزائر، حيث هذا الأخير لا ينمو بنسبة تسمح بإحداث فرص تشغيل بالنسب المرجوة، واستيعاب

الأعداد الهائلة من البطالين إضافة إلى الداخلين الجدد في سوق العمل.

2-1- النمو السكاني العام:

نظرا للطابع الاجتماعي للدولة والمتبنى بعد الاستقلال، خاصة مع تطبيق المخطط الاقتصادي الرباعي الأول (1970-1973) والذي تميز بمخصصات مالية معتبرة، وإتباعه بالمخطط الرباعي الثاني (1974-1977)، والذي حظي بمخصصات مالية أضخم، خاصة مع الارتفاع القياسي لأسعار الخام في السوق الدولية بعد حرب أكتوبر 1973، الأمر الذي ساهم في تحقيق إيرادات ضخمة للخزينة العمومية، حيث توسعت الدولة في منح أغلفة مالية لصالح هذين المخططين، ثم المخططين الخماسيين الأول والثاني للفترة (1980-1989)، علما أن المخطط الخماسي الثاني لم يكتمل تمويله نتيجة الأزمة الاقتصادية التي تبعت انهيار أسعار النفط في السوق الدولية منتصف سنة 1986.

كل هذه النفقات ساهمت في تحسين الوضع الاقتصادي والاجتماعي للمجتمع الجزائري، مما ساهم في الزيادة المتسارعة للسكان في الجزائر، حيث ” نجد أن الفترة من 1970 وحتى 1985 قد تميزت بمعدل سكاني مرتفع قدر بـ 2.9 % ، ثم مع بداية الأزمة الاقتصادية للجزائر ابتداء من 1986، بدأت هذه النسبة تعرف تراجعا مهما بسبب مجموعة من العوامل أدت إلى خفض نسبة النمو السكاني، ونذكر من بينها سياسة تباعد الولادات، بالإضافة إلى ارتفاع مستوى التعليم بين الآباء والأمهات وأزمة السكن والأزمة الاقتصادية، فوصل معدل النمو السكاني عام 1988 إلى 1.42 %⁽¹⁾، واستمر معدل النمو السكاني متقاربا أكثر من عشرية من الزمن حيث وصل النمو السكاني إلى 1.48 % سنة 2000.

¹ - شيبى عبد الرحيم وشكوري محمد، سوق العمل بالجزائر واثر السياسات الاقتصادية التجميعية على معدل البطالة ، مجلة التنمية

والسياسات الاقتصادية، العدد 2 المجلد 10، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، ص ص 37-53 الموقع

-عاد معدل النمو السكاني للصعود مجددا حيث بلغ معدله 1,78 % سنة 2006 ووصل معدل النمو السكاني إلى 2.03 % سنة 2010 وواصل معدله في الارتفاع إلى 2.15 % سنتي 2014 و 2015 على التوالي⁽¹⁾، وكانت هذه الزيادة طبيعية بالنظر إلى بعض التحسن في الحالة الاجتماعية والاقتصادية للجزائريين، خاصة بعد الخروج من الأزمة المتعددة الأبعاد، خاصة الأزمة الأمنية المتمثلة في ظاهرة الإرهاب والأزمة الاقتصادية التي استمرت على مدى عشرية التسعينات من القرن العشرين، وتحسن مداخيل الجباية البترولية والناجمة عن ارتفاع أسعار الخام في السوق الدولية، والتي بدأت في منحى تصاعدي ابتداء من سنة 2001 إلى غاية 2008 سنة الأزمة المالية العالمية، حيث انخفضت أسعار النفط مؤقتا لتعاود أسعار البترول الخام في ارتفاع قياسي إلى غاية منتصف سنة 2014 حين عرفت انهماكا غير متوقع امتد إلى غاية أواخر سنة 2018 حين كسبت أسعار البترول الخام بعض المكاسب ولكن تبقى دون بلوغها الأسعار التي تضمن التوازن للميزانية في الجزائر.

الالكتروني، http://www.arab-api.org/images/publication/pdfs/128/128_j10-2.pdf.

تاريخ الزيارة 2020/11/18.

¹ - المعدلات مستقاة من النشريات الإحصائية الصادرة عن الديوان الوطني للإحصائيات من الموقع الالكتروني للديوان،

الجدول(2-2)- نسبة النمو الطبيعية للسكان والمواليد

السنة	المعدل %	المواليد بالنسبة لألف ساكن %
1998	1.37	20.58
2000	1.43	19.36
2001	1.55	20.03
2002	1.53	19.68
2003	1.58	20.36
2004	1.63	20.67
2005	1.69	21.36
2008	2.03	23.62
2014	2.15	25.93
2015	2.15	26.03
2016	//	26.12

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على معطيات الديوان الوطني والإحصائيات (الجزائر في أرقام رقم

34،33،32،31،35،47)، والتقارير السنوية عن التنمية البشرية الصادرة عن المجلس الوطني

الاقتصادي والاجتماعي.

2-2 السكان في سن التشغيل:

معدل نمو السكان في سن التشغيل، انتقل من 4,2 % كمعدل سنوي للفترة (1980 – 1986) إلى 2,9 %

للفترة (2000 – 2004)، وقد مثلت هذه الفئة على العموم حوالي 67 % - 70 % من مجموع السكان.

- تشير الإحصاءات إلى إن السكان في سن 15-59 سنة كانوا يمثلون 56.76 % سنة 2000، وبلغت نسبتهم 63.07 % سنة 2014⁽¹⁾. وسوف يصبحون يمثلون 61,63% سنة 2030⁽²⁾. ويعني هذا أن الضغط على العمل سوف يستمر في الارتفاع على مدى عدة عشرات قادمة، إذ ان عدد السكان⁽³⁾ في سن العمل (15-59 سنة) كان يساوي 21,6 مليون فرد في سنة 2005 و واصل الارتفاع ليبلغ " 24,67 مليون نسمة سنة 2014" ووصل إلى " 29.23 مليون نسمة في شهر افريل 2017"⁽⁴⁾، ومن المتوقع أن يصل إلى 32,6 مليون سنة 2040⁽⁵⁾، وبلغت القوة العاملة حوالي " 7,757 مليون في 1997 وانتقلت إلى 9,493 مليون سنة 2005 إلى 11,932 مليون سنة 2015، وبلغ مجموع القوة العاملة 12,463 مليون سنة 2018 بزيادة 165.000 عن سنة 2017 حين بلغ مجموعها 12.298 مليون نسمة"⁽⁶⁾ أي بزيادة قدرها 1.34%.

- بالموازاة مع هذا النمو المتوقع في فئة السكان في سن العمل، يتوقع نمو موازي في فئة الشيخوخة بين عامي " 2040 و 2050 مؤكدة بذلك حالة شيخوخة السكان، وتؤكد الإحصاءات ان مجموع السكان فوق 66 سنة كان يبلغ 1,5 مليون نسمة في سنة 2005، ومن المتوقع أن يصبحوا 8,7 مليون في سنة 2050"⁽⁷⁾ إضافة إلى

¹ - l'Algérie en quelques chiffres 2014-2016, page 7, le site web ons.dz (consulté le 01/04/2019)

² - CNES, rapport national sur le développement humain, Algérie 2006, septembre 2006, page 54.

³ - CNES, rapport national sur le développement humain, Algérie 2007, juillet 2008, page 22.

⁴ - le site web ons.dz publication n 785 من حساب الباحث بالاعتماد على

⁵ - CNES, rapport national sur le développement humain, op.Cit. page 22.

⁶ - le site web ons.dz publication n 726,840.

⁷ - CNES, rapport national sur le développement humain, op.Cit. page 22.

الزيادة في فئة " السكان اقل من 5 سنوات التي بلغت 11.6 % سنة 2014، حيث ارتفع عدد المواليد الأحياء من نصف مليون سنة 2000 ليتجاوز عتبة مليون مولود حي ابتداء من سنة 2014 ، بفعل التطور الملحوظ في أعداد الزواج الذي انتقل من 177548 زواج سنة 2000 إلى 350.000 زواج سنة 2008، رغم التأخر الكبير في سن الزواج بالنسبة لفئة الشباب الذكور إلى ما بعد 29 سنة"¹.

- يكشف هذا التطور السكاني عن حاجات اجتماعية جديدة لا تتعلق فقط بمواجهة البطالة، وإنما أيضا بمواجهة متطلبات التكفل بفئة الشيخوخة التي تزداد باستمرار، والرعاية الصحية والتعليم والسكن وأماكن الترفيه للمواليد الجدد، حيث يطرح هذا الواقع ضرورة وجود إستراتيجية بعيدة المدى لتوفير مناصب شغل لهؤلاء المواليد الذين سوف يصبحون طالبي عمل عند أبعث تقدير بين سنة 2030 و2040، وصولا إلى الهدف الرئيسي المتمثل في " تخفيض الاستثمار في المورد البشري من منطلق التعامل معه على انه ثروة منتجة لا على انه عبئ اجتماعي أو نفقة مكلفة"²، وهذا ما يفرض على السلطات العمومية في الجزائر وضع ميكنزمات ضرورية لتنويع الاقتصاد الوطني من اجل استحداث بين 350.000 و400.000 منصب عمل سنويا، ومن اجل الاستجابة لاحتياجات القوى العاملة المتزايدة باستمرار، ينتظر نمو اقتصادي حقيقي يتراوح بين 9 % و10 % اعلى من النمو السكاني، ما يمكن من تجنب ازمت اجتماعية، وإلا سيبقى معدل البطالة في ارتفاع مستمر مستقبلا"³.

¹- CNES, rapport national sur le développement humain, Algérie 2013-2015, op-cit, p19-21-22 بتصرف

²- CAIRE Guy, L'emploi, des repères pour comprendre et agir, Edition Liris, 1994, p 161.

³- Mohand BOULAHRIK, Chomage et population Active en Algérie a l'horison 2030, Revue Etudes en Economie et Commerce et Finance, Laboratoire des Industries Traditionnelles (LITA), Voul-08-N 01, l'Université Alger3. Universite 3, 2019, p 641.

الجدول (2-3) - حالة الزواج لفئة الشباب (15-29) لسنة 2012 الوحدة (النسبة المئوية %).

الفئة (السن)	نسبة العزاب (%)	نسبة المتزوجين (%)	طلاق، أرامل	المجموع
ذكور				
19-15 سنة	99.9	0.1	0.0	100
24-20 سنة	97.8	2.1	0.1	100
29-25 سنة	81.2	18.7	0.1	100
إناث				
19-15 سنة	97.1	2.7	0.2	100
24-20 سنة	76.6	22.9	0.4	100
29-25 سنة	44.2	53.9	1.9	100

Source: CNES, rapport national sur le développement humain, Algérie 2013-2015, op-cit, p.20.

3- مردودية قطاعات التعليم والتكوين:

3-1- مردودية قطاعات التعليم:

التعليم والمعرفة أساس النجاح لدى الأفراد والشعوب، فالرأس مال البشري هو أساس أي تنمية، ولا تكون تنمية

بدون سياسة تعليمية وتكوينية ناجحة وناجعة، فالتعليم يطرح " ضمناً ثلاثة أهداف رئيسية "¹:

1- المساهمة في تنمية شخصية الفرد.

2- إعداد مواطن المستقبل بحمل معايير وقيم مجتمعه، أو كل ما هو متصور.

¹ - SADEK BAKOUCHE, La Relation education – Developement – elements pour une Theorie, office des publication universitaire, Alger, Algérie, 2009 , page 94.

3- تكوين العامل بتزويده بمهارات ومؤهلات معينة.

-عديد المجتمعات كانت متخلفة وفقيرة الى عهد قريب وعرفت تطورا هائلا بفعل انتشار التعليم، " فالاقتصادات الآسيوية عرفت نمو قوي، وتشترك في معدل إيداع عال (قارب 34 % من الناتج الداخلي الخام (PIB) بداية سنوات التسعينات من القرن الماضي، يفوق بمرتين معدله بأمريكا اللاتينية، وعرفت معدل استثمار مرتفع، وقد لعب التعليم دورا أساسيا في كامل الدول الآسيوية، فمعدل التمدرس كان جد مرتفع بما سنة 1965، حتى في بلد فقير كأندونيسيا وصل معدل التمدرس فيه 70 % . إضافة الى عنصرين آخرين ساهمت في نجاح اقتصادات جنوب شرق آسيا، بيئة الاقتصاد الكلي المستقرة ومعدل منخفض للتضخم ونمو مطرد من جهة، ودرجة عالية من الانفتاح من جهة أخرى "1 .

-إذا ما نظرنا إلى الجزائر فإننا نجد أن التعليم قد انتشر بين أوساط المجتمع، لكن لم يجدي في محاربة البطالة، وأصبح حاليا المتعلمون هم الضحايا الأوائل للبطالة، هذه الاخيرة أصبحت غير مرتبطة بتدني المستويات التعليمية، خلافا لما كان عليه الامر قبل سنوات التسعينات من القرن الماضي حيث أن المتدنية مستوياتهم الثقافية هم الضحايا الأوائل للبطالة، والمفارقة هي أن فئة المتعلمين أصبحت حاليا تشكل نسبة كبيرة في عدد البطالين في الجزائر، وذلك لعدة أسباب أهمها:

- " العلاقة تكوين عمل ضعيفة، في حين أن تأهيل اليد العاملة يبقى ضروري لأي تنمية اقتصادية"⁽²⁾، حيث أصبح مستوى التعليم العالي في الجزائر عبئا على أصحابه، بعدما كان من المفروض ان " يوفر التعليم الموارد البشرية المطلوبة

1- Paul Krugman et Maurice Obstfeld, Traduction Gunther Capelle-blancard et Matthieu Crozet , op-cit , p 680.

2- Lhaocine Aouragh, L'économie Algérienne A L'épreuve de la Démographie, op-cit, page 284.

بأحجام مختلفة وبمستويات تأهيل متباينة، يقيم لها الاقتصاد الهياكل الإنتاجية اللازمة لاستيعابها، وفي المقابل تعمل الموارد البشرية الموظفة على المساهمة في استمراريتها وتقويتها"¹.

- إتباع سياسة الكم عن الكيف،" فالشيء المؤكد هو ان مؤسسات التعليم العالي (الجامعات) والمجتمع دفعوا ثمنا باهضا لسياسة الدولة التي توسعت في التعليم الجامعي دون تخطيط مسبق وسليم وعلمي، ودون توفير الحد الأدنى من الامكانيات المادية والبشرية"²، بإزدياد عدد المنتحقين بالجامعات دون حل مشاكل الدفعات السابقة المتخرجة ودون توفير التأطير الكافي، رغم وجود حاملي شهادات الماجستير والدكتوراه في حالة بطالة، إضافة الى " عدم ملائمة عروض التكوين المقدمة عند الدخول الجامعي مع التخصصات المفتوحة في البكالوريا"³، مما أنتج خريجين يحملون شهادات لا يكون عليها طلب حقيقي في سوق العمل. حيث⁴ بلغ عدد الخريجين الجامعيين 288.602 للموسم الجامعي 2013/2012، بزيادة قدرها 23.4 % مقارنة بالموسم 2012/2011 عندما بلغ عدد الخريجين 233.879 جامعي، وكانت أكبر الزيادات في فرع التكنولوجيا (38.5 %) واللغات الأجنبية (27.6 %) والعلوم الاقتصادية، علوم التسيير العلوم التجارية بنسبة (20.2 %) والعلوم الاجتماعية (19.1 %)، وشكلت الإناث نسبة 64.1% من مجموع الخريجين الجامعيين للموسم الجامعي 2013/2012 مقابل 35.9 %

¹ - سلوى علي سليمان، حق العمل في الاقتصاد المصري، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، القاهرة، 1987، ص 153.

² - سومية هادف، مدى تماشي التكوين الجامعي في الجزائر مع متطلبات عالم الشغل، مجلة المقدمة للدراسات الانسانية الاجتماعية،

العدد 5، جامعة الحاج لخضر باتنة 1، الجزائر، 2018، ص 110-111.

³ - HERZALLAH Abdelkarim et Kamel Baddari, comprendre et pratiquer le LMD, office des publications Universitaires, 2007,p 82.

⁴ - CNES, rapport national sur le développement humain, Algérie 2013-2015, op-cit, page 72.

للدكتور، أي أن ثلثي المتخرجين من الإناث مما يوضح سبب الزيادة في نسبة البطالة لدى فئة الجامعيين خاصة الإناث.

-بالنظر إلى معطيات الجدول (2-3) الذي يوضح أعداد الزواج المرتفعة لدى فئة الإناث البالغين (25-29 سنة)، نجد أن الكثير من الفتيات ومنهن المتخرجات لا يرجعون للبحث عن العمل، إضافة إلى مشكل عدم قابلية توظيف منتجات التعليم العالي في كثير من الأحيان، ولذلك يبقى معدل بطالة الجامعيين أعلى من المتوسط العام لمعدل البطالة في البلاد لسنوات عديدة على الأقل للفترة (2008-2018)⁽¹⁾، وإضافة للاختلالات التي تعاني منها قطاعات التعليم والتكوين التي رأيناها سابقا يضاف إليها بعض الأسباب الآتية:

- غياب سياسة أكثر وضوحا تصف المشكلات الأساسية التي يعاني منها النظام التعليمي.

-الافتقار إلى عناصر التكامل والتنسيق بين مختلف مراحل وأطوار التعليم والجامعة.

- عدم الربط بين برامج التعليم وسوق العمل.

-عدم دعم وتثمين براءات الاختراع والابتكارات والبحوث الجامعية.

-عدم ربط الشركات بالجامعة وشمول خطط خلق فرص العمل والنشاط².

- كثيرا ما نجد أن البطالة تتسع بين أوساط الشباب من مستويات التعليم العالي الذين يحددون طموحات تتعلق

بمستوى الأجر، والقطاع وتوافق الاختصاص التعليمي مع الوظيفة المقترحة وفرصة العمل المتاحة. وهذا كله جعل

¹- CNES, rapport national sur le développement humain, op-cit, page 72.

²- CNES, rapport national sur le développement humain, Algérie 2013-2015, op-cit, page 129.

ظاهرة بطالة الجامعيين ظاهرة سلبية للغاية، وكونت نظرة دونية نحو التعليم، مما أدى الى " تدهور القيمة الاجتماعية للتعليم بسبب ذلك، وظهرت قيم مجتمعية تحترم (الغني)، بغض النظر عن مصدر ثروته بدلا من (احترام التعليم)"¹.

الجدول رقم (2-4): معدلات البطالة حسب التكوين في الجزائر للفترة (2008-2018) الوحدة (النسبة

المئوية %)

المستوى التعليمي	2008	2012	2013	2014	2015	2018
بدون تكوين	8.9	9.2	8.1	8.6	9.8	9
تكوين مهني	15.1	14.4	12.3	12.7	13.4	13.7
تعليم عالي	19.8	15.2	14.3	16.4	14.1	18.5
معدل البطالة العام	11.3	11	10.6	11.2	11.7	11.7

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات

3-2 التسرب المدرسي:

البطالة تنتشر أيضا بين أوساط الشباب من مستويات التعليم المتدنية الذين كانوا نتيجة التسرب المدرسي، أو المنقطعين عن الدراسة مبكرا واتجهوا نحو سوق العمل مبكرا ولم يلتحقوا بمراكز التكوين المهني، حيث لا يكتسبون أي تأهيل أو مهارة مهنية نظرا للأسباب التالية:

¹ - سومية هادف، مصدر سبق ذكره، ص 111.

3-2-1- الظروف المعيشية¹:

رغم التدابير الاجتماعية التي اتخذتها الدولة لفائدة تلاميذ الأسر المحرومة، وخاصة تلك التي لها تأثير مباشر على تعليم الأطفال (المطعم المجاني، النقل المدرسي المجاني، كتب مدرسية ومنح مدرسية مجانية للمعوزين،... الخ) والتي من المحتمل أن تزيل العقبات الاجتماعية أمام استمرارية الأطفال في تعليمهم، إلا انه في هذا الصدد تم العثور على علاقة كبيرة بين ظاهرة التسرب المدرسي ومستوى معيشة الأسرة، حيث أن الأسر الأكثر فقرا تعاني ظاهرة عمالة الأطفال، حتى لو كانت ظاهرة عمالة الأطفال في حدها الأدنى في الجزائر تساوي (6.3% في عام 2012)، فإنه يشكل عقبة أمام نجاح الأطفال المنحدرين من الأسر المحرومة في تعليمهم.

3-2-2- العوامل الشخصية:

هي الخصائص الجوهرية للطفل، مثل عدم الثقة بالنفس، أو عدم وجود الدافع، والعزلة، والصعوبات في العلاقات مع البالغين أو بين الشباب أنفسهم.

3-3- التكوين المهني:

مثلما هو عليه الحال في التعليم العالي فان خريجي قطاع التكوين المهني يعانون البطالة كذلك ، وهذا ما يلاحظ من خلال معطيات الجدول (2-4) التي تؤكد الارتفاع النسبي في معدلات البطالة في أوساط الحاصلين على تكوين مهني، ولكن تبقى اقل من البطالة وسط حاملي الشهادات الجامعية، حيث - تبقى إشكالية العلاقة تكوين- عمل مطروحة بقوة في الجزائر، بينما يهدف التكوين المهني في الاصل الى " اكتساب الكفاءات المهنية وتعزيز المعارف الاساسية الضرورية لتكثيف افضل مع متطلبات سوق العمل، سواء التكوين العام بمعناه الاكاديمي، والتعليم المهني

¹- CNES, rapport national sur le développement humain, Algérie 2013-2015, op-cit, p

المؤهل والقريب من الحرف وعالم الشغل، وعليه فالتوفيق ما بين الاحتياجات من التكوين وعروض التكوين، يتطلب تحولات كبرى في نظام التكوين المهني الذي كان بمثابة وعاء يستقبل المتسربين من النظام التربوي¹، في حين ان التنمية الاقتصادية والاجتماعية و المنافسة اليوم تتطلب أكثر من أي وقت مضى، نوعية الموارد البشرية كعنصر أساسي وبمثابة الدافع الاول للانطلاق في التنمية والتطور، " فانه يبدو معقولا مع ذلك، انه عندما تحدث تلك الشرارة، فان الامر الاكثر احتمالا هو انها تشتعل اذا كان النساء والرجال يحظون بتعليم وطعام جيدين ويحيون حياة صحية " ²، فهي خاصة إستراتيجية، حيث يعد الاهتمام بتكوين الفرد وتحكمه في الحرفة والتخصص والمعرفة والتكنولوجيا أصبح المعيار الجديد للمنافسة، والتحكم في العمل يكون بالضرورة مربوطا بقيمة العنصر البشري، ولهذا يبقى الربط بين برامج التكوين واحتياجات سوق الشغل الغاية المنشودة للاستغلال الأمثل للإمكانيات المتاحة خاصة البشرية.

4- ضعف إقبال الشباب على العمل المهني:

من بين أسباب البطالة في الجزائر، هي نفور الشباب من العمل في بعض المهن رغم مغادرتهم مقاعد الدراسة مبكرا، فالفارقة انه رغم البطالة الكبيرة في وسط الشباب نجد أن هناك عجز كبير يعاني منه عالم الشغل في بعض التخصصات

¹ - بن حمودة محبوب، التكوين المهني في الصناعات التقليدية والحرفية في الجزائر، مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة والمالية، المجلد 04

العدد 01، مخبر الصناعات التقليدية، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2015، ص 12 + 15.

² - أهبجيت بانرجي واستر دوفلو، مصدر سبق ذكره، ص 459.

خاصة في قطاع البناء والأشغال العمومية والقطاع الزراعي والصناعة، حيث نجد أن هذه القطاعات تعاني من نقص فادح في اليد العاملة المؤهلة، وهذا ما "يطرح تحدي قابلية التشغيل لدى الشباب التي أصبحت معضلة حقيقة"¹.

5- ضعف التوجه إلى المشروعات الصغيرة والمتوسطة:

بفعل انتشار ثقافة التوظيف في القطاع العمومي، يرغب معظم البطالين في الحصول على وظيفة في إحدى الإدارات والمؤسسات العمومية وحتى الخاصة، مقابل راتب ثابت دون اللجوء إلى محاولة الاعتماد على خلق مؤسسة خاصة، وذلك راجع أساسا إلى:

- ضعف انتشار ثقافة التقاؤل داخل المجتمع خاصة الشباب.
- عدم إعطاء القدر الكافي من الاهتمام لتنمية المشروعات الصغيرة، وذلك من خلال خلق بيئة مناسبة.
- عدم إعطاء القدر الكافي والاهتمام للأفكار الريادية وقتل حب المبادرة بين الأفراد.
- التخوف من تحمل المخاطرة في الأعمال الحرة.

6- عدم التصريح للتأمينات الاجتماعية:

يبقى مشكل عدم الإنتساب للتأمينات الاجتماعية من بين أسباب البطالة في الجزائر، حيث تقارب نسبته 42.5% من العمال ومعظمهم من الشباب بدون تأهيل العاملين في القطاع الخاص، حيث أن 09 من بين 10 عمال (10/9) تتراوح أعمارهم بين 15 و 24 سنة، وهو ما يشكل 88.2% من العمال في القطاع الخاص غير

¹- SABEUR CHOUREF MOKHTARIA, Thèse doctorat, Impact du développement socio-économique sur l'emploi et la jeunesse en Algérie ente 2000-2014 (dans des programmes économiques)- projection jusqu' 2045, Université d'Oran 2 Mohamed Ben Ahmed, 2018-2019..

مصرح بهم لدى الضمان الاجتماعي، ثلاثة أرباع (4/3) منهم ليس لديهم أي تكوين¹. وهذا ما يدفع الشباب إلى النفور من عالم الشغل في بعض التخصصات، حيث نجد أن هذه القطاعات تعاني من نقص فادح في اليد العاملة. - رغم أن " المعالجة الاجتماعية تعتمد على التنبؤ المسبق بعدم التوازن بين العرض والطلب الذي ينتج عن فقدان العمل بصفة لا إرادية، ليؤسس بناء عليه نظام للتأمين على البطالة تخصص من خلاله منحة جماعية لفائدة طالبي العمل الذين أصابهم الخطر المنتظر"²، لكن يبقى الواقع في الجزائر يخالف هذه الرؤى والحلول الاستباقية، التي تعتمد إستراتيجية تأمين خاصة لعمال القطاعات التي تعرف عدم انتظام العمل بالنسبة لفئات كثيرة من العمال في مواسم معينة، كما هو الحال في القطاع الزراعي وقطاع البناء والأشغال العمومية على سبيل المثال لا الحصر، حيث توجد فجوة زمنية بين كل محصول والذي يليه، أو بين كل مشروع وآخر، مما يستوجب تدخل الدولة لتأمين هؤلاء العمال أوقات توقفهم المؤقت عن العمل بفعل العوامل السالفة الذكر.

7- انتشار ظاهرة عدم القابلية للتوظيف:

في ظل وضع اقتصادي عالمي متقلب ومتغير باستمرار، وارتباط الاقتصاد الجزائري بالعائدات الناتجة عن صادرات الخام، وضعف هذه الصادرات كما وقيمة، والذي اثر على التزام الدولة كضامن لمنصب العمل، وفي ظل التغير الهيكلي لنوعية البطالين، اختلفت طريقة التوظيف فالشهادة وحدها لم تعد تكفي صاحبها للتوظيف، وتخضع عملية التوظيف اضافة للشهادة الى بعض المعايير مثل " قدرات المترشح الذاتية، على مهاراته المكتشفة عن طريق

¹- CNES, rapport national sur le développement humain, Algérie 2013-2015, op-cit, page 109.

²- Mazeaud Antoine, droit du travail, Montchrestien, 5 -ème édition, 2006,p5.

الاختبارات والمقابلات، وعلى ميوله للعمل الجماعي، وسلوكه¹، و" يجب على الفرد ان يضمن قدرته التنافسية في سوق العمل² من ناحية التكوين والمهارة والكفاءة، والتمكن من تخصصه في الحصول على منصب عمل في الظروف الاقتصادية العادية أو الصعبة، وما تجدر الإشارة اليه هو أن مفهوم القابلية للتوظيف تم توسيع مجال تطبيقه " بعدما كان محصورا في فئة "البطالين" أولا ثم " العمال " ثانيا ليشمل مختلف " قطاعات النشاط " المختلفة، ينتظم سوق العمل فيه بطريقة قطاعية، لذا تصبح قابلية تشغيل الفاعلين مرتبطة بقدرتهم على تخطي هذه الحواجز مع الاحترام التام لقوانين العمل³.

-إن " مشكلة قابلية التوظيف لدى الشباب مطروحة بصفة حادة في الجزائر، التي شهدت بما قابلية التوظيف اهتماما متجددا في السنوات الاخيرة، حيث يطرح هذا الوضع مشكلة الادمج الاجتماعي والمهني للشباب الطامح الى التشغيل من منظور مزدوج، الأول يتعلق بالإدمج في النسيج الاجتماعي والمهني، والآخر يتعلق بالمساهمة في خلق الثروة⁴، وهذا يظهر جليا في النقص الفادح في اليد العاملة الماهرة في مهن كثيرة قد تكون شبه مفقودة في بعض

¹- Abdelmalek ADDA BOUDJELAL et Lahouari BOUZIDI, Formation et employabilite en Algérie : le cas des diplomes universitaires, Revue Journal Dirassat Insaniya wa Ijtimaia, Université d'Oran 2 Mohamed Ben Ahmed, N : 9/16/01/2019, 2019, p 635.

²- MORTAD Jinane, l'Empreinte de Employabilite au coeur d'une GRH contemporaine, Revue des Science Humaines, VOL.26, N : 02, Université Mantouri de Constantine, Algerie, 2015, p 126.

³- محمد صايب ميزات، بانوراما سوق العمل في الجزائر: اتجاهات حديثة وتحديات جديدة، مجلة انسانيات، عدد مزدوج 55-56، جامعة وهران، الجزائر، 2012، ص.45.

⁴- MASTOURI Chahrazed et KHIAT Assya, Employabilite: Quel Role des Universites dans L'amelioration de L'employabilite des Nouveaux diplomes? Cas de l'Université

المهن، بينما يبقى الشباب يعاني البطالة، ونظرا لهذه المفارقة الحاصلة، فلم تعد تحسين قابلية التشغيل خاصة فقط بالعمال، بل هي ضرورة تخص بناء اقتصاد وطني متنوع ومستدام، " والتحدي الكبير الذي يجب مواجهته هو مسألة الرفع من قابلية التشغيل، فالصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC) سبق له ان حاول ذلك مع فئات العمال المسرحين لاسباب اقتصادية، والشئ نفسه يمكن قوله بالنسبة لسياسة التكوين التي يجب ان تساهم من خلال التكوين المتواصل في الرفع من قابلية التشغيل"¹، خاصة في ظل في محيط اقتصادي مضطرب متميز بالتغيرات الحاصلة المحتملة وغير المتوقعة وعدم اليقين، اذ "لم تعد المؤسسات قادرة على ضمان منصب العمل لمستخدميها، مما ولد فكرة القابلية للتوظيف، كشكل جديد من اشكال العقد النفسي بين المؤسسات والاجراء، ينطوي على مسؤولية الموظف في تنمية كفاءاته الضرورية من اجل ضمان منصب عمل سواء داخل المؤسسة او خارجها، ولكن ايضا مسؤولية المؤسسة في اصال المعلومة وتوفير الوقت والموارد والوضع الملائم لتقييم وتنمية هذه المهارات"²، " إذ تواجه الجزائر ثلاث تحديات قد تؤدي الى توترات اقتصادية واجتماعية محتملة، تحدي تدهور نوعية العمل الذي يبقى هاجسا لكل الاقتصاديات المتطورة وغير المتطورة، وهذا ما دفع بمنظمة العمل الدولية (OIT) سنة 2000 الى اطلاق مبادرة لمكافحة العمل غير اللائق، تحدي الدينامية القوية للعمل غير الرسمي في البلدان السائرة في طريق النمو،

d'Oran 2, Revue Algerienne d'Economie de Gestion, VOL.12, N : 01, Université d'Oran
2 Mohamed Ben Ahmed, Algerie, 2018, p 43+44.

1- محمد صايب ميزات، مصدر سبق ذكره، ص 46.

2- HEDJAZI Smail et MALIM Soud, l'employabilite Quelle apport a la gestion de carriers, Revue des Sciences Humaines, N 46, Université Mohamed Khider Biskra, 2017, p 32-33.

ومحاولات اجتثائه التي لم تعط أية نتيجة ملموسة الى يومنا هذا، اضافة الى تحدي قابلية التشغيل لدى الشباب التي أصبحت معضلة عالمية بالنسبة للاقتصادات المتطورة او النامية¹.

المبحث الثالث: خصائص البطالة في الجزائر والنتائج المترتبة عنها

1- خصائص البطالة في الجزائر:

ترجع مشكلة البطالة في الجزائر إلى الإطار الكلي للاقتصاد الذي دخل نهاية الثمانينات دائرة التحول نحو اقتصاد السوق، حيث تباطؤ معدل خلق فرص التشغيل في معظم القطاعات الإنتاجية، ونظرا للتركيب السكانية للجزائر والتي في معظمها شباب، فكانت هناك خصائص تميز البطالة في الجزائر يمكن أن نوضحها كما يلي:

1-1 بطالة الشباب:

في نهاية "1989⁽²⁾" كان عدد البطالين بين 1.035 مليون و 1.076 مليون بطلال من بين قوى عاملة تقدر بنحو 4.848 مليون شخص أي بنسبة 22.19%.

بالنظر لفئات البطالين نجد في سنة 1989 أن 82.69 % من البطالين هم من الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 19 و 29 سنة .

- حسب إحصاءات⁽¹⁾ " عام 1996 فان 84 % من البطالين هم من الشباب الذين بلغوا مستوى الثانوي و ليس لهم أي تدريب و لم يتجاوزو سن 30 سنة، وبلغت نسبة السكان الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 59 سنة حوالي 57 % من مجموع السكان عام 1998 مقابل 50.23 % عام 1987 ."

1- محمد صايب ميزات، مصدر سبق ذكره، ص.42.

²- Arezki Ighemat, le marché du travail en Algérie, situation, tendance et perspective, imp., édil. d.p.s,son date, page 52.

- مع بداية القرن الواحد والعشرين ورثت الجزائر وضعا اقتصاديا جد متدهور نتيجة تبعات الأزمة الاقتصادية المترافقة مع انهيار أسعار البترول الخام سنة 1986، وما تبعها من أزمات متعددة تتقدمها أزمة التعديل الهيكلي، والأزمة الأمنية نتيجة انتشار الإرهاب وما صاحبها من تدهور في الجانب الاجتماعي، الأمر الذي اثر سلبا على كل فئات المجتمع، خاصة الشباب الذين بقوا يعانون شبح البطالة، إذ كانت ذروة بطالة الشباب خاصة الفئة العمرية (16-24) سنة أي الداخلين الجدد في سوق العمل بداية الألفية جد مرتفعة، إذ بلغت سنة 2000 ما تعادل 55 % وهي نسبة كبيرة جدا استوجبت تدخل عاجل للتقليل من الآثار السلبية عن هذا الكم الهائل من حجم البطالة. - حاولت السلطات آنذاك استيعاب ما أمكن من اليد العاملة في برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي، إلا أن النتائج لم تكن في مستوى حجم الظاهرة، واستمرت هذه الخاصية إلى أواخر العشرية حيث "سنة 2009 كانت نسبة البطالين الذين لم يتجاوز سنهم 30 عاما تساوي 73.4%، و 86.7% من مجموع البطالين لم يتجاوزو سن 35 سنة، و بلغت نسبة البطالة بين الشباب البالغين بين 16 و 25 سنة معدل 21,5% سنة 2010"⁽²⁾.

¹- Cnes, projet de rapport national sur le développement humain 2000, septembre 2001, page 34.

²- www.ons.dz. Collections statistiques.

جدول (2-5): يوضح معدل بطالة الشباب في الجزائر للفترة (2004 - 2018) الوحدة (النسبة المئوية

(%)

الفئات العمرية	2004	2008	2012	2013	2014	2015	2018
(16-19) سنة	34.5	25.2	31.7	30	30.1	38.8	32.1
(20-24) سنة	31	23.3	26.4	23.5	24	27.6	28.2
(25-29) سنة	26.6	17.9	16	13.4	16.9	18.4	21.5
المعدل العام للبطالة	17.7	11.3	9.8	10.6	11.2	11.7	11.7

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات

- لقد عرفت البطالة في أوساط الشباب تراجع ملحوظ جدا رغم بقاءها مرتفعة مقارنة بمعدل البطالة لدى الفئات الأخرى من المجتمع، وحتى بمعدلها على المستوى الدولي، حيث تراجعت نسبتها في الفئة (16-24) سنة إلى 29.9 % سنة 2015⁽¹⁾. و 24.7 % سنة 2016 وهذا راجع إلى برامج التشغيل المؤقت التي أقرتها الدولة لصالح هذه الفئات خاصة برنامج المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) والذي استوعب أكبر كتلة من البطالين بين سنوات 2010 و 2014، و سرعان ما عادت معدلات البطالة إلى الارتفاع من جديد جراء التقليل من حجم هذه البرامج مع بداية الصدمة البترولية في أواخر سنة 2014. حيث عادت معدلات بطالة الشباب للارتفاع من جديد مؤكدة بذلك هشاشة البرامج المتبعة في التشغيل باعتبارها ظرفية وغير ذات جدوى اقتصادية، وتراجعت معدلات التوظيف بدءا من سنة 2014 حتى سنة 2018 حيث من بين 1,462 مليون مجموع البطالين سنة 2018 وفق

¹- www.ons.dz. Collections statistiques, n726. P17

تعريف المكتب الدولي للعمل، حيث قدر معدل البطالة بـ 11.7%⁽¹⁾ ويمثل نفس معدل البطالة لسنة 2017، نجد أن بطالة الشباب (16-24 سنة) قد قفزت إلى 29.2% في نفس الفترة⁽²⁾، وارتفعت البطالة بصفة أكبر لدى الشباب الذكور منهم خاصة، إذ ارتفعت بـ 0.7 نقطة من 9% إلى 9.7% بين افريل وسبتمبر 2018 في حين انخفضت نسبتها لدى الإناث بـ 0.5 نقطة لسنة 2014، حيث انتقلت من 19.5% إلى 19.00% لنفس الفترة⁽³⁾.

1-2- بطالة حاملي الشهادات:

رغم أن البطالة في الجزائر تخص فئة كبيرة من غير المتعلمين، فقد ظهرت إلى الواقع خاصية أخرى تتمثل في بطالة المتعلمين خاصة الجامعيين والمتقنين، وهو مخالف لما هو سائد، حيث أن التحصيل العلمي للفرد يجب أن يزيد من فرصه في الحصول على عمل وتحسين معيشته وليس العكس، ولكن أعداد كبيرة من خريجي التعليم العالي يعانون البطالة بالنظر لضعف مستوى التوافق بين مؤهلات الخريجين، والمتطلبات المتغيرة لسوق العمل.

-بدأت بطالة الجامعيين بالظهور بنسبة كبيرة سنة 1996 بوجود 80.000 بطلال جامعي من أصل 100.000 متخرج، وبلغ عدد الجامعيين البطالين حوالي 230.265 سنة 2010 أي ما يمثل نسبة 21,5% من مجموع البطالين، حيث أظهرت إحصاءات سنة 2010 أن نسبة البطالة بين حاملي الشهادات الجامعية في التخصصات الأدبية بلغت حوالي 27,3%، ونسبة 28,7% في تخصصات العلوم الإنسانية والتجارية والحقوق⁽⁴⁾ بينما

¹- www.ons.dz , op cit.p19

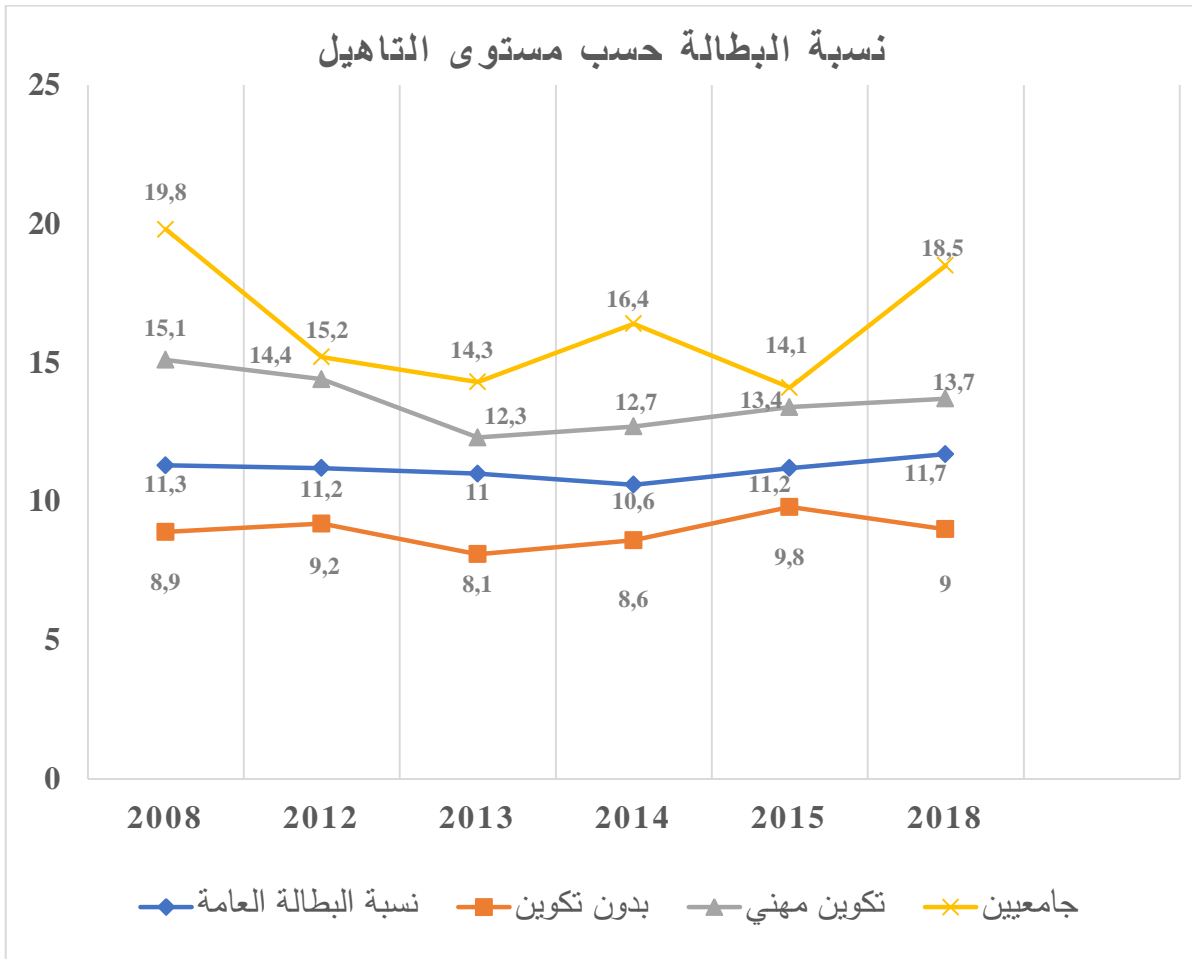
²- www.ons.dz , opcit.P21

³- www.ons.dz . Collections statistiques, n840 p17

⁴-www.ons.dz

كانت لاتتعدى نسبة " البطالين الجامعيين إلى إجمالي البطالين 0,6% سنة 1985، ونسبة 5,8% سنة 1997 كانت لاتتعدى نسبة " (1)».

الشكل (2-3): توزيع نسبة البطالة حسب التكوين للفترة (2008-2018) الوحدة (النسبة المئوية %).



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات

¹ - مقراني الهاشمي، القطاع الصناعي الخاص والنظام العالمي الجديد (التجربة الجزائرية)، مصدر سبق ذكره، ص95.

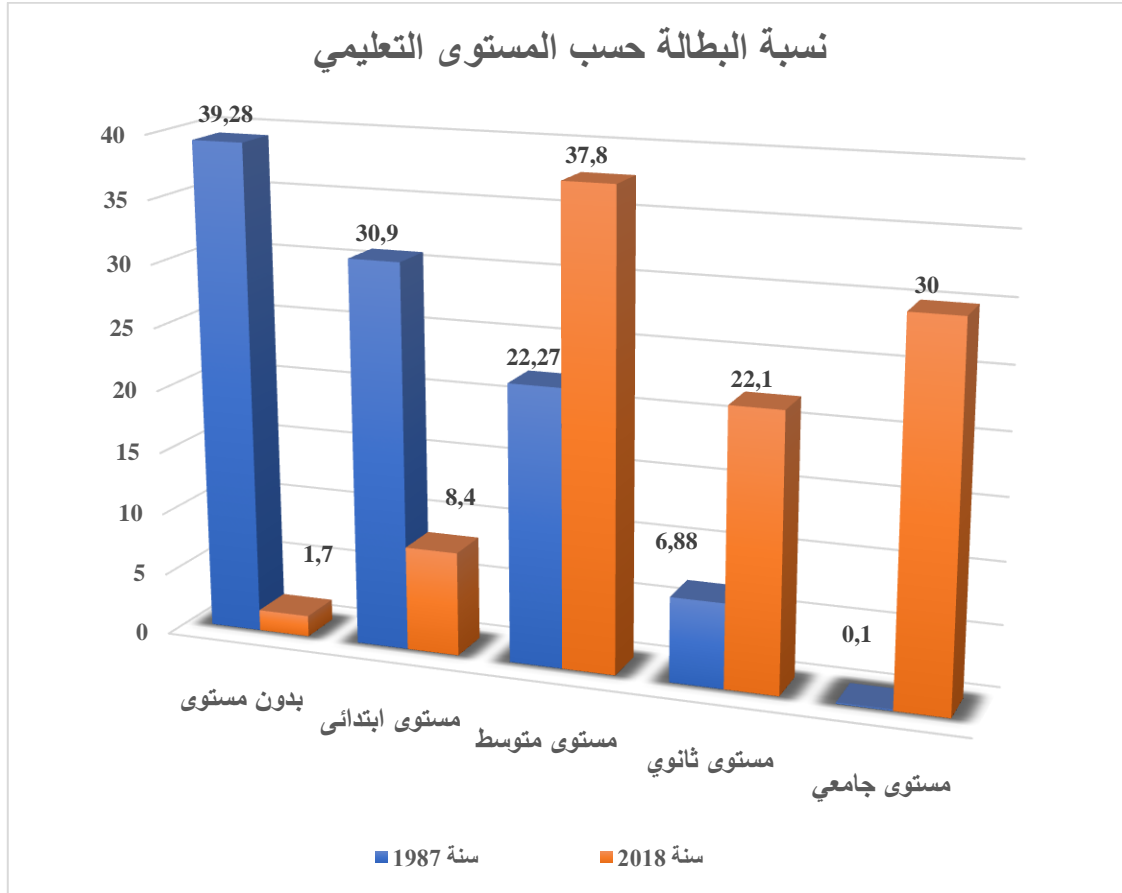
يظهر من خلال الشكل (2-3) أن بطالة حاملي الشهادات خاصة أساسية من خصائص البطالة في العقدين الأولين من هذا القرن بالجزائر، لان نسبة حاملي الشهادات البطالين تمثل 19.8 % من مجموع البطالين سنة 2008 ووصلت إلى 21,4 % سنة 2010، وانخفضت البطالة في وسط الجامعيين رغم بقاءها الأعلى مقارنة بباقي مستويات التعليم الأخرى ووصلت إلى 16.1 % سنة 2011 و 15.2 % سنة 2012 و 14.1 % سنة 2014⁽¹⁾. وهذا التحسن راجع إلى تطبيق برامج التشغيل المؤقت التي أقرتها الدولة لصالح هذه الفئات، خاصة برنامج المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) والذي ساهم في الامتصاص المؤقت لعدد من البطالين بين سنوات 2010 و 2014⁽²⁾، حيث سرعان ما عادت معدلات البطالة إلى الارتفاع من جديد جراء التقليل من حجم هذه البرامج مع تراجع مداخيل الخزينة في أواخر سنة 2014⁽³⁾، في دلالة واضحة أن هذه البرامج كانت ظرفية موجهة لشراء السلم الاجتماعي، ولم تكن ذات جدوى اقتصادية واجتماعية فعالة.

¹- www.ons.dz publication n 840, 726 , 592.

²- www.ons.dz , op cit.p19

³ - للمزيد عن اجهزة التشغيل المؤقت راجع الفصل السابع.

الشكل (2-4): توزيع نسبة البطالة حسب المستوى التعليمي لسنتي 1987 و 2018 (الوحدة النسبة المئوية %).



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات

من خلال الشكل (2-4) نلاحظ التغير الكبير والجذري في معدلات البطالة حسب المستويات التعليمية في ظرف 30 سنة حيث كانت تشمل الفئات الأقل تعليما في سنة 1987 بما نسبته 39.28 %، ولم تكن تتجاوز نسبة 7% من الجامعيين، لتصبح البطالة في صفوف الجامعيين تقارب 30 % سنة 2018.

وهذا الوضع راجع إلى سببين أساسيين:

1- الارتفاع القياسي في مستويات التعليم حيث انتقلت نسبة النجاح في شهادة البكالوريا من 19.20% سنة 1987 و 18.47% سنة 1989 إلى 32.29 سنة 2000 ، وتجاوزت نسبة 50% في معظم السنوات التي تلت سنة 2005، وبلغت اكبر نسبة نجاح سنة 2011 بـ 62.54%.

من خلال هذه النسب نرى أن الطلبة الجامعيين قد تضاعف عدة مرات تبعا لتضاعف نسبة النجاح في البكالوريا هذه السنوات.

2- عدم وجود رؤية واضحة لاستيعاب الكفاءات الوطنية.

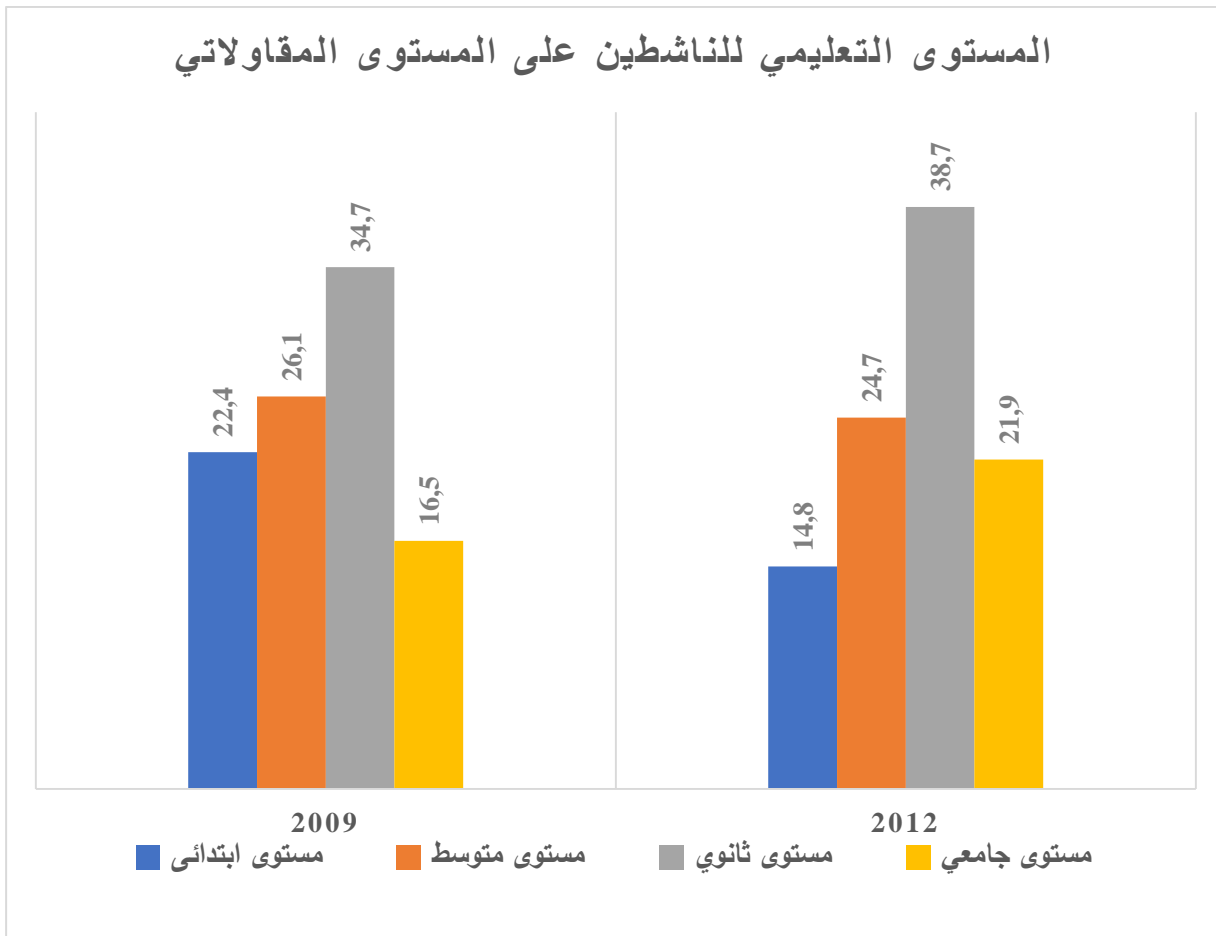
3- عدم فتح المجال لتكافئ الفرص في إنشاء المقاولات الخاصة، وضعف التوجه أصلا في مجال المقاولاتية، خاصة من طرف حاملي الشهادات.

من خلال معطيات الشكل (2-5) نلاحظ أن نسبة 22.4% من المقاولين ذوو مستوى محدود جدا لا يتعدى المستوى الابتدائي، في حين لا يتجاوز نسبة المقاولين حاملي المستوى الجامعي 16.5% سنة 2009، والباقي أي نسبة 83.5% لا يتجاوز تكوينهم المستوى الثانوي، واستمر هذا الوضع نفسه سنة 2012 وبتقدم طفيف في نسبة المقاولين ذوو المستوى الجامعي اذ بلغت نسبة 21.9% والبقية أي 79.1% لا يتعدى مستواهم الثانوي.

وهذا ما يؤثر على مردودية المشاريع سواء بالنسبة للمؤسسات او حتى قطاع الصناعة الحرفية والتقليدية، " حيث يعتبر المستوى الثقافي المحدود لاصحاب مشاريع الصناعات التقليدية والحرفية عائقا يحول بينهم وبين الحصول على

الامتيازات الممنوحة لهم من مختلف اجهزة الدعم والتمويل"¹. وهذا من مبررات مدى هشاشة نسيج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

الشكل (2-5): المستوى التعليمي للناشطين على المستوى المقاولاتي الوحدة (النسبة المئوية %)



Source : CNES, rapport national sur le développement humain, Algérie 2013-2015, op-cit P 195.

¹ - بن حمودة محبوب وبن قطاف محمد، مساهمات مؤسسات الدعم في تمويل مشاريع الصناعات التقليدية والحرفية في الجزائر، مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة والمالية، المجلد 05 العدد 02، مخبر الصناعات التقليدية، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2016، ص

-لقد استثمرت الجزائر وتستثمر بشكل كبير في التدريب لإعداد الأجيال الشابة للمشاركة في التنمية، والأهم في كل هذا ان هذه الطاقات والإمكانات البشرية لم تستغل أحسن الاستغلال، لا "سيما أولئك المتأصلين في المعرفة والدراية، يضيعون في سنوات البطالة أو يعانون من مناصب عمل لا تتناسب وقدراتهم المعرفية الكبيرة، أو الهجرة،الخ¹، على العكس تماما مما هو وواقع الحال في المجتمعات المتقدمة التي تقدر المعرفة، حيث نجد أن المستوى التعليمي العالي يساعد أصحابه اجتماعيا واقتصاديا، فعلى سبيل المثال " في الولايات المتحدة الأمريكية بينت دراسة بين سنتي 1979 و 2001 أن الأجور الحقيقية زادت بنسبة 29% ومست حوالي 95% من القوة العاملة بالنسبة لحاملي الشهادات في حين كانت الزيادة تساوي 0.2% لذوي المستوى التعليمي الأقل لنفس الفترة، حيث أن الأمريكيين الذين تحصلوا على شهادة جامعية رجحوا زيادة في الأجر تقارب 21% لساعة العمل الواحدة، مقارنة بالذين لم يتجاوزوا المرحلة الثانوية من التعليم"².

1-3- بطاقة التأهيل المحدود:

التحصيل العلمي والتكوين و الخبرة، كلها عوامل تزيد من فرص الحصول على منصب شغل، وكذلك تؤثر حتى على مستوى الأجر الذي يتلقاه الفرد، لكن بالنظر إلى بنية البطالة في الجزائر فان عديد العاطلين لا يتمتعون بالخبرة وفغات أخرى لا تمتلك أي تكوين. في " سنة 1989⁽³⁾ كان 82.55% من البطالين لا يتعدى تكوينهم التعليم المتوسط،

¹- CNES, rapport national sur le développement humain, Algérie 2013-2015, op-cit, page 129. بتصريف

²- Paul Krugman et Maurice Obstfeld, Traduction Gunther Capelle-blancard et Matthieu Crozet , op-cit , p 65. بتصريف

³-Arezki Ighemat ,le marché du travail en Algérie ,situation, tendance et perspective, op-cit, page 53

و14.57% لهم مستوى الثانوي، في حين أن البطالين ذوو المستوى العالي لا تتجاوز نسبتهم 0.03%، وبلغت "نسبة البطالين الذين لا يتعدى تكوينهم التعليم الابتدائي 24,8% سنة 1997"⁽¹⁾.

"70% من طلبات التشغيل المسجلة في السداسي الأول من سنة 2011 لا تستجيب لمتطلبات المؤسسات الاقتصادية وأن 320.000 شاب تم تنصيبهم خلال نفس الفترة في إطار برامج التشغيل التي تشرف عليها الوكالة الوطنية للتشغيل 40% منهم جامعيون و30% لهم مستوى ثانوي أو التكوين المهني و30% بدون أي تكوين ولا تأهيل. وبلغت نسبة البطالة في فئة بدون مستوى 9.8% سنة 2014⁽²⁾. ولا زالت خاصية بطالة ذوي المستوى المحدود مستمرة رغم تراجعها امام الانتشار الواسع للتعليم، حيث بلغ عددهم 668.000 بطالا سنة 2018 من بين 1,462 مليون العدد الكلي للبطالين أي بنسبة 45.7% من إجمالي البطالين⁽³⁾.

فمقارنة بنسبة البطالة في أوساط حاملي الشهادات والتي بلغت 29.9% سنة 2018، تبقى بطالة ذوي المستوى المحدود مقبولة وأقل من المستوى العام للبطالة.

1-4- بطالة طويلة الأمد:

كل الدراسات التي أصدرها الديوان الوطني للإحصائيات بصفة منتظمة تظهر أن البطالة في معظمها هي بطالة طويلة الأمد، أي حالة البحث عن عمل تدوم سنة أو أكثر، ففي عام 1990⁽⁴⁾ كان غالبية البطالين آنذاك يبحثون عن

¹ - مقراني الهاشمي، القطاع الصناعي الخاص والنظام العالمي الجديد (التجربة الجزائرية)، مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث والترجمة،

جامعة قسنطينة الجزائر، 2010، ص95.

² - www.ons.dz. Publication, n726.

³ - www.ons.dz. Publication, n840.

⁴ - المعدلات مستقاة من النشريات الإحصائية الصادرة عن الديوان الوطني للإحصائيات من الموقع الإلكتروني للديوان،

منصب شغل لمدة تزيد عن السنة و قد تصل إلى 48 شهرا، و بهذا فان هذه الحالة تؤثر سلبا على المعارف و المؤهلات بالسلب، وتضعف من فرص إيجاد منصب شغل، وفي سنة 2003 اظهر تحقيق آخر أنجزه الديوان الوطني للإحصاءات، كشف عن وجود بطالة طويلة الأمد، وحسب نتائج هذا التحقيق فان نسبة 38.9% من البطالين يبحثون عن منصب شغل منذ أكثر من سنة، وأن نسبة 20.5% منهم يبحثون عن العمل لمدة تفوق سنتين، وان 18.71% هم أشخاص يبحثون عن عمل لأكثر من 5 سنوات.

-حسب إحصاءات سنة 2010 فان 35,6% من البطالين يبحثون عن العمل لمدة تقل عن السنة، بينما الأغلبية العظمى من البطالين يبحثون عن العمل لمدة تفوق السنتين، وفي سنة 2018 أظهرت دراسة الديوان الوطني للإحصاءات أن 56.9% من البطالة هي بطالة طويلة الأمد، أي حالة بحث عن عمل سنة أو أكثر، وان أكثر من 49.8% من البطالين سبق لهم الاشتغال سابقا، 79.9% منهم ذكور، كما أن 75% منهم كانوا يشتغلون كأجراء غير دائمين و 73.7% منهم كانوا يشتغلون في القطاع الخاص. و 21.8% في الإدارة العمومية⁽¹⁾.

2- النتائج المترتبة على البطالة:

الشغل هو ظاهرة إنسانية ايجابية بامتياز، وبالتالي فان البطالة هي ظاهرة سلبية لا يقتصر تأثيرها على الفرد البطال في حد ذاته، وإنما تمس البناء الاجتماعي داخل البلد، إضافة إلى تأثيرها الاقتصادي وحتى السياسي.

¹ - المعدلات مستقاة من النشريات الإحصائية الصادرة عن الديوان الوطني للإحصائيات من الموقع الإلكتروني للديوان،

2-1 النتائج الاجتماعية للبطالة:

-النتائج الاجتماعية للبطالة تبحث في تبعات البطالة، والتي تكون دائما سلبية، كالحرمان المادي والشعور باليأس والاحتقار، والتهميش، كما تعتبر البطالة السبب الرئيسي في انخفاض المستوى المعيشي للسواد الأعظم من المجتمع، وتزايد من يقعون تحت خط الفقر، فالحديث عن البطالة يعني التعطل، بدون عمل، " العمل الذي يعني دائما العيش، تلبية الاحتياجات الفردية والاجتماعية منها، وبهذا فالعمل يأخذ دور المدمج للفرد في الجماعة والمجتمع"¹، وفيما يلي بعض النتائج الاجتماعية المترتبة عن البطالة:

2-1-1 التفكك الاجتماعي:

إضافة إلى تفاقم انتشار ظاهرة " الفقر بين الفئات الاجتماعية والذي مس حوالي 40% من فئات المجتمع الجزائري خلال الفترة (1994-1998)"²، فان البطالة تشكل السبب الرئيسي لتفشي معظم الآفات الاجتماعية، مثل الانحراف والجريمة، وباقي الشرور كالممارسات لا أخلاقية ومتطرفة كالسرقات، والجرائم، والانحراف الأخلاقي، حيث يعتبر امارتيا سن " في كتابه "التنمية صون الحرية" أن البطالة هي شكل من أشكال الحرمان من القدرة، ليس فقط من حيث أنها تعني خسارة في الدخل (قد يمكن تعويضها ببرامج تعويضات البطالة)، ولكن من حيث تأثيرها على الأفراد، بما تشكله من حرمان وأضرار نفسية، وفقدان الحافز للعمل والمهارة والثقة بالنفس، وازدياد العلل المرضية (بل وزيادة معدل الوفيات) وإفساد العلاقات الأسرية والحياة الاجتماعية، وقسوة الإقصاء الاجتماعي، وتفاقم التوترات

¹-ALI BELAIDI, Introduction a l'Etude du Travail et de l'Organisatin, office des publications universitaires, Alger, 2018, p 05.

² - مقراني الهاشمي، القطاع الصناعي الخاص والنظام العالمي الجديد (التجربة الجزائرية)، مصدر سبق ذكره، ص 99.

العرقية والتمييز بين الجنسين"¹، فالبطالة تهدد الترابط والتماسك الاجتماعي، فليس هناك ما هو أخطر على أي مجتمع من وجود أعداد هائلة من البطالين.

2-1-2 الهجرة بأنواعها:

2-1-2 أ هجرة الأدمغة:

هجرة الأدمغة تكون عادة لذوي المستوى العالي جدا و الباحثين وهي في الغالب لا تكون لها علاقة كبيرة بالبطالة، ولكن لتحسين الدخل وظروف المعيشة وظروف العمل أو أهداف أخرى كمواصلة البحث العلمي، حيث تشكل هذه الهجرة " مكسب مادي كبير للبلدان المتقدمة، إذ تحصل هذه البلدان على كفاءات علمية جاهزة لم يتم أي انفاق مالي عليها، وبنفس الوقت تشكل هجرة الكفاءات العلمية خسارة علمية ومادية كبيرة على بلدانها لا يمكن تعويضها، وبالمقابل تبقى البلدان النامية تكابد التخلف من الناحية العلمية والاقتصادية بالمقارنة مع البلدان المتطورة

2"

-من حيث المهارات، في دراسة حديثة لمنظمة العمل الدولية ومركز البحث في الإحصاء التطبيقي (CREAD)

(2016)، أكد على زيادة كبيرة في "هجرة الأدمغة" من الجزائر إلى دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية

(OCDE) بنسبة 5% في عام 1990، وارتفع المعدل إلى 16% في عام 2000، ثم استمر في النمو إلى حوالي

1 محمد عدنان وديع، العولمة والبطالة: تحديات التنمية البشرية، سلسلة اجتماعات الخبراء، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، العدد 23، افريل

2007، ص 26، على العنوان http://www.arab-api.org/images/publication/pdfs/201/201_ex23.pdf

تاريخ الزيارة 2020/11/18.

2- عبد القادر رزيق المخادمي، الكفاءات المهاجرة بين واقع الغربة وحلم العودة، ديوان الطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 27.

22 % في عام 2010⁽¹⁾. وتمثل هجرة الأدمغة من بلدان المغرب العربي الثلاثة (المغرب، الجزائر وتونس) حوالي 62 % من حاملي الشهادات الجامعية أو لديهم مستوى بكالوريا + سنتين (2) من التعليم العالي، وتمثل حصة خريجي الجامعات في فرنسا، (15.6 % عموما للبلدان الثلاثة المغرب الجزائر وتونس و14.8 % للجزائر)، و54.3 % من حاملي الشهادات المهاجرين تحصلوا على شهادتهم داخل الجزائر⁽²⁾، وبالنسبة للمهاجرين المولودين في الجزائر، يعد التكوين الطبي وشبه الطبي، وكذلك حاملي شهادات ليسانس خاصة في العلوم التجارية وما يعادلها، من بين الخريجين قبل دخول فرنسا، وفي الواقع ممارس أجنبي من أصل خمسة استقروا في فرنسا يأتي من الجزائر⁽³⁾.

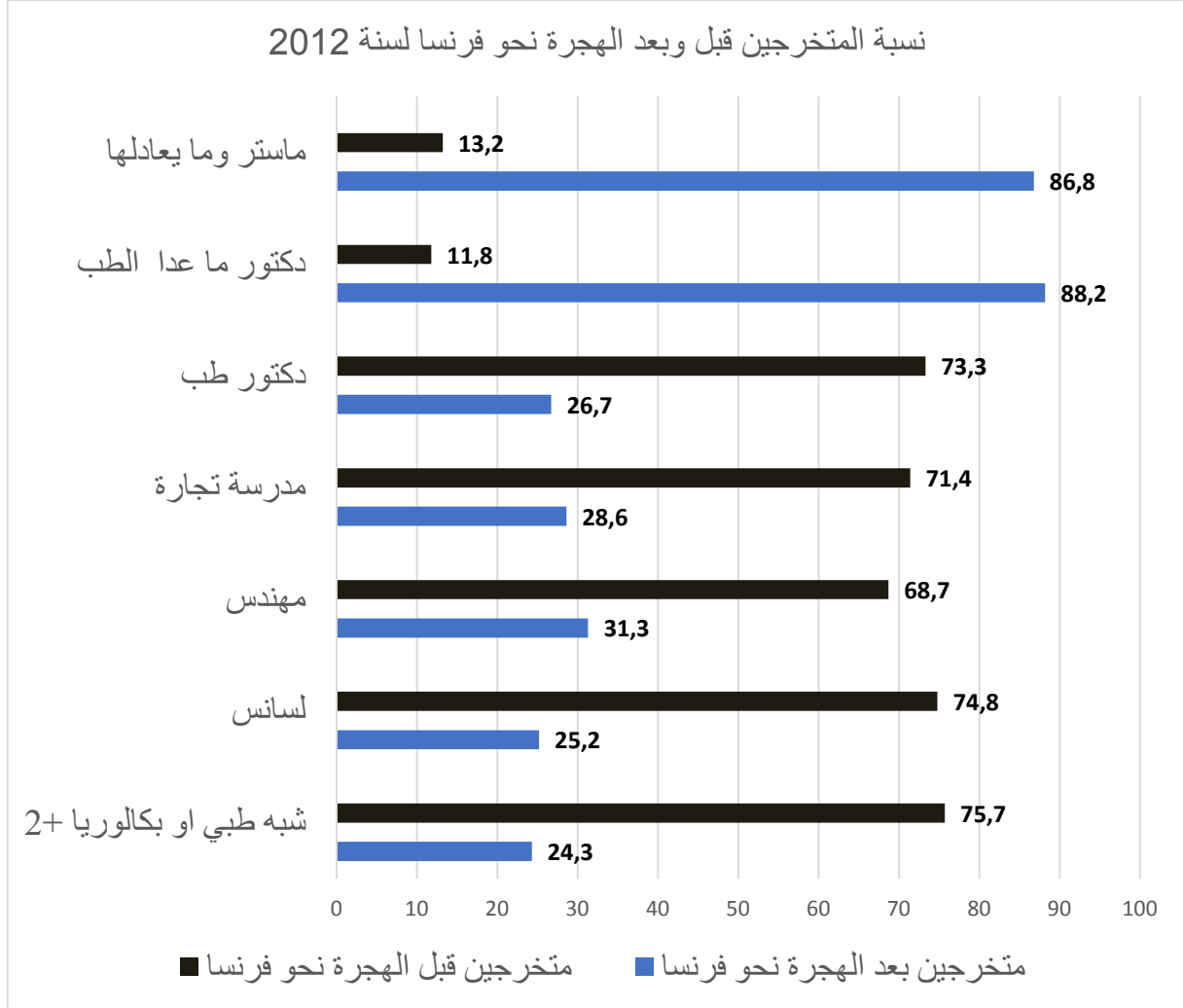
¹- Cnes, rapport national sur le développement humain, Algérie 2013-2015, op-cit, page 26.

²- CNES, rapport national sur le développement humain, op-cit, page 26.

³- CNES, rapport national sur le développement humain, op-cit, page 27.

الشكل (2-6): توزيع نسبة المتخرجين قبل الهجرة لفرنسا أو بعدها حسب التخصص لسنة 2012

الوحدة (النسبة المئوية %).



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على معطيات

CNES, rapport national sur le développement humain, Algérie 2013-2015, op-cit, p27.

2-1-2 ب الهجرة غير القانونية:

" تشكل الهجرة السرية أخطر القضايا الاجتماعية التي لا تزال تؤرق المجتمع الدولي، وهي مشكلة حساسة

لكونها تمس جميع شرائح المجتمع، ففرص العمل غير المتاحة ووجود البيروقراطية وعدم تحقيق الطموح المادي والتقدم في

السن، هي كلها عوامل تساعد على تشجيعهم في الإقبال على الهجرة السرية¹، فهجرة الشباب غالبا ما تكون عن طريق الهجرة غير القانونية، و قد اقتصر في بدايتها على هجرة الشباب غير المتعلم و ذوو المستوى الدراسي المتدني، وحتى الجامعيين الذين يعانون من البطالة.

2-1-3-زيادة عبئ الإعالة:

تعتبر مشكلة الإعالة عن العبء الذي يلقيه الأفراد الذين لا يمارسون نشاطا اقتصاديا أي لا يساهمون في الدخل، وهم الفئات التي لم تبلغ سن العمل والشيخوخة الذين تجاوزوا سن العمل، إضافة للأفراد القادرين على العمل ولم يجدوه (في حالة بطالة)، وهؤلاء يقع عبئ إعالتهم على الأفراد النشيطين في أسرهم، حيث يعبر عليه بمعدل الإعالة الديموغرافية بالنسبة لكل 100 شخص، ويؤثر تطور التركيبة السكانية على معدل الإعالة الديموغرافية في أي بلد، وبالنظر لمعدل الإعالة الديموغرافية في الجزائر فالملاحظ هو ارتفاع عدد السكان في الجزائر " إذ بلغ 43.9 مليون نسمة في الفاتح جانفي 2020 بزيادة قدرها 900.000 نسمة مقارنة بالفاتح جانفي 2019، وذلك بعد تسجيل 1,038 مليون ولادة حية و 193000 وفاة سنة 2019، والملاحظ أن الولادات الحية تجاوزت عتبة المليون ابتداء سنة 2014، إضافة إلى ارتفاع نسبة فئة البالغين 60 سنة فأكثر لتصل 9.5 % سنة 2019، بعدما كانت تساوي نسبة 8.5 % سنة 2014، وهذه الزيادة أثرت بدورها على معدل الإعالة الديموغرافية بالارتفاع، فوفقا للمعطيات الواردة في الجدول رقم (2-6) نلاحظ ارتفاع معدل الإعالة الصغرى (الأطفال اقل من 15 سنة) بأكثر من 5 نقاط للسنوات الست الأخيرة من 45.0 سنة 2014 إلى 50.7 سنة 2019 وراجع هذا للزيادة المطردة في عدد المواليد الأحياء، وارتفع معدل الإعالة الكبرى (الشيخوخة) بمعدل اقل ولكنه مؤثر من 13.5 سنة

¹ - عبد القادر رزق المخادمي، الهجرة السرية واللجوء السياسي، ديوان الطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 09.

2014 إلى 15.9 سنة 2019، وهذه المعدلات قادت لارتفاع معدل الإعالة الإجمالي من 58.5 سنة 2014 إلى 66.6 سنة 2019، بعدما كان متقاربا من 55 إلى 58 على مدى أكثر من عشرية من الزمن.

- "لإن الانتقال الديموغرافي هو حقبة زمنية تطول مدته أو تقصر بحسب الحالات، وتتحول أثناءها المعطيات الديمغرافية لمجموعة سكانية معينة"¹، يبدأ عدد طالبي العمل في الانخفاض بين عامي "2040 و2050" مؤكدة بذلك الاتجاه نحو حالة من شيخوخة السكان، لأن السكان البالغين سن 60 سنة فما فوق كان 2,758 مليون في عام 2010، اذ انتقل من "7.4 % سنة 2009 إلى 7.7 % من مجموع السكان سنة 2010"²، وارتفع معدله إتباعا إلى "8.9 % سنة 2016 و9.1 % سنة 2017" و "9.3 % سنة 2018 و 9.5 % سنة 2019 ليلعب عدد البالغين 60 سنة فما فوق 4.139 مليون نهاية سنة 2019"³، ومن المتوقع أن يصل العدد 8,7 مليون في عام 2050"⁴، مما يؤدي في الغالب إلى زيادة الطلب على السلع والخدمات مما يتطلب زيادة الموارد المالية التي تغطي هذا الطلب وهذا ما يزيد من عبء الإعالة.

- بناء على ما سبق من معطيات ديمغرافية، فان البطالة الحالية إن لم يتم تدراك الامر وتنويع الاقتصاد لاستغلال الطاقات الشبانية في خلق الثروة، وقبل هذا لضمان تأمين اجتماعي مستقبلي لمرحلة الشيخوخة، فستصبح مستقبلا هذه الاعداد البشرية الشابة، تصبح عبء اجتماعي خطير يتمثل في بلوغها مرحلة الشيخوخة، وتزيد من عبء الاعالة

1 بوهراوة عزالدين، صلاح الدين عمراوي، النمو الديموغرافي وتحولاته في الجزائر، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد

10 العدد 5، الجزائر: جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2018، ص.ص 205-214 .

2- DEMOGRAPHIE ALGERIENNE 2010 N° 575,p

2.https://www.ons.dz/IMG/pdf/demographie_algerienne2010-2.pdf consulte le (11/11/2020)

3- DEMOGRAPHIE ALGERIENNE 2019 N° 890,p

2.https://www.ons.dz/IMG/pdf/demographie2019.pdf consulte le (11/11/2020)

4-CNES (2016) , rapport national sur le développement humain, Algérie 2013-2015, Alger, p22.

(الكبرى) الشيوخ، يكون عبئها ثقيلًا إن لم نجزم انه لا يمكن تحمل عبئها، خاصة وأن الصندوق الوطني للتقاعد يعاني حاليا حالة عدم التوازن، والبرامج الاجتماعية الموجهة لفئات الشيخوخة تبقى جد هشة، فالمنحة الجزافية للتضامن المقدمة لفئة الشيخوخة بدون دخل لا تتعدى 3000 دج شهريا.

الجدول(2-6): تطور النمو السكاني ومعدل الإعالة في الجزائر للفترة (2005-2019)

معدل الإعالة السنوي	عدد السكان في وسط السنة (بالآلاف)	النمو الطبيعي (بالآلاف)	معدل النمو الطبيعي	معدل الإعالة للأشخاص الأقل من 15 سنة (%)	معدل الإعالة للأشخاص 60 سنة فأكثر (%)	إجمالي معدل الإعالة (%)
2005	32906	556	1.69	45.3	11.4	56.6
2006	33481	595	1.78	44.1	11.4	55.6
2007	34096	634	1.86	42.8	11.4	54.3
2008	34591	663	1.92	43.5	11.5	55.0
2009	35268	690	1.96	43.7	11.5	55.2
2010	35978	731	2.03	43.0	12.0	55.0
2011	36717	748	2.04	43.0	12.4	55.4
2012	37495	808	2.16	43.5	12.7	56.2
2013	38297	795	2.07	44.2	13.1	57.3
2014	39114	840	2.15	45.0	13.5	58.5
2015	39963	858	2.15	46.1	14.0	60.1
2016	40836	886	2.17	47.4	14.4	61.8
2017	41721	870	2.09	48.6	14.9	63.5
2018	42578	845	1.99	49.8	15.4	65.2
2019	43424	837	1.93	50.7	15.9	66.6

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات، على

العنوان: <http://www.ons.dz/IMG/pdf/Demographie2019.pdf> تاريخ الزيارة يوم 2020/06/09.

4-1-2 البطالة وانتشار الفقر:

تعتبر العلاقة بين البطالة والفقر علاقة طردية، حيث كلما انخفضت نسبة البطالة تنخفض نسبة الفقر، وكلما زادت زاد الفقر، فمثلا " خلال سبعينيات القرن العشرين كان معدل البطالة في ماليزيا يناهز 10% وأصبح سنة 2017 في حدود 3.4% وهي اقل من نسبة فرص العمل المتاحة"¹، حيث ساهمت سياسة التنمية المتبعة في ماليزيا من الحد من تفشي البطالة من جهة وبالتالي التقليل إن لم نقل شبه القضاء على الفقر، حيث " تعتبر تجربة مكافحة الفقر في ماليزيا من أبرز التجارب التي كللت بالنجاح على مستوى العالم الإسلامي الذي يعيش 37% من سكانه تحت خط الفقر، فقد استطاعت ماليزيا خلال فترة 1970-2015 تخفيض معدل الفقر من 52.4% إلى 0.6%².

2-2 التأثير الاقتصادي للبطالة:

وجود أعداد كبيرة من القوى العاملة في حالة بطالة هو عبارة عن هدر لطاقات كبيرة غير مستعملة، خاصة وأن الإنسان هو أساس أي تنمية في أي مجتمع، " فالبطالة تشكل أحد مظاهر الهدر في استعمال الموارد البشرية، وهي مكلفة بأشكال مختلفة، للفرد والأسرة والمجتمع عموما، فهي إفناء لطاقة إنتاجية لا يمكن تخزينها وإنقاص أو إلغاء

1 كتنزة بن غالية وحاج قويدر قورين ومحمد ترقو، التجربة الماليزية في مكافحة الفقر ومقومات نجاحها، مجلة الاقتصاد والمالية، جامعة الشلف، الجزائر، المجلد 5، العدد 02، 2019، ص 106.

2 كتنزة بن غالية وحاج قويدر قورين ومحمد ترقو، التجربة الماليزية في مكافحة الفقر ومقومات نجاحها، مصدر سبق ذكره، ص 105.

للدخل اللازم لإدامة الحياة، وخصوصا مع عدم وجود تعويضات البطالة (وهي غير كاملة وغير مستمرة في كثير من الأحيان) والوقوع في الفقر أو تعميقه¹.

- لإيضاح ذلك نجد أن الشباب الذي لا يجد فرصة عمل هم شباب جامعي متعلم أو من خريجي معاهد التكوين، قامت الدولة بالإنفاق عليهم دون أن يكون لذلك عائد اقتصادي مما يشكل إهدار كبير لتلك الأموال التي تكبدتها الدولة والأفراد على حدسواء في الإنفاق على التعليم، ويتجلى الفقد الاقتصادي للبطالة اضافة ما ذكرناه سابقا، فيما يتكبده ويخسره المجتمع من سلع وخدمات كان من الممكن إنتاجها إذا وظفت قوة العمل المتعطلة التوظيف السليم، حيث يختلف الفقد باختلاف نوع البطالة فالفقد الناجم عن البطالة السافرة، هو عبارة عن جزء من قوة العمل الراضية في أداء العمل وقادرة عليه، و لا تجد الفرصة لذلك، ونظرا لأن فرص العمل المتاحة لا يمكن لها تغطية الأعداد المتزايدة من السكان القادرين على العمل والتي تدخل سوق العمل سنويا يبقى الفقد الاقتصادي مستمر.

2-3 البطالة مغذي للاقتصاد غير الرسمي:

البطال يشعر بالفراغ، ويريد التعويض عن هذا الفراغ بأي عمل كان، لتأمين أي مدخول، فيتجه الفرد البطال في أحسن الحالات إلى الأعمال التجارية أو الاقتصادية غير الرسمية، وفي حالات أخرى يمكن أن ينحرف البطال نحو أعمال منحرفة لا يقبلها الفرد والمجتمع وتكون نتائجها وخيمة على البطال نفسه وعلى المجتمع، فعدد العاطلين الإجمالي وخاصة الشباب في اغلب الدول النامية بالخصوص، والتي تقدمها معدلات البطالة المقدمة من طرف الدوائر

1 محمد عدنان وديع، العولة والبطالة: تحديات التنمية البشرية، سلسلة اجتماعات الخبراء، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، العدد

23، افريل 2007، ص 26، على العنوان:

تاريخ الزيارة http://www.arab-api.org/images/publication/pdfs/201/201_ex23.pdf

.2020/11/18

الرسمية، والتي تكون مرتفعة في معظم هذه الدول يقدم لنا مؤشرا لمدى زيادة انتشار الظاهرة والآثار الاقتصادية والاجتماعية السلبية المترتبة عنها، هذه الظروف الصعبة التي يعاني منها العاطلين تحتم عليهم البحث عن مصدر رزق، فتجدد في الاقتصاد غير الرسمي البديل المتاح، مما يساعد على اتساع رقعة الأنشطة غير الرسمية¹.

2-3-1 البطالة والاقتصاد غير الرسمي دوليا:

لقد تنامي دور الاقتصاد غير الرسمي بصفة كبيرة في عديد دول العالم، بل وغير طبيعية في بعض البلدان من حيث الحجم الذي يمتله والذي يتجاوز حجم الاقتصاد الرسمي في هذه البلدان، إضافة للدور الاجتماعي الذي يلعبه في استيعاب اليد العاملة العاطلة، نتيجة² الزيادة في عدد البطالين بسبب عدم توفر مناصب عمل، أو لسبب طرد العمال أو غلق المناصب، وسياسات التقشف لدى الكثير من الدول حتى الغنية منها كإسبانيا، تسببت في بطالة أكثر من 620 مليون شاب وشابة حول العالم سنة 2013، مما دفع بهؤلاء الأفراد البحث عن عمل في جهات غير رسمية وهذا للخروج من دائرة البطالة³، وهذا ما تؤكد عديد الدراسات، إذ⁴ تظهر بعض التقديرات أن الاقتصاد غير الرسمي يستوعب من 40%، 50%، 70% من العمالة الحضرية وغير الزراعية في كل من أمريكا اللاتينية ودول آسيا ودول إفريقيا على التوالي⁵.

¹ - موسوس مغنية، «ضبط الاقتصاد غير الرسمي في الجزائر لزيادة إيرادات الخزينة العامة»، مجلة الاقتصاد والمالية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الجزائر، المجلد 04، العدد 02، 2018، ص ص 177-187.

² بلقايد ثورية، بن زاير مبارك، «البطالة والقطاع غير الرسمي في الجزائر»، مجلة البشائر الاقتصادية، جامعة بشار، الجزائر، العدد 06، سبتمبر 2016.

³ بوخيظ سليمة، «القطاع غير الرسمي في المدينة الجزائرية بين النظرية والتطبيق - الباعة المتجولون في مدينة مسيلة نموذجاً»، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة باتنة، الجزائر، 2015، ص ص 17-18.

- " إن التوجهات العالمية أبرزت سلوكا محفزا " للتشغيل غير الرسمي " عبر مختلف مكوناته، حيث تتفاوت نسبة التشغيل غير الرسمي من قارة لأخرى، إلا أن الميزة الأساسية هي تطور هذه النسبة عبر السنوات في معظم الدول النامية"¹، فالاختلال الهيكلي في سوق العمل بين عرض الأيدي العاملة والطلب عليها، وهو ما يعني ضعف قدرة الاقتصاد الوطني على استيعاب عنصر العمل، مما يؤدي إلى دخول أعداد متزايدة من الأفراد في القطاعات والأنشطة غير الرسمية لمواجهة أعباء المعيشة، وقد ترتفع نسبة التشغيل في الأنشطة غير الرسمية في بعض البلدان النامية لأن " معظم هذه البلدان عرفت مراحل من التضخم المفرط، وعديد الاقتصاديات النامية لم تستطيع الضرائب فيها ان تغطي حتى النفقات الضرورية ولا خسائر المؤسسات العمومية، مع وجود مشاكل التهرب الجبائي، والمكانة الهامة التي احتلها القطاع غير الرسمي (يعني العمالة غير الرسمية)"²، إذ تشير بعض البيانات أن حجم التشغيل الذي يمتصه هذا القطاع في البلدان العربية إجمالا يتجاوز الـ 61% من إجمالي التشغيل في الدول العربية"³.

-أصبحت البطالة مغذي للاقتصاد غير الرسمي الذي يشكل بدوره مصدرا للرزق والمستوعب الأساسي لليد العاملة المعطلة بما يوفره من فرص عمل تستوعب هؤلاء العاطلين، لدرجة انه الموظف الرئيسي في عديد البلدان كما تؤكد

1 عطار عبد الحفيظ، «التشغيل غير الرسمي بين الدافع الاقتصادي والاجتماعي في الجزائر»، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة تلمسان، الجزائر، 2010، ص 70.

²- Paul Krugman et Maurice Obstfeld, Traduction Gunther Capelle-blancard et Matthieu Crozet , op-cit , p 666.

³ بن عزوز محمد، دهماني يونس، «القطاع غير الرسمي وجدل إدماجه في النشاط الاقتصادي القانوني - حالة الجزائر»، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة البليدة 2، الجزائر، المجلد 8، العدد 1، جوان 2017، ص ص 384-396.

عديد الدراسات، إذ تشير " إلى أن القطاع غير الرسمي يمثل ما بين 25 % و 80 % من إجمالي العمالة غير الزراعية في البلدان النامية، ويمثل ما بين 20 % و 60 % من الناتج الداخلي الخام غير الزراعي، وتختلف حصة العمالة غير الرسمية اختلاف المناطق، حيث يرتفع هذا المعدل في الدول الإفريقية جنوب الصحراء"¹.

-تختلف حصة العمالة غير الرسمية من منطقة اقتصادية إلى أخرى ومن بلد إلى آخر، ولكن يبقى " العمل غير الرسمي القاعدة في البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل، كما يبقى مهما في بعض الاقتصاديات المرتفعة الدخل، وتمثل حصة الوظائف التي يتم شغلها خارج الهياكل الرسمية في بعض البلدان في كثير من الحالات أكثر من نصف الوظائف غير الزراعية، وتصل إلى 90% إذا ما احتسبنا الوظائف الزراعية، بالإضافة إلى ذلك شهد النمو الاقتصادي في بعض المناطق مثل جنوب آسيا وأمريكا اللاتينية على مدار العشرين سنة الماضية زيادة في معدلات التوظيف غير الرسمي"².

2-3-2 البطالة والاقتصاد غير الرسمي في الجزائر:

تعتبر الجزائر من الدول التي تشهد ظاهرة الاقتصاد غير الرسمي نتيجة الأزمة الاقتصادية التي ترافقت مع انهيار أسعار النفط في السوق الدولية منتصف الثمانينات من القرن العشرين، والتي أبحر عنها دخول البلاد في أزمة اقتصادية حادة ترافقت مع برنامج التعديل الهيكلي المطبق بداية سنة 1993، والذي أدى إلى التسريح الجماعي للعمال نتيجة إعادة هيكلة المؤسسات، أو غلقها لعدم إيجاد مصادر تمويل، بالإضافة إلى الداخلين الجدد في سوق العمل، مما زاد من حدة البطالة حيث انتقلت من 24% سنة 1994 إلى 29% سنة 1997، والتي مست 80% من فئة الشباب الذين لا

1SMAILI Nabila, «Problématique de L'économie Informelle en Algérie: Cas Wilaya de Tizi-Ouzou», thèse de doctorat, Faculté des sciences Economiques, Commerciales et des sciences de Gestion, université de Tizi-Ouzou, Algérie, 2017-2018, p 62.

2SMAILI Nabila, «Problématique de L'économie Informelle en Algérie: Cas Wilaya de Tizi-Ouzou», op-cit, p 60.

يتجاوز سنهم الثلاثين سنة وغالبيتهم من طالبي العمل لأول مرة، ما أدى الى انتعاش العمل في القطاع غير الرسمي الذي استوعب العديد من فقدوا مناصب عملهم، إضافة إلى أولئك الذين غادروا منازلهم خلال العشرية السوداء (1990-1999)، للوصول إلى الأحياء الفقيرة، ودخول هؤلاء السكان إلى القطاع غير الرسمي*، وهذا ما "يوضح لنا جليا أن نسبة التشغيل غير الرسمي في تزايد مستمر بتزايد نسبة البطالة ابتداء من الفترة 1990 إلى 2001 وذلك راجع لعدم خلق مناصب شغل في القطاع الرسمي"¹، إضافة إلى تحدي تدهور نوعية الشغل الذي يبقى هاجسا للأفراد، نتيجة هشاشة مناصب العمل في القطاع الخاص، " للتذكير، كان القطاع العمومي يغطي 54 % من إجمالي العاملة سنة 1989 بصفة عامة، وفي سنة 2011 أصبح يغطي 40 % في مقابل 60 % للقطاع الخاص. والأهم في كل هذا أن 79.5 % من مناصب العمل في القطاع الخاص هي مناصب شغل مؤقتة، في مقابل المناصب الدائمة في القطاع العمومي هذا ما يطرح إشكالية العمل اللائق من جهة، والعمال الفقراء من جهة أخرى نتيجة تدهور القدرة الشرائية لفئات واسعة من الموظفين في القطاع العام.

-تطور التشغيل غير الرسمي في الجزائر بنسب كبيرة وسريعة، مقارنة بنسب تطور التشغيل الرسمي، حيث إنتقل عمال القطاع غير الرسمي من 1,648 مليون سنة 2001 إلى حوالي 3,922 مليون سنة 2010، فقد تضاعف العدد إلى أكثر من الضعف على مدى العشرية (2001-2010)، في مقابل تطور بمعدل 54.4 % في التشغيل الرسمي

*النسب مأخوذة من الديوان الوطني للإحصاءات من خلال الموقع:

<http://www.ons.dz/>

1 بورعدة حورية، رقيق أيسعد دريس، «واقع الاقتصاد الموازي في الجزائر وموقف الحكومة الجزائرية منه»، المجلة الجزائرية للاقتصاد والتسيير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة وهران2، الجزائر، المجلد 11، العدد 01، جوان 2017، ص 76-95.

لنفس الفترة، وشهد التشغيل غير الرسمي تراجع للفترة 2010-2014 بحوالي 406.000 منصب، في مقابل ارتفاع في التوظيف الرسمي باستحداث 1,145 مليون منصب لنفس الفترة، وبمنظور آخر من بين 10.24 مليون مشغول سنة 2014، 9.40 مليون منهم خارج القطاع الزراعي، منهم 3.51 مليون مشغول غير الرسمي خارج القطاع الزراعي، بما يعني على مدار العشرية الأخيرة تراوح معدل التشغيل غير الرسمي بين 33.52% و 45.60% خارج القطاع الزراعي، في حين تراوح التشغيل الرسمي بين 66.48% و 55.40% لنفس الفترة¹.

2-4 الآثار السياسية للبطالة:

المنظور السياسي للبطالة يركز على الآثار المترتبة عن مشكلة البطالة بين أفراد المجتمع، وأبعاد ذلك على الاستقرار الاجتماعي وحتى الاستقرار السياسي.

2-4-1 آثار الأزمة الاقتصادية 1986:

ظهرت الآثار السياسية لمشكلة البطالة في الجزائر بشكل ملموس بعد الأزمة الاقتصادية لسنة 1986، وما خلفته من تردي في الوضع المعيشي للجزائريين، جراء افلاس الشركات وتدني القدرة الشرائية ونقص بعض المواد الاستهلاكية الاساسية وارتفاع اثمانها، وارتفاع معدلات البطالة، عجلت ب بروز مطالب سياسية تنادي بضرورة التخلص من تسيير الحزب الواحد، اكدتها احداث 05 اكتوبر 1988.

¹- SABEUR CHOUREF MOKHTARIA, Thèse doctorat, Impact du développement socio-économique sur l'emploi et la jeunesse en Algérie ente 2000-2014 (dans des programmes économiques)- projection jusqu' 2045, Université d'Oran 2 Mohamed Ben Ahmed, 2018-2019, P134-135-136..بتصرف

2-4-2 انفتاح ما بعد احداث اكتوبر 1988:

مثلت احداث الخامس من اكتوبر 1988 "منعرجا حاسما للدولة ظهرت نتائجه على الصعيد السياسي الذي تم فيه اعلان التعددية الحزبية والحريات العامة"¹، وتمثل ذلك في التعديل الدستوري الذي اقترته السلطات سريعا شهر فيفري 1989.

2-4-3 المقاطعة السياسية:

مع بداية سياسة الانفتاح الاقتصادي، والتي تزامنت مع الأزمة الاقتصادية، حيث زادت أعداد الخريجين التي ترغب في الشغل وأصبحت في عداد البطالين، نتيجة توقف الحكومة عن سياستها التي نادى بها من قبل، في أنها قادرة على إيجاد فرص عمل لكل خريج، وعلى الصعيد الآخر تعذر وجود بديل للشباب أو مخرج لإيجاد فرصة عمل. من هنا بدأت تظهر الآثار الاجتماعية والسياسية لمشكلة البطالة، نتيجة لذلك بدأ الشباب الذي لا يجد فرصة عمل في النفور من العمل السياسي، والعزوف عن الانضمام للأحزاب السياسية والمشاركة السياسية السليمة، وبالتالي فقد الكثير من الشباب المصدقية والنزاهة ومعاني الانتماء والعطاء وأعلنوا نقيمتهم على أنفسهم وعلى المجتمع.

-لقد ادى ارتفاع معدلات البطالة في الجزائر، إلى ضعف المشاركة السياسية سواء في الانتخابات التشريعية والمحلية أو من خلال الأحزاب السياسية، وهو ما أكدته نسب المشاركة المتدنية في مختلف الانتخابات، وهو ما يرى فيه خبراء السياسة علامة على فقدان الإحساس بشرعية النظام السياسي لدى قطاعات واسعة من المواطنين ومن هنا نجد أن حجم المشكلة كبيرة وأن الآثار المترتبة عليها خطيرة، والمطلوب من الباحثين والمهتمين بهذا الموضوع ضرورة العمل

1 حديدان صبرينة، تصدع العقد الضمني للدولة مع المواطن الجزائري - احداث اكتوبر 1988، مجلة المعيار، جامعة العلوم الاسلامية

الامير عبد القادر قسنطينة، الجزائر، المجلد 11، العدد 21، افريل 2010، ص 220.

على إيجاد الحلول الموضوعية والسريعة للحد من مشكلة البطالة في الجزائر، فالبطالة من وجهة نظر العاطل عن العمل لظروف خارجة عن إرادته تمثل فشل الجماعة التي ينتمي إليها، وفي هذه الحالة فهو يتهم الدولة أو المجتمع أو النظام السياسي بالفشل في خلق فرص عمل تشبع أهم احتياجاته الأساسية أي الحاجة إلى العمل، والشعور بقيمة الذات واحتياجاته المادية من مأكّل وملبس ومسكن ورعاية صحية الخ...وهنا تظهر مشاعر الاغتراب وعدم الانتماء لدى الفرد العاطل فينفصل بالتدريج عن النظام القائم ثم يصبح معادي له¹.

2-4-4 حراك 22 فيفيري 2019:

إن للبطالة دور أساسي في المطالبة بالتغيير في عديد الثورات السلمية، فنتائج دراسة قام بها " مركز عدالة لدراسات حقوق الانسان، الاردن 2012 حول الحراك في الاردن، استخلصت " ان المحرك الرئيسي للحراك في الاردن هو الفقر والبطالة وظاهرة الفساد"²، وما شهدته الجزائر ابتداء من يوم 22 فيفيري 2019 من مسيرات شعبية حاشدة سلمية، خرج خلالها ملايين الجزائريين المطالبين بالتغيير السياسي، عرفت باسم الحراك الشعبي، هو بالطبع بسبب انسداد الأفق السياسي، وحاءت بسبب تراكمات سياسية، اقتصادية، واجتماعية، فههدف المسيرات هو " محاولة لتغيير الأوضاع السياسية والاجتماعية وحتى الاقتصادية الراهنة، هو المطالبة بمحاربة الفساد وتغيير النظام واعادة بناء

¹ - رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، تحليل لأخطر المشكلات الرأسمالية المعاصرة، مصدر سبق ذكره، ص232.

² ذياب البداينة وخولة الحسين، الخصائص الشخصية والاجتماعية والاقتصادية للمشاركين في الحراك الشعبي في الاردن واثرها في مدركات انتشار الفساد في المؤسسات الحكومية، مجلة دراسات وابحاث، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر، المجلد 11، العدد 01،

اقريل 2020، ص ص840

مجتمع صحي سليم يتيح فرصة العيش الكريم للجميع"¹، هذا الفساد المالي والاداري الذي يعتبر "أحد أهم الأسباب الكامنة وراء تعثر الاقتصاد الجزائري وتردي الأوضاع المعيشية للمواطن الجزائري، لقد تراكم كم هائل من الغضب والسخط لدى الشعب الجزائري بصفة عامة و فئة الشباب على وجه الخصوص ازاء هذا الوضع، حيث وقع عليهم ظلم كبير بسبب اتباع سياسات المحسوبية والوساطة مما اضاع عليهم فرصتهم في الحصول على عمل ملائم يناسب مؤهلاتهم ويلبي طموحاتهم، فالاوضاع الاجتماعية المتدهورة في الجزائر، والتي تزايدت بشكل سريع خلال السنوات الاخيرة ساهمت بشكر كبير في انبثاق الحراك الشعبي في الجزائر، ويكفي ان نشير في هذا المجال الى ان نسبة البطالة بلغت 11.6 % نهاية 2018، اذ بلغ عدد العاطلين 1.456 مليون شخص، 35 % منهم حاملو الشهادات الجامعية"²، و " ادت بروز ظاهرتي البطالة، الفقر والهجرة غير الشرعية الى حالة من الاحتقان الشعبي، والتي أشعل فتيلها غياب الحكومة الرشيدة والديمقراطية، كما شملت المحفزات للحراك الشعبي في الجزائر تركيز الثروة في أيدي رجال الأعمال المقربين من السلطة، والإفتقار الى الشفافية في اعادة التوزيع، وانتشار الفساد والمحابة وواستغلال النفوذ"³.

- إزاء كل هذه التراكمات السلبية، كانت " ردة فعل اجتماعية تلقائية معبرة عن عدم رضا الشعب على اداء السلطة السياسية التي يطبعها الفساد في كل الميادين وعلى كل المستويات، مطلبه التغيير الجذري في بنية النظام السياسي

1مينة مختار وعبو اسلام، حراك الاجزائر بين الواقع والمامل - دراسة ميدانية لمسيرات الحراك بالجزائر العاصمة -، مجلة تحولات، جامعة ورقلة، الجزائر، المجلد 02، العدد 02، اوت 2019، ص 15.

2سايح فطيمة، دور الفساد المالي والاداري في انبثاق الحراك الشعبي في الجزائر - دراسة عينة من المشاركين في الحراك الشعبي، مجلة التكامل الاقتصادي، جامعة احمد دراية ادرار، الجزائر، المجلد 07، العدد 03، سبتمبر 2019، ص 33 - 38.

3عائشة دويدي، الحراك الشعبي في الجزائر بين الطرح والمعالجة (احتجاجات 2019)، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة الوادي، الجزائر، المجلد 11، العدد 01، افريل 2020، ص 840

وقيادته، ويجاد وثيقة دستورية توافقية متكاملة، تؤسس لدولة قوية بمؤسساتها¹، ومحاربة الفساد السياسي، لأنه " يعتبر الاساس والنواة لبقية أنواع الفساد الأخرى، حيث سادت في ظل التدهور الذي يعيشه المجتمع قيم النهب والاحتيال والنفاق والخداع، وكذلك الرشوة والمحسوبية وروح الاتكال، وكلها طالت مجالات حساسة مثل التوظيف والترقية والتعيين في مناصب قيادية بمختلف مؤسسات الدولة، بل أكثر من ذلك تطورت الى ممارسات تجسد "خصخصة الدولة"، وهي من سمات الأنظمة السياسية الوراثة الجديدة التي تكون فيها مؤسسات الدولة عبارة عن أدوات يستخدمها افراد مقربون في تحقيق مصالحهم ومطامعهم، ويبدو النظام السياسي على شكل اقطاعات ومراكز نفوذ موزعة بين الاقرباء والحاشية والزبائن الذين يهدفون الى المحافظة على الوضع القائم والامتيازات التي يتمتعون بها"².

¹ احمد تقي الدين عرايسية ومحمد اكلي قزو، مطالب الحراك الشعبي ومضمون التعديل الدستوري 2020، مجلة الدراسات القانونية

المقارنة، جامعة حسبية بن بوعلي الشلف، الجزائر، المجلد 06، العدد 02، ديسمبر 2020، ص 1522.

² عائشة دويدي، مصدر سبق ذكره، ص 841.

خلاصة الفصل:

من خلال دراستنا لهذا الفصل ألقينا الضوء على أنواع البطالة المسجلة في الجزائر، وقد استنتجنا أن البطالة الأكثر انتشارا هي البطالة الهيكلية، المتأتية أساسا من طبيعة الاقتصاد الجزائري المعتمد على ريع المحر وقات الخامة، بوجود اختلال هيكلي في سوق العمل بين عرض الأيدي العاملة والطلب عليها، وهو ما يعني ضعف قدرة الاقتصاد الوطني على استيعاب عنصر العمل، وعدم قدرته بما فيه من إمكانيات بشرية ومادية لحد اليوم على توفير مناصب شغل لفئة كبيرة من أبنائه في سن العمل، وقادرين عليه.

وإذا نظرنا إلى أسباب البطالة من جهة أخرى، وجدنا أن أهم سبب في ارتفاع معدلات البطالة في الجزائر هو الاختلال الهيكلي للاقتصاد، المرتبط أساسا بإيرادات المحروقات الخامة فكما ارتفعت إيرادات هذه الاخيرة كلما توسع الإنفاق العمومي الاجتماعي، حيث لم تستغل هذه الإيرادات في بناء نموذج اقتصادي مستدام، وكلما انخفضت الإيرادات انخفضت التحويلات الموجهة لإنشاء مناصب الشغل، وبالتالي ارتفاع معدلات البطالة من جديد، والسبب الأبرز الآخر للبطالة، ضعف الرابطة -تكوين عمل-، وثقافة التوظيف العمومي السائدة، مما أدى بنفور الشباب من الفعل المفاوضي.

من نتائج البطالة الوخيمة على الجانب الاقتصادي والاجتماعي هي عبئ الإعالة الحالية والمستقبلية، فالدراسات تشير إلى تحول المجتمع نحو الشيخوخة مستقبلا، وبالتالي سوف تزيد معدلات الإعالة، فالشباب الذي لا تتاح له فرصة العمل والمشاركة في الضمان الاجتماعي، يصبح عبئ على الإعالة حاليا وخاصة مستقبلا حين يصبح لا يساهم في الدخل، وهؤلاء يقع عبئ إعالتهم على الأفراد النشيطين في أسرهم وعلى الدولة، إضافة إلى التفكك الأسري وباقي الشرور الاجتماعية.

إضافة لباقي النتائج السلبية للبطالة تطرح إشكالية هجرة العقول المفكرة والتي لا ترتبط في الغالب بالبطالة وإنما ترتبط بظاهرة العمال الفقراء أو الذين يعانون من مناصب عمل لا تتناسب وقدراتهم المعرفية الكبيرة، إضافة لضعف أو انعدام ظروف مواصلة البحث العلمي، فيدفعون للهجرة لتحسين ظروفهم المعيشية ومواصلة العطاء الفكري.

الباب الثاني

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على المستوى الدولي

الفصل الثالث: المفاهيم المتعلقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

مقدمة الفصل:

يختلف تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، باختلاف اقتصاديات الدول، فنجد أن الدول المتقدمة ورغم تقارب نماذجها الاقتصادية، غير أنها مختلفة في تحديد تعريف للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ناهيك عن التباين الكبير بين اقتصاديات الدول المتقدمة مع غيرها من اقتصاديات بلدان العالم الأخرى، حيث يظهر الاختلاف جليا في درجة التطور والتنمية بين هذه المجموعات من الدول، مما يؤثر على تحديد التصنيفات والتعريفات لأنواع المؤسسات، حيث ما يسمى مشروعا كبيرا في الدول الفقيرة، يمكن أن يكون مشروعا متوسطا أو صغيرا في الدول المتقدمة.

إضافة الى التباين في مستوى النمو الاقتصادي، هناك اختلاف الأوضاع الاجتماعية وحتى الثقافية بين الدول، إضافة الى الكثافة السكانية والبنية الديمغرافية لكل دولة او مجموعة اقتصادية.

المبحث الأول: إشكالية تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

بفعل اختلاف الآراء حول تحديد مفهوم دقيق للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فقد اجمع الدارسين والباحثين في حقل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على صعوبة إيجاد تعريف شامل وجامع للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وذلك يرجع أساساً إلى صعوبة وضع حدود فاصلة تميز هذه المؤسسات عن غيرها على المستوى الدولي، وذلك باختلاف درجة نمو كل اقتصاد وإمكانيات وقدرات كل اقتصاد واختلاف القطاعات الإنتاجية.

1- صعوبة تحديد تعريف موحد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

إضافة إلى الاختلاف الاقتصادي بين الدول والمناطق الاقتصادية، فهناك صعوبة في تحديد تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حتى داخل الدولة الواحدة، و" ذلك بحسب القطاعات الاقتصادية التي تعمل فيها المؤسسة، تجارية أو صناعية أو خدمية " ¹ ومرحلة النمو الاقتصادي في هذه الدولة، فالمؤسسة التي كانت تعتبر صغيرة في مرحلة ما من النمو الاقتصادي في هذه الدولة، يمكن أن تعتبر متوسطة أو كبيرة في مرحلة أخرى.

¹ علي معالم ارميص، مدى تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، الملتقى الدولي، متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة

والمتوسطة في الدول العربية، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، يومي 17-18 افريل 2006 .

1-1 تباين درجة النمو الاقتصادي بين الدول:

الباحث في المجال الاقتصادي يلاحظ بسهولة التباين في درجة تطور مختلف اقتصاديات العالم، فالعالم ينقسم الى مجموعات اقتصادية عدة، فهناك الاقتصاديات المتقدمة، الاقتصاديات الناشئة والاقتصاديات النامية، بعدما كان العالم ينقسم الى مجموعتين من الدول المتطورة والدول النامية. وأن أهم المعايير التي يتبعها الباحثون والمحللون لتصنيف الدول حسب هذه المجموعات، نجد مؤشر النمو الاقتصادي والذي يشير للمؤشرات الاقتصادية الكلية الهامة، ولهذا يصعب الجمع بين تعريف واحد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في كل هذه الدول المختلفة.

هذا التفاوت في درجة النمو يعكس التفاوت على مستوى " التكنولوجيا المستعملة في كل دولة وأيضاً وزن الهياكل الاقتصادية، ويترجم ذلك في اختلاف النظرة إلى هذه المؤسسات والهياكل من بلد إلى آخر"¹، والملاحظ أن هذا " الاختلاف في النمو والنشاط الاقتصادي والعامل التقني الداخل في عملية الإنتاج، والذي هو عبارة عن تصنيف العملية الإنتاجية الى أجزاء ومراحل مما يؤدي الى ظهور عدة مؤسسات صغيرة ومتوسطة"².

1-2 اختلاف نمو القطاعات الاقتصادية:

هناك صعوبة في تحديد نوع المؤسسة بسبب اختلاف الأنشطة الاقتصادية داخل كل قطاع من قطاعات الاقتصاد حتى داخل البلد الواحد، فهناك اختلاف في النمو الاقتصادي بين مختلف القطاعات الاقتصادية، والتصنيف المؤسسي على أساس النشاط الاقتصادي، والذي يعتمد على قاعدة التقسيم الاجتماعي، والذي تطور الى التخصص في

¹ - خلف عثمان، واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسبل دعمها وتنميتها، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2003-

2004، ص 4.

² - رابح خوني ورقية حساني، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومشكلات تمويلها، دار ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع، مصر 2008

ص 18.

المجالات او القطاعات الاقتصادية، مثل المؤسسات الصناعية، او الشركات التجارية او الخدمية، والتي في مجملها لا تخرج عن القطاعات الاقتصادية الرئيسية:

أ- مؤسسات القطاع الصناعي:

تضم مختلف المؤسسات التي تشتغل في مجال تحويل المواد الخام الى سلع مصنعة او نصف مصنعة وغيرها من العمليات الإنتاجية.

ب- مؤسسات القطاع الزراعي:

تشمل مختلف المؤسسات العاملة في المجال الفلاحي.

ج- مؤسسات القطاع الثالث:

تشمل كل المؤسسات التي لا توجد في القطاعين السابقين وهي تشمل عدة فروع كالنقل، البنوك وباقي المؤسسات الخدمية.⁽¹⁾

1-3 اختلاف نشاطات الفروع الاقتصادية:

لا ينحصر إشكال إيجاد تعريف جامع للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في اختلاف القطاعات الاقتصادية فحسب، بل يتعدى الى اختلاف فروع النشاط الإنتاجي داخل القطاع الواحد، حيث القطاعات الاقتصادية تتفرع حسب طبيعتها الى عدة أنشطة فرعية مختلفة، فنجد مثلا ان النشاط الصناعي يتفرع الى الصناعات الاستخراجية او الصناعات التحويلية، والتي تتفرع بدورها الى الصناعات الكيماوية والصناعات الميكانيكية وغيرها.

¹ - ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة، دار الحمدي العامة، الجزائر، الطبعة الأولى، 1988 ص79.

المتفق عليه هو أن تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يختلف حسب النشاط الاقتصادي الممارس، وفقا للإمكانيات المتاحة لكل نشاط (مؤسسة)، والمتمثلة في الكثافة الرأسمالية والتقنية ومتطلباته من اليد العاملة، وللتمكن من تحديد تعريف للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، اصبحت الدول والمنظمات والباحثين تعتمد على عدة معايير اساسية، من خلالها يمكن تمييز مؤسسات القطاع عن غيرها من المؤسسات الاخرى، واجمع معظم الباحثين ان التعريف يمر حتما عبر تحديد حجم المؤسسة.

2- معايير تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

2-1 المعايير الكمية:

تتمثل هذه المعايير في مجموعة من المؤشرات والمقاييس الاقتصادية، التقنية أو النقدية، نذكر منها عوامل الإنتاج والقيمة المضافة ورقم الأعمال، وحجم العمال، ولكن المعايير الأكثر استعمالا لدى الدول والمنظمات هو معيار حجم العمالة ورأس المال.

2-1-1 معيار حجم العمالة:

يعتبر معيار حجم العمالة أحد المعايير الأكثر شيوعا في دول العالم على اختلافها، والأكثر استخداما في تحديد حجم المؤسسة، بحكم سهولة وتوفر البيانات الخاصة بالعمال لدى كل مؤسسة، ورغم اتخاذ هذا العامل معيار لتحديد حجم المؤسسة، إلا أنه لا يوجد اتفاق حول عدد العاملين بالصناعات الصغيرة والمتوسطة والذي يختلف من دولة إلى أخرى، كما إن إتخاذ هذا العامل منفصلا لوحده في القياس لا يعكس الوضع الحقيقي لحجم المشروع نتيجة الاختلاف في معيار رأس المال بين مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي، فهناك صناعات تتطلب استثمارات رأسمالية كبيرة، ولكنها توظف عددا قليلا من العمال، ولا يمكن اعتبارها ضمن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، و من هنا نستنتج بأن هذا المعيار لا يصلح وحده في تحديد نوعية المشروع.

2-1-2- معيار رأس المال:

يعتبر رأس المال المستعمل بالمؤسسة أحد المعايير الأساسية الشائع استخدامها في تحديد حجم المؤسسة، بما انه يمثل عنصرا مهما في تحديد الطاقة الإنتاجية للمؤسسة، وبدوره "يختلف استعمال هذا المعيار من دولة إلى أخرى ومن قطاع إنتاجي إلى آخر، فعلى مستوى بعض الدول الآسيوية (الفلبين، الهند، كوريا الجنوبية وباكستان) فان حجم رأس مال المؤسسة الصغيرة والمتوسطة يتراوح ما بين 36 إلى 200 ألف دولار، أما في بعض الدول المتقدمة فيصل إلى 700 ألف دولار"¹.

يأخذ على هذا المعيار أنه لا يصلح بمفرده لتعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وذلك لوجود مؤسسات تشغل أيدي عاملة معتبرة ورأسمالها لا يتناسب مع حجم العمالة، زيادة إلى اختلاف قيمة النقود من دولة إلى أخرى، بل قد تختلف في الدولة الواحدة من فترة إلى أخرى، جراء تقلب معدلات التضخم وارتفاع الأسعار ولذا وجب عدم الاعتماد على هذا المعيار بمفرده.

2-1-3- معيار رأس المال وحجم العمالة:

يعتبر استخدام معيار رأس المال ومعيار حجم العمالة مجتمعا من المعايير الأكثر استخداما في تحديد حجم المؤسسات، ويعتبر هذا المعيار المحدد للطاقة الإنتاجية للمؤسسة، لذا فان الاعتماد على أي منهما منفردا يؤدي إلى نتيجة غير دقيقة في تحديد حجم المؤسسة، فقد نجد أن عدد العمال لدى مؤسسة ما قليل ولا يعني ذلك أن حجمها صغير، إذ من المحتمل أنها تستخدم أسلوبا فنيا في الإنتاج كثيف رأس المال، وبالتالي تصنف هذه المؤسسة حسب

¹ بر ييش السعيدا . بلغرسة عبد اللطيف، إشكالية تمويل البنوك للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر بين معوقات المعمول ومتطلبات المأمول، الملتقى الدولي، متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، يومي 17-18 افريل 2006، ص:320-321 .

معيار رأس المال من المؤسسات الكبيرة، وربما يحدث العكس، فقد نجد رأس المال صغيرا وحجم العمالة كبيرا فيتم تصنيف المؤسسة كبيرة وفقا لمعيار العمالة، وصغيرة ومتوسطة وفقا لمعيار رأس المال، لذا بدأ الاعتماد على هذا المعيار المزدوج لتحديد حجم المؤسسة في معظم دول العالم¹.

2-2- المعايير النوعية:

- جاءت المعايير النوعية كتكملة للمعايير الكمية حيث أخذت بعدة خصائص من شأنها التمييز بين أنواع المؤسسات الاقتصادية، وترتكز هذه الخصائص على نماذج التسيير وطبيعة النشاط وكذا هيكل التنظيم، وفي هذا المجال² تعتبر لجنة التنمية الاقتصادية الأمريكية أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتميز بإتمام عملية تغطية رأس المال من خلال شخص واحد أو أشخاص معدودين، وان الإدارة تتم عادة بواسطة مالك رأس المال، كما أن المجال الجغرافي لعمل هذه المؤسسات يتم في منطقة محلية واحدة.

- تأخذ معايير النوعية العديد من الفروقات الخاصة، سواء تعلق الأمر بالمؤسسة نفسها كالمعيار القانوني أو معيار فرع النشاط أو التقنية المستخدمة، ويمكن أن تصنف المؤسسات حسب طبيعة العامل البشري فيها، الهيكل التنظيمي وحجم السوق وطبيعة الملكية، ويرى في هذا الصدد "M.Marchesnay"⁽³⁾ أن تصنيف المشروعات الصناعية الصغيرة باستخدام المعايير النوعية عملية معقدة، وحددها الباحث في أربعة مجموعات أساسية وهي كالتالي: طبيعة الملكية، اختلاف الاستراتيجيات وطرق إدارة البحث والتطوير وحجم السوق.

¹ - بر ييش السعيدا. بلغرسة عبد اللطيف، مصدر سبق ذكره، ص321

² - نبيل جواد، إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 2007، ص15.

³ - Robert wtterwaghe, la pme une entreprise humaine, Editions De Boeck Université, Bruxelles Belgique page, 182.

2-2-1-المعيار التنظيمي:

ان إعتقاد تعاريف المؤسسة على المعيار التنظيمي يهيم في الأساس " الإدارة والتسيير، فيظهر ذلك نوع من تنظيم الوظائف " ¹، ففي نهاية الستينات من القرن الماضي، حاولت نتائج أعمال مدرسة Aston التعامل مع الفكرة التي مؤداها أن حجم المنظمة يمثل عاملا جوهريا محددًا لهيكلها التنظيمي ²، وقد أكد "Mintzberg" أن الحجم يمثل العامل الأكثر شيوعا الذي يعترف له من حيث تأثيره على الهيكل التنظيمي للمنظمة ³.

تصنف المؤسسة بأنها صغيرة أو متوسطة وفقا لهذا المعيار، إذ اتسمت بخاصيتين أو أكثر من الخواص التالية:

1- الجمع بين الملكية والإدارة حيث المالك هو المنتج مباشرة.

2- قلة مالكي رأس المال وتكون خاصة في المؤسسات الحرفية والعائلية.

3- ضيق نطاق الإنتاج وتركزه في سلعة أو خدمة محددة.

4- صغر حجم الطاقة الإنتاجية.

5- المحلية إلى حد كبير.

6- الاعتماد وبشكل كبير على المصادر المحلية للتمويل.

¹ - Hull.G.S, la petite entreprise a l'ordre du jour, Edition l'harmattan, paris 1982, p77.

² - Desreumaux . a, structure d'entreprises, Edition Vuibert gestion, paris 1992, page 334. .

³ - MINTZNERG (Henry) : Structure et dynamique des organisations. Edition des Organisation, Paris 1982.

2-2-2 معيار حصة المؤسسة في السوق:

منتجات المؤسسة أو خدماتها موجهة للأسواق، حيث يعتبر السوق الاستهلاكي لمنتجات المؤسسة من بين المحددات لحجمها، بالاعتماد على حصة المؤسسة من السوق، وعادة ما تكون حصة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في السوق محدودة نسبياً، مقارنة بالمؤسسات الكبرى.

2-2-3 معيار الاستقلالية:

أن تكون المؤسسة الصغيرة والمتوسطة مستقلة بنسبة معينة في ذمتها المالية، ويعود تحديد نسبة الاستقلالية إلى كل دولة أو منظمة اقتصادية، ومعظم التعاريف توضح أن الاستقلالية المالية تعني إمكانية مشاركة رأسمال المؤسسة الصغيرة والمتوسطة بنسبة لا تتجاوز 25%.

المبحث الثاني: التجارب الدولية في تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

المؤكد هو غياب تعريف موحد ومطلق رسمي يمكن اعتماده لتعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على المستوى الدولي، حيث يبقى مصطلح جد صغير، صغيراً ومتوسطاً عبارة عن مفاهيم نسبية قد تختلف من إقليم إلى آخر ومن دولة إلى أخرى، ومن قطاع إلى آخر حتى في داخل البلد الواحد، وأصبحت كل دولة تنفرد بتعريف خاص بها يرتبط بدرجة النمو الاقتصادي، وأيضاً بعض التعاريف المتفق عليها من قبل المجموعات الدولية مثل التعريف المقدم من البنك الأوروبي للاستثمار في إطار الاتحاد الأوروبي، وتعريف دول جنوب شرق آسيا.

تشير بعض الدراسات ذات العلاقة إلى وجود أكثر من خمسين (50) من التعريفات المختلفة للأعمال الصغيرة والمتوسطة، ويرتبط تعريف كل دولة بدرجة النمو الاقتصادي بها، وأن العديد من الدول ليس لديها تعريف رسمي لهذا

النوع من الأعمال، وهناك «تعريف للمؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة اعتمدت على المرح بين المعيارين الكمي والنوعي»⁽¹⁾، وتختلف معايير تعريف أو تقسيم المشروعات وفقاً للأغراض المستخدمة من أجلها.

1- بعض التعاريف الدولية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

1-1 تعريف البنك الدولي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:²

يعرف البنك الدولي المنشآت الصغيرة والمتوسطة باستخدام معيار عدد العمال ورأس المال كما يلي:

المؤسسات المصغرة:

بأنها تلك المنشآت المتناهية الصغر التي توظف اقل من 10 عمال، واصولها اقل من 100.000 دولار امريكي ونفس الحجم بالنسبة للمبيعات.

المؤسسات الصغيرة:

بأنها تلك المنشآت التي توظف اقل من 50 عاملاً، واصولها اقل من 3 ملايين دولار امريكي ونفس الحجم بالنسبة للمبيعات.

المؤسسات المتوسطة:

بأنها تلك المنشآت التي توظف اقل من 300 عاملاً، واصولها اقل من 15 مليون دولار امريكي ونفس الحجم بالنسبة للمبيعات.

¹ - فتحي السيد عبده، الصناعات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2005، ص 42.

² - ميساء حبيب سلمان وسمير العبادي، المشروعات الصغيرة وأثرها التنموي، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان - الأردن، الطبعة

الأولى، 2015، ص 18، بتصرف.

1-2 تعريف الاتحاد الأوروبي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:¹

قام الاتحاد الأوروبي بإصدار تعريف للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهو تعريف صادر عن المفوضية الأوروبية بتاريخ 2003/05/06 والذي دخل حيز التنفيذ في 2005/01/01، مع ملاحظة انه ترك الاختيار للدول في تطبيقه، لكن البنك المركزي الأوروبي والصندوق الأوروبي للاستثمار ملزمان بتطبيقه فهو كالاتي:

- المؤسسة المصغرة:

تشغل اقل من 10 عمال ورقم أعمالها لا يتجاوز 2 مليون أورو وأصولها لا تتجاوز 2 مليون أورو.

- المؤسسة الصغيرة:

تشغل اقل من 50 عامل ورقم أعمالها السنوي لا يتجاوز 10 مليون أورو، وأصولها لا تتجاوز 10 مليون أورو.

- المؤسسة المتوسطة:

تشغل بين 50 و250 عامل رقم أعمالها السنوي لا يتجاوز 50 مليون أورو وأصولها لا تتجاوز 43 مليون أورو.

حيث لا تتجاوز نسبة المشاركة من مؤسسة أخرى لا ينطبق عليها هذا التعريف 25% .

أما بالنسبة لأول تعريف فقد صدر سنة 1996 في توصية للمفوضية الأوروبية بتاريخ 03 أبريل 1996، بحيث يعتمد في هذا التعريف على معايير عدد العمال، الإيراد السنوي أو إجمالي الأصول إضافة إلى معيار الاستقلالية،

وفقا لهذا القانون أصبح تعريف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة كما يلي:

- المؤسسة المصغرة:

¹ - من الموقع www.europa.net

هي التي تضم اقل من 10 عمال.

- المؤسسة الصغيرة:

هي المؤسسة التي تضم اقل من 50 عاملا ويكون رقم أعمالها اقل من 7 مليون أورو، أو إجمالي أصولها يكون اقل من 5 مليون أورو.

- المؤسسة المتوسطة:

فهي تلك المؤسسة التي يتراوح عدد العاملين فيها من 5 إلى 250 عامل ويكون رقم أعمالها اقل من 4 مليون أورو وإجمالي أصولها اقل من 27 مليون أورو.

1-3 تعريف دول جنوب شرق اسيا للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة: ⁽¹⁾

لقد اتفقت دول جنوب شرق اسيا والمعروفة بكثافتها السكانية العالية جدا على تعريف موحد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وفق دراسة حديثة لـ (BRUCH et HIMENZ)، والتي تأخذ مؤشر العمالة كمعيار أساسي لهذا التعريف والموضح كما يلي:

المؤسسة المصغرة: تشغل من 1 الى 10 عمال وهي مؤسسات عائلية وفردية..

- المؤسسة الصغيرة: تشغل من 10 الى 49 عاملا.

- المؤسسة المتوسطة: تشغل من 50 الى 99 عاملا.

- المؤسسة الكبيرة: تشغل أكثر من 100 عاملا.

¹ - Hull.G.S, la petite entreprise a l'ordre du jour, op-cit, p77.

1-4 تعريف الولايات المتحدة الامريكية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة⁽¹⁾:

تعرف الولايات المتحدة الامريكية هذا النوع من المؤسسات وفقا لقانون المؤسسات الصغيرة لعام 1953 بانها " تمثل المؤسسة التي يتم امتلاكها وادارتها بطريقة مستقلة، حيث لا تسيطر على مجال العمل الذي تنشط في نطاقه مؤسسة أخرى" وقد تم تحديد تعريفها بطريقة أكثر تفصيلا بالاعتماد على معيار عدد العمال وحجم المبيعات، ولذلك فقد حدد القانون حدود المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب النشاط الاقتصادي كما يلي:

المؤسسات الصناعية: عدد عمالها 250 عامل فأقل.

مؤسسات تجارة الجملة: من 5 الى 15 مليون دولار امريكي كمبيعات سنوية.

المؤسسات الخدمية وتجارة التجزئة: من 1 الى 5 مليون دولار امريكي كمبيعات سنوية.

المبحث الثالث: خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

ترتكز اقتصاديات الكثير من الدول خاصة تلك التي تعتمد استراتيجيات تنمية مستدامة على مجموعة متشابهة من المؤسسات والمنشآت الاقتصادية التي تعمل في مجالات اقتصادية مختلفة، وتلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا رياديا في هذه المجموعة، وهذا نظرا لما تحمله من خصائص يمكن توضيحها فيما يلي:

1-الجمع بين الملكية والإدارة:

في حالة المؤسسة المصغرة أو الصغيرة أو المتوسطة غالبا ما يكون مالك المؤسسة هو نفسه مديرها، إذ يتولى العمليات الإدارية والفنية، بمساعدة بعض العاملين أو احد أفراد العائلة، وهذه الميزة تكون مرتبطة بما كونها مؤسسات ذات طابع

¹ - Gross a, petite entreprise et grand marche, op-cit p16.

عائلي في اغلب الحالات، وهذه أهم خاصية للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة، حيث يبقى المسير هو نفسه المالك، إذ له حرية العمل بكل مرونة والبعد الفردي والإدماج والابتكار، وكذا اتخاذ القرارات والتصرفات والرقابة، وهذا لفائدة المؤسسة، حيث نجحها يقترن بنجاح مالكيها.

- تتميز بوجود " نظام هيكلي بسيط واستعمال أيدي عاملة أجنبية، فهي مؤسسات تساعد على دفع عجلة التنمية الاقتصادية"¹، حيث تتسم هذه الإدارة بالمرونة وسهولة اتخاذ القرار، وقصر السلم الإداري، حيث يكون الاختصار في استخدام المستندات، مما يمكن من ارتفاع مستوى العلاقة الشخصية بين صاحب المشروع والعمال "حيث يعرف كل عضو في المؤسسة، كما يمكن للمقاول أن يراقب معظم نشاطات المؤسسة شخصيا وبكل سهولة"⁽²⁾، الأمر الذي يجعل العمال يشعرون أكثر بالانتماء للمؤسسة مما يجعلهم يبذلون أكثر، فتزيد بذلك ربحية المشروع، وبالتالي التوسع في النشاط وخلق فرص عمل جديدة لصالح البطالين.

ومن الآراء والمفاهيم⁽³⁾ للباحثين في مجال المشاريع الصغيرة ما يقال بان العمل التجاري الصغير هو العمل التجاري الذي يعرف ويحفظ أصحابه أو مدراءه الأسماء الأولى للموظفين فيه.

2- سهولة التسيير:

"يتميز هذا النوع من المؤسسات بسهولة الإدارة، نظرا لبساطة هيكلها التنظيمي، واستعمال الأساليب الإدارية والتسيير غير المعقد، ولا توجد بها اللوائح المقيدة والمعطلة لسير العمل"⁽¹⁾. "لكون الإدارة تتجسد في معظم الأحيان

¹ - لخلف عثمان، مصدر سبق ذكره، ص 8.

² - Mary Jo Hatch, Théorie des organisations "De l'intérêt de perspectives multiples", Editions De Boeck Université, Bruxelles Belgique, 2000, p 190.

³ - جهاد عبد الله عفانه وقاسم موسى أبو عبيد، إدارة المشاريع الصغيرة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان الأردن،

في شخصية مالكيها، فهي إذا تتسم بالمرونة والاهتمام الشخصي من قبل مالكيها"⁽²⁾. خاصة وان معظم هذه المؤسسات خاصة العاملة في ميدان الحرف والاشغال العمومية على سبيل المثال لا الحصر، تمتاز " ببساطة التكنولوجيا التي تستخدمها، بسبب الكثافة النسبية في عدد العمال والقلة في راس المال"⁽³⁾.

3-مستوعب للشباب:

كل الدراسات الوطنية⁴ والدولية تؤكد أن ذروة البطالة تمس فئة الشباب خاصة الفئة العمرية (16-24) سنة أي الداخلين الجدد في سوق العمل بما يقارب 30 %، كما يتضح من خلال الشكل (3-1) أن نسبة بطالة الشباب في منطقة مينا والتي تضم الجزائر تساوي 24.0 % سنة 2009 و29.8 % سنة 2015 ومتوقع ان تصل الى 29.9 % سنة 2019. في حين ان النسبة العامة للبطالة لنفس المنطقة في نفس الفترة تتراوح بين 10.5% سنة 2009 الى 11.5 % سنة 2019، وتجدر هذه الفئات ضالتها في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، التي " تضم الوظائف الأقل أجرا واستقرارا، وفي الغالب تشمل المرأة وعنصر الشباب وكبار السن والعمالة المنخفضة المهارة، أي أن هذه السوق تميز بين العمال من حيث فئات الأعمار ومن حيث الجنس. وتتضمن المؤسسات الإنتاجية الصغيرة التي تستخدم أساليب إنتاجية كثيفة العمل وتتأثر بالتقلبات الاقتصادية، مما يعني أن المشتغلين بها يكونوا أكثر عرضة

¹ - عبد الستار محمد العلي، فايز صالح النجار، الريادة وإدارة الاعمال المصغرة، حامد النشر والتوزيع، الأردن عمان، 2005، ص266.

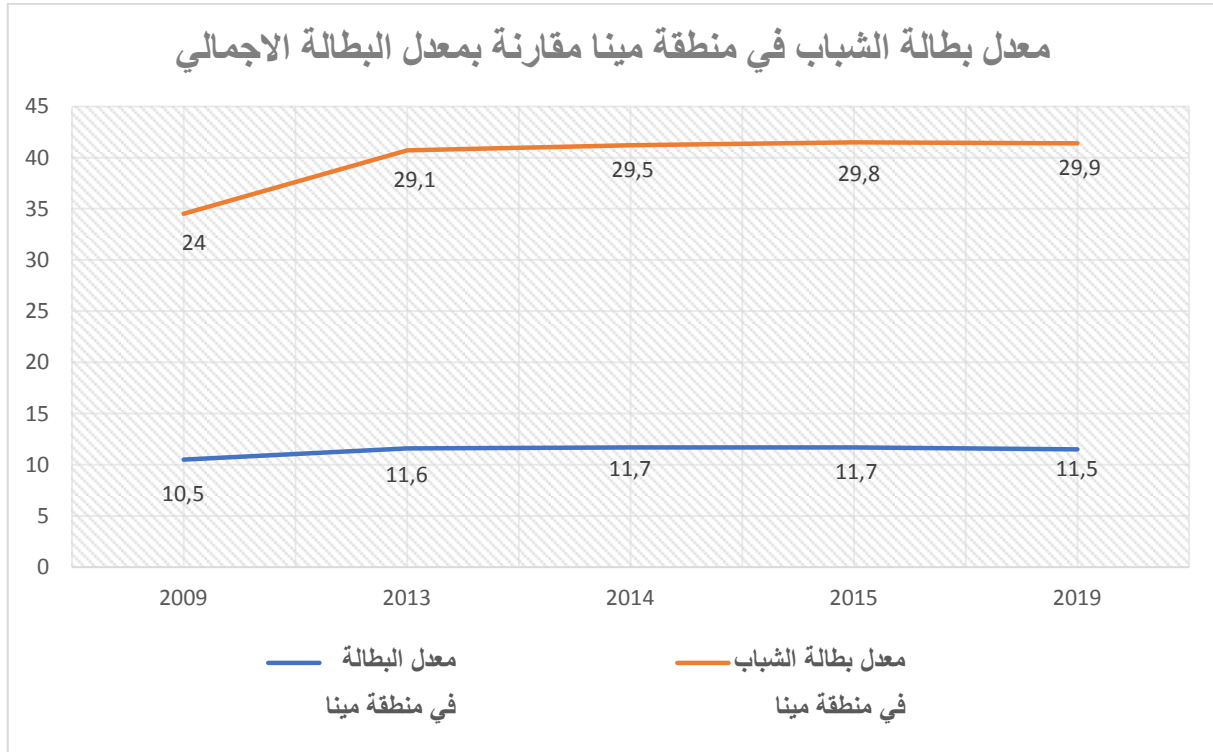
² - ناصر دادي عدون، مرجع سبق ذكره ص 66.

³ - محمد وجيه بدوي، تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومردوده الاقتصادي والاجتماعي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2004، ص5.

⁴ - للمزيد عن البطالة راجع الفصل الثاني من الباب الأول.

للبطالة¹، وقد اعتمدت العديد من الدول والمنظمات الاقتصادية والسياسية الدولية من ضمن ما اعتمدت في استيعاب فئة الشباب على قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، منها ضمن ما جاء في اجندة استراتيجية النهوض بافريقيا في افاق 2063 اذ حددت من بين اهدافها " تطور سريع للمقاولة المتوسطة الافريقية توازيا مع الانفجار السكاني لفئة الشباب، والتي يمكن ان تكون بمثابة حافز للتقدم التكنولوجي"².

الشكل (3-1): معدل بطالة الشباب في منطقة مينا (MENA) للفترة 2009-2019 الوحدة (النسبة المئوية %)



المصدر: من اعداد الباحث باعتماد معطيات

CNES, Rapport national sur le développement humain 2013-2015, page 186. cnes.dz.

¹ - ناصر داداي عدون وعبد الرحمان العايب، مرجع سبق ذكره، ص 33.

1- CNES, 01 NOTE D'INFORMATION Agenda 2063, L'AFRIQUE que nous voulons, African Union Commission, 2015, http://www.cnes.dz/static/Cnes/data/33126-doc-01_background_note_french.pdf, p112 .

4- سهولة التأسيس:

إقامة أي مشروع مصغر أو صغير هو أسهل بكثير من إنشاء مؤسسة كبيرة، وذلك راجع إلى انخفاض حجم رأس المال اللازم لإنشاء المؤسسات المصغرة، الصغيرة والمتوسطة، وذلك في ظل تدني حجم المدخرات لدى المستثمرين أو الرياديين من أصحاب المشاريع، أو حاملي الأفكار المقاولاتية، والذين يمكنهم إقامة مشاريع صغيرة وفق ما يملكون من رأس مال، حيث كلما زادت تكلفة بناء المشروع عن إمكانات صاحبه ظهرت أمام هذا الأخير عوائق تتعلق بالبحث عن التمويل اللازم، كما أن المشروعات الصغيرة تعتمد في الغالب على التمويل بمدخرات العائلات لان أغلبية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي مؤسسات عائلية، وذلك لقلّة مخاطر الاستثمار وصغر حجم رأس المال المطلوب لإنشاء المشروع.

5- السرعة في الاتصال واتخاذ القرار:

نظرا لبساطة هيكلها التنظيمي، والمالك هو المسير في غالب الأحيان، ونظرا لقربه واحتكاكه الدائم بالعمال خاصة افراد العائلة في حالة المؤسسات العائلية، فان المعلومة الخاصة بأشغال المؤسسة تكون فورية، لما تتميز به إدارة المشروعات الصغيرة والمتوسطة من سرعة⁽¹⁾ في اتخاذ القرارات"، مما يسهل اتخاذ القرار دون الرجوع الى الأساليب الإدارية المعمول بها في المؤسسات الكبرى.

"تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم بالقرب من موظفي المؤسسة والزبائن ، وخاصة مقارنة بالشركات الكبيرة ، وبالتالي تؤثر على سلوكهم وقدرتهم على الابتكار والتكيف مع كل عميل في النهاية"⁽²⁾.

¹ - Jean Lochard et Dominique Gilbert , créer , reprendre , gères une petite entreprise , les éditions organisation ,paris ,1997 ,p 37

² - PASITO et JULEIN « le marketing est- il soluble dans les très petites entreprises » revue internationale PME, VOL 19 N°3, 2006 77.

6- قدرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على الانتشار الجغرافي:

نظرا للصغر النسبي لهذا النوع من المؤسسات، خاصة المصغرة، والاعتماد عليها في كل القطاعات الاقتصادية، كالمهن الحرة الحرفية والمهن الصغيرة الإنتاجية، والصناعات الصغيرة للمنسوجات والألبان وإنتاج الخضار والفواكه، والمحلات التجارية، والمطابع، والمكاتب الخدمية، ورشات إصلاح المركبات، مكاتب التسويق، وكذا أعمال البناء والتعمير، والمؤسسات التكنولوجية المتقدمة ... الخ، ونظرا لطبيعتها الأسرية أو العائلية فهي تنتشر في مناطق الريف والمدن والمناطق الزراعية، والمناطق الصناعية، والمناطق ذات الثقافة التكنولوجية المتقدمة كالجوامع والأحياء الراقية، على عكس المؤسسات الكبيرة التي تحتاج إلى رؤوس أموال كبيرة وبنى تحتية (مباني ضخمة بكامل تجهيزاتها والطاقة العالية والمياه والطرق.... الخ).

7- القدرة على التكيف:

" للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا حاسما تؤديه في مواجهة التحديات، من خلال تعدادها وديناميكيته"⁽¹⁾، ويشمل هذا خاصة المؤسسات المصغرة نظرا " لبنيتها البسيطة مما يجعلها مرنة وديناميكية"⁽²⁾، فقد سبق وان أكد اوليفي تورييس (OLIVIER TORRES)⁽³⁾ بان كل ما هو صغير فهو جميل (Small Is Beautiful)، في إشارة إلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث وصف هذه المؤسسات

¹ -MIMOUNI Yassine «Les stratégies de création et de développement des PME innovantes algériennes : Cas des PME du cyber Parc de Sidi Abdallah-Alger», Thèse de Doctorat en science, Université Abou Bakr BELKAID – Tlemcen, 2017/2018, p03.

2 - Mary Jo Hatch, Théorie des organisations "De l'intérêt de perspectives multiples ,opi.cit ,p 199.

³ -<http://oliviertorres.net/travaux/pdf/pmetorres.pdf>, (consulte le 11/10/2014).

بالديناميكية، التفاعل والمرونة. وما تشكله من فرص التشغيل، حيث تتوفر " هذه الشركات ذات البعد الانساني على كل الخصائص المطلوبة للتكيف مع حالات الأزمات: المرونة والديناميكية "⁽¹⁾.

هذه "الخصائص المحددة التي تتمتع بها المؤسسات الجدد صغيرة لها مزايا متميزة ، مثل السرعة التي يتم بها اتخاذ القرارات ، وقربها من الأسواق مقارنة بالمؤسسات الكبرى، وأكثر من ذلك القدرة على التكيف وتغيير الاتجاه في المدى القصير، أنها تعزز المرونة فيما يتعلق بالتغيير، وبالتالي فرص لزيادة الابتكار ؛ حجمها يسهل عليها كثيرا ويشجعها على إيجاد حلول جديدة للمشاكل المطروحة، أو الطلبات الجديدة للعملاء "⁽²⁾، لما لها من القدرة على التفاعل والتأقلم بمرونة مع المتغيرات المختلفة والأزمات الاقتصادية التي قد تحدث، أي التحول السريع إلى إنتاج سلع وخدمات أخرى تناسب مع متغيرات السوق، أو التحول من قطاع اقتصادي الى اخر في ظرف وجيز، وبأقل التكاليف.

8-أداة للتدريب الذاتي:³

المؤسسات الصغيرة هي مركز تدريب لأصحابها والعاملين بها، بحيث تساعد على التكوين الميداني لإطارات تقنية تعتبر ضمن البنيات الأساسية للتنمية، وتلعب دورا هاما في طرح التكنولوجيا الجديدة بفعالية أكبر وتكلفة اقل، حيث تعتبر المشروعات الصغيرة والمتوسطة المصدر الرئيسي للأفكار والاختراعات، حيث ساهمت بحوالي 60 % من الاختراعات الرئيسية في القرن العشرين مثل آلات التصوير، وأجهزة النقل الأوتوماتيكية والحاسبات الالكترونية.

¹ - Olivier Torres, pour un approche contingente de la spécificité de la PME, revue internationale PME vol 10, 1997, n°2.

² - P.A.JULIEN et M. MARCHESNAY: l'entrepreneur, economica 1996 p41.

³ - نبيل جواد، إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مرجع سبق ذكره، ص9.

9-سرعة الاستجابة لطلبات الزبائن:

"الغالبية من الصناعات الصغيرة مرتبطة مباشرة بالمستهلك، بمعنى أنها تنتج سلعا وخدمات استهلاكية"⁽¹⁾، نظرا لقربها من العملاء، فهي تستجيب بسرعة لاحتياجات الأسواق، ذلك أن صغر الحجم عموما وقلة التخصص كلها عوامل تساعد على ذلك، كما تسمح لها بتغيير درجة ومستوى النشاط أو طبيعته، على العكس كما لو تعلق الأمر بمؤسسة كبرى⁽²⁾ وقدرتها على تحقيق أهدافها.

10-مساهمتها في توزيع الدخل:

" كذلك هناك زاوية أخرى مرتبطة بنمط توزيع الدخل وقربه من العدالة، في ظل وجود أعداد كبيرة من المؤسسات الصغيرة المتقاربة في الحجم"⁽³⁾، والمنتشرة جغرافيا، مما يجعلها تساعد في توزيع الدخل الوطني على أكبر الفئات الممكنة من العمال.

¹ - ضياء مجيد الموسوي، دراسة في الخروج من أزمة البطالة والسكن والعموسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2014، ص8.

² - محمد فريد الصحن - عبد السلام أبو قحف، اقتصاديات الأعمال، المكتب العربي الحديث، 1987، ص92.

³ - ضياء مجيد الموسوي، دراسة في الخروج من أزمة البطالة والسكن والعموسة، مرجع سبق ذكره، ص8.

خلاصة الفصل:

لقد رأينا من خلال هذا الفصل عدم وجود تعريف شامل وجامع للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة على المستوى الدولي، فكلمة صغير أو متوسط هي مفاهيم نسبية تختلف من دولة إلى أخرى أو منطقة لأخرى، ومن قطاع لآخر حتى داخل الاقتصاد الواحد في بعض البلدان، وقد اعتمد في تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على عدة معايير كمية أو نوعية أو تم المزج بين هذه المعايير في اغلب التعريفات، ولهذا بالرغم من الاختلاف الملاحظ في تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بين الدول والتكتلات الاقتصادية، نجد أن في الغالب أن هذا الاختلاف يتركز أساسا في معيار رأس المال وهذا يرجع إلى اختلاف درجة نمو كل اقتصاد، ومدخيل كل اقتصاد وحتى قيمة النقد. فيما نجد شبه إجماع في معيار حجم العمالة والذي حدد في غالبية التعريفات من 1 إلى 250 عامل.

وجود تعريف للمؤسسات الصغير والمتوسطة يعد اللبنة الأساسية في تحديد هذا النوع من المؤسسات ووضع التشريعات والبرامج والخدمات الداعمة لها، لما لها من دور تنموي اقتصادي واجتماعي كبير، نظرا للخصائص التي تتمتع بها، كسهولة التأسيس، نظرا لانخفاض حجم رأس المال اللازم لإنشائها في ظل تدني حجم المدخرات لدى المستثمرين أو الرياديين من أصحاب المشاريع، أو حاملي الأفكار المقاولاتية.

الفصل الرابع: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتشغيل دوليا

مقدمة الفصل:

نهدف في هذا الفصل توضيح واقع مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاديات الوطنية على المستوى الدولي، حيث يلعب هذا النوع من المؤسسات دورا رياديا، بتشكيله النواة الأساسية لكثير من الاقتصاديات، وتعتبر قاطرة التنمية في معظم البلدان المتقدمة منها أو الناشئة، حيث شملت مختلف مجالات النشاط الاقتصادي، وأصبحت أفضل الوسائل للإنعاش الاقتصادي، وتطوير الأداء لدى الأفراد، ولها العديد من الصور والأبعاد، مثل توزيعها الجغرافي، وتنظيمها الإداري، وما لها من دور في التنمية، وتلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا رياديا، حيث تشكل النواة الأساسية لكثير من الاقتصاديات، وذلك بعد الاهتمام الكبير الذي أولته تلك الدول للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حتى أصبحت تشكل القاعدة الأساسية في العمليات التنموية لاقتصاديات هذه الدول.

المبحث الأول: مكانة وأهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الإقتصاديات

1- مظاهر الإهتمام بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

لقد أخذ الإهتمام بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة يظهر ابتداء من الخمسينات من القرن الماضي، وبالضبط بعد انتهاء

الحرب العالمية الثانية، وهو الإهتمام الذي ظل يشغل منذ تلك الفترة الكثير من الباحثين والمفكرين الإقتصاديين،

وخصوصا المهتمين بمشاكل التنمية والنمو وكذا المساهمين، ومقرري السياسات وكذا الهيئات والمؤسسات الدولية التي

نشأت بعد الحرب العالمية الثانية، وتزامن هذا الإهتمام مع متغيرات اقتصادية عالمية يمكن ذكرها فيما يلي⁽¹⁾:

أولاً: التطور الذي عرفه الإقتصاد العالمي بعد الحرب العالمية الثانية، والذي تميز بعدة مظاهر خصت أساسا البلدان

المتطورة نذكر منها:

أ- مسألة بناء أوروبا بعد الحرب العالمية الثانية، حيث جرى تبني أسرع وأحسن السبل لذلك، فبرز النقاش في تلك

الفترة حول تجنيد الطاقات والإمكانات المتاحة.

ب- التطور غير المتساوي للبلدان الرأسمالية وبداية تباين في النمو الإقتصادي فيما بينها.

- بروز الولايات المتحدة واليابان وألمانيا الغربية (سابقا)، وتقهر مكانة كل من إنجلترا وفرنسا، وهنا أصبحت الثورة

العلمية والتقنية تلعب دورا كبيرا في هذا التباين وخاصة باعتماد أساليب تسيير حديثة وتكنولوجيات متطورة، كان

¹ - محمد يعقوبي، مكانة وواقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، عرض بعض التجارب، الملتقى الدولي، متطلبات

تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، يومي 17-18 افريل 2006، ص:47،46

بتصرف.

للصناعة الصغيرة والمتوسطة دورا كبيرا في تحقيقها بفضل الديناميكية والقدرة على الإبداع والابتكار التي يتميز بها هذا القطاع.

ج- أدت حركة التصنيع الحديثة إلى تطور النشاط الصناعي وتنوعه، حيث عرفت إدخال فروع صناعية جديدة

شجعت على طلب السلع والمنتجات الوسيطة، وكانت بدورها دافعا لظهور نشاطات جديدة، توسعت معها

النشاطات التكاملية والتعاون بين المؤسسات عن طريق المقاوله الباطنية التي لعبت فيها الصناعات الصغيرة والمتوسطة

دورا كبيرا بمساهمتها الفعالة في تغطية الطلب المتزايد على قطع الغيار ومكونات وأجزاء مختلف الصناعات.

د- الأزمات التي عرفتها البلدان المصنعة والاقتصاد العالمي ابتداء من السبعينيات خاصة أزمة الطاقة والمواد الأولية سنة

1974، خلالها أظهرت الصناعات الصغيرة والمتوسطة صمودا أمام الركود الذي مس الاقتصاد العالمي، حيث ساهمت

في إنشاء مناصب العمل وتلبية الحاجيات من السلع الوسيطة والاستهلاكية.

- لعل⁽¹⁾ التجربة البريطانية في مجال المشروعات الصغيرة والمتوسطة تعد من التجارب المبكرة، ففي عام 1969

شكلت في بريطانيا لجنة استقصاء حول المشروعات الصغيرة تدعى لجنة (Bolton) والتي نشرت تقريرها سنة

1971 المتعلق بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهو التقرير الذي كان متبوعا باقتراحات تخص السياسة الصناعية

الجديدة.

- بروز حركة صناعية حديثة مشابهة لما حدث في البلدان الأوربية واليابان، تتزعمها بلدان جنوب شرق آسيا وبعض

بلدان أمريكا اللاتينية مثل البرازيل، والتي حققت قفزة نوعية في التنمية الاقتصادية بفضل الإستراتيجية المرتكزة على

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

¹ - محمد يعقوبي، مصدر سبق ذكره، ص: 47.

- عقدت (1) أول قمة عالمية حول القروض المصغرة في نيويورك عام 1997، حيث توجت بإعلان اتفاق حول مكافحة الفقر، ووضعت منظمة الأمم المتحدة سنة 2005 كسنة عالمية للقروض المصغرة.

- شكل فوز الاقتصادي (2) البنغالي محمد يونس بجائزة نوبل للسلام مناصفة مع بنك (جرامين) (Grameen) سنة 2006، دعما كبيرا لجهود إنشاء المؤسسات المصغرة، وقد تم اختيار الدكتور يونس للفوز بالجائزة رفقة بنكه (جرامين) نظير جهودهما في تقديم القروض للفقراء للمساعدة على إنشاء مؤسسات مصغرة، حيث وفي عام 1976 أسس يونس نمطا جديدا من البنوك يمنح القروض لفقراء بلاده، ليتمكنهم من إدارة مشروعات أعمال صغيرة دون ضمان للقروض، حيث قدم (3) نحو 6.1 مليون قرض، وتأسست مؤسسة جرامين التابعة للبنك عام 1997، وكونت شبكة عالمية شملت 52 شريكا في 22 دولة قدمت نحو 11 مليون قرض في الإجمالي، حيث ربطت اللجنة بين مكافحة الفقر والسلام، لان معظم الآفات الاجتماعية وحتى التوترات السياسية والثورات الاجتماعية، والهجرة غير الشرعية، مرتبطة بالمشاكل الاجتماعية الصعبة التي تعيشها المجتمعات المعنية كالبطالة والفقر.

¹- Dr Meliani Hakim, Ahmed Aghrout, développement de la micro finance islamique – debis et perspectives, 2 eme Forum International, La crise financière actuelle et les services bancaires et financiers des solutions de rechange, Media, 05-06/mai 2009, p02.

²- البروفيسور محمد يونس هو اقتصادي من بنغلادش، ولد عام 1940 في بنغلادش، تحصل على الدكتوراه في الاقتصاد في الولايات المتحدة الأمريكية، يلقب بمقرض الأمل.

³ - <http://www.dw-word.de>

2- دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في النشاط الاقتصادي

تحتل الشركات الصغيرة والمتوسطة مكانة خاصة في الاقتصاد، من ناحية فهي تولد حجماً كبيراً من الإنتاج والوظائف، ومن ناحية أخرى تتمتع بقدرة كبيرة على الابتكار والإبداع، كما لديها بعد ذلك تأثير على النمو الاقتصادي بالنظر إلى مساهماتها الكبيرة في الإنتاج والاستثمار والصادرات، وكذلك إمكاناتها الضخمة في استحداث وظائف جديدة⁽¹⁾.

2-1 أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على مستوى الناتج الوطني:

يرجع الاهتمام بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لكونها تؤدي دوراً هاماً في عملية التنمية، وتحقيق بعض المزايا للاقتصاد، لان "احتياجاتها قليلة وتأثيرها الاقتصادي مهم"⁽²⁾ فهي تمثل نسبة كبيرة من إجمالي المؤسسات في معظم دول العالم، وبالتالي فهي تساهم بنسب كبيرة في الناتج المحلي الإجمالي، فهي "تمثل أكثر من 90% من المؤسسات في معظم بلدان العالم المتقدمة والنامية، ففي إيطاليا تشير احصاءات سنة 2012 الى ان المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تشكل حوالي 99.9% من مجموع المؤسسات العاملة، وتمثل نسبة المؤسسات المصغرة نسبة 94.4% من إجمالي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إيطاليا⁽³⁾." و"قد بلغ عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مصر أكثر من 2,5 مليون مؤسسة

¹ - DONCKELS.R, « les leviers de la croissance de la PME » fondation roi BAUDOIN, ROULARTA BOOKS, Bruxelles, 1990, P11.

² - Youssef Debboub, le nouveau mécanisme économique en Algérie, office des publications universitaires , Alger , 2000, p 63.

³ - محمد ساحل وعبد الحق بن تفات، التجربة الايطالية في مجال تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية، جامعة حمّة لخضر الوادي، الجزائر، العدد 2017/08، ص 620.

تمثل حوالي 99% من مشروعات القطاع الخاص غير الزراعي، وتساهم بحوالي 80% من الناتج المحلي الإجمالي، وتغطي نحو 90% من التكوين الرأسمالي¹.

2-2 دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تفادي التكاليف الإضافية:

حسب منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OCDE) فإن اللجوء إلى الاعتماد على الصناعات الصغيرة والمتوسطة من شأنه تقليص الأخطاء المكلفة جدا الناجمة عن سوء اختيار الموارد التي من المفروض تصنيعها، والأساليب المطبقة وفترة الإنتاج، فحتى وإن كانت أخطاء في اعتماد الصناعات الصغيرة والمتوسطة، فإنه بالإمكان تصحيحها بسرعة وإعادة التوجه للقطاعات المواتية، كما أن " المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يمكنها أن تستحدث مناصب عمل خمس مرات مقارنة بالمؤسسات الكبرى وبنفس رأس المال المستثمر"²، وهذا مناسب للدول النامية التي تعرف في معظمها عجزا في الموارد المالية على عكس اليد العاملة، وبالتالي لا يمكنها تحويل التكنولوجيا العالية أو إقامة مشاريع كبرى دون اللجوء للتمويل الخارجي.

2-3 دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توطين التكنولوجيا:

تبقى مساهمة الاستثمارات الأجنبية في نقل وتوطين التكنولوجيا جد ضرورية، في ظل التطور التقني الحاصل دوليا، خاصة في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، إذ لا تتطلب استثمارات تمويلات كبيرة، وبالرغم من استحوادها على النسبة الكبرى من الوردات الصناعية، لم تستثمر الجزائر في هذه العلاقات التجارية لتحويلها إلى استثمارات أجنبية مباشرة، ففي " منطقة المغرب العربي استحوذت الجزائر على 26% فقط من الاستثمارات الأجنبية للفترة

¹ - منظمة العمل العربية، دور المنشآت الصغيرة والمتوسطة في تخفيف أزمة البطالة، ورقة عمل مقدمة في المنتدى العربي للتشغيل،

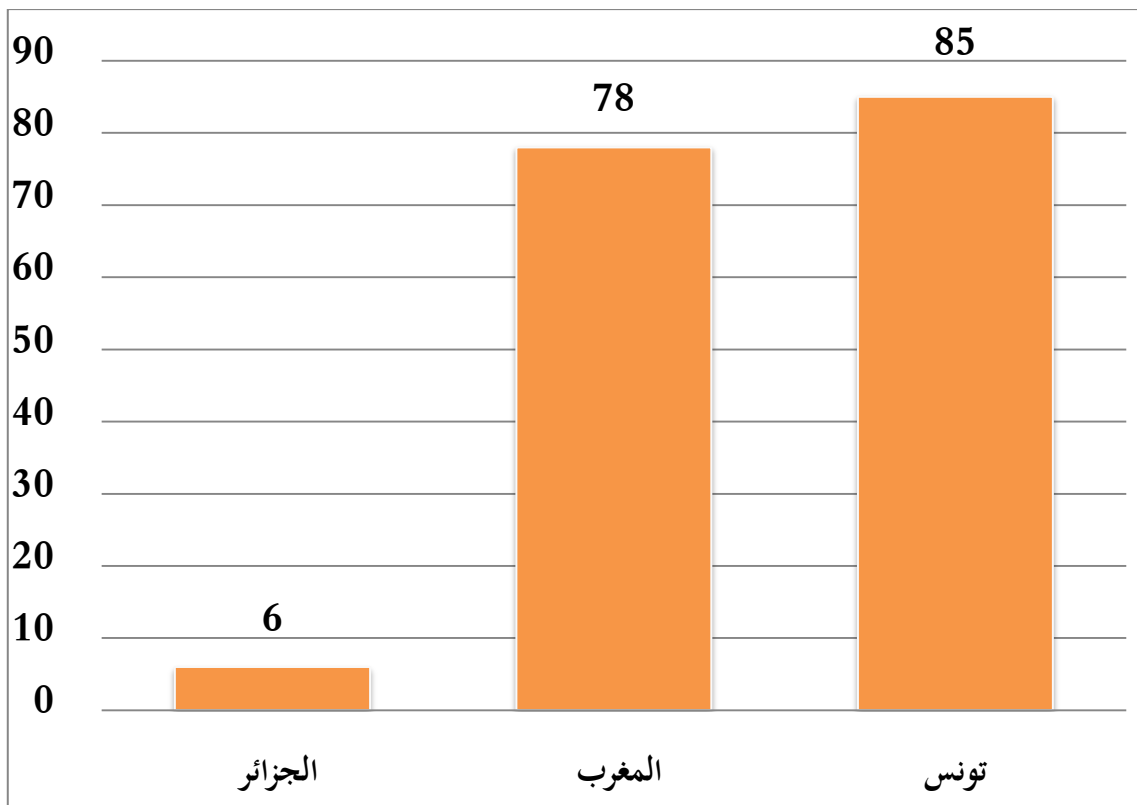
19-10، 2009-21، بيروت، لبنان، منظمة العمل العربية، ص: 27

² - CNES, rapport : pour une politique nationale de développement de la PME en Algérie, op.cit, page 228.

(2010-2017)، في مقابل 52 % لصالح المغرب، و 22 % لتونس، ويبقى قطاع المحروقات يستحوذ على 80

% من الاستثمارات الخارجية المباشرة في الجزائر¹.

الشكل (1-4): مساهمة التكنولوجيا المتوسطة والمتطورة في القيمة المضافة للتصنيع (%)



Source : CNESE, Transformation Structurale, emploi, production et societe, (STEPS)

Algerie 2019, mai 2020, p 28.

1- CNESE, Transformation Structurale, emploi, production et societe, op-cit, p 25-26.

2-4 أهميتها في الادخار:

نظرا لحجم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصغير نسبيا فإنها تتطلب أموالا قليلة، وبالتالي فإنها تعمل على تعبئة المدخرات الخاصة بالأفراد لاستثمارها في هذا النوع من المؤسسات، حيث تلعب دورا في امتصاص الأموال العاطلة لدى المدخرين الصغار.

2-5 مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التجارة الخارجية:

"هناك علاقة تقليدية قوية بين حجم اقتصاد بلد معين وحجم الواردات والصادرات من وإلى نفس البلد"¹، فحجم التبادل التجاري استيرادا وتصديرا يوضح الهيكلية السليمة للاقتصاد المعني وقوته، هذه القوة الاقتصادية تترجم قوة مؤسساته الاقتصادية بما فيها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وبالنظر الى حجمها فان للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة القدرة على الاستجابة السريعة واخذ القرارات بالسرعة والفعالية المطلوبة ورد الفعل على المستوى المحلي والدولي، وذلك بسبب تدني التكاليف بما فيها اليد العاملة، مما يمكن المؤسسة من السيطرة على حصة من الأسواق. حسب إحصاءات⁽²⁾ منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (OCDE)، تستأثر المشروعات الصغيرة والمتوسطة بأهمية بالغة في الاقتصاد العالمي، فهي تمثل نسبة تتراوح بين 25% و 35% من مجموع صادرات المنتجات المصنعة، وتبلغ هذه الصادرات في الناتج المحلي الإجمالي ما يقارب 4% و 5% في بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، وما يقارب 12% في حالة الاقتصاديات الآسيوية، علاوة على ذلك فان نسبة 1% من المشروعات الصغيرة والمتوسطة هي مشروعات عالمية بالفعل، فهي تقوم بأنشطة متعددة الجنسيات عبر القارات، وتملك القدرة على العمل حيثما ترى ظروفًا ملائمة، وتبلغ المشروعات التي تنتمي إلى هذه الفئة من 30.000 إلى 40.000 مشروع صناعي في بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي". وتقدر "نسبة المشروعات التي

¹-Paul Krugman et Maurice Obstfeld, Economie Internationale, OP-CIT, p 13.بتصرف.

²- نبيل جواد، إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مصدر سبق ذكره، ص 13.

تقترب من المستوى الدولي بحوالي 5% إلى 10% من مجموع المشروعات الصناعية الصغيرة والمتوسطة، ويقع عدد يتراوح بين 150.000 و 300.000 شركة ضمن هذه الفئة في بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، وأن نسبة تتراوح بين 10% و 20% من مجموع المشروعات الصناعية الصغيرة والمتوسطة في بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية تعتمد على موردين أو زبائن من بلدان أخرى¹.

- بالنسبة للدول النامية، فقد " نظم مركز التجارة الدولية في منتصف الثمانينات، سلسلة ورشات عمل حول علاقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وعملية التصدير في سبع من الدول النامية، فكانت النتيجة أن نسبة صغيرة جدا من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تشارك في الصادرات"²، وقد تعود إلى الأسباب التالية:

- غالبا لا يوجد الإدراك الكافي لأهمية آليات التسويق سواء المحلي أو الدولي وكيفية التعامل مع قنوات التوزيع.
- الافتقار إلى المعلومات عن أسواق التصدير الممكنة، وخدمات التأمين، فالبرغم من أن نسبة ضئيلة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول النامية تشارك في التصدير، إلا أن مساهمة هذه المؤسسات في التصدير في بعض الدول النامية تبقى على قدر من الأهمية وكثيرا ما تتجاوز 50% من الصادرات الوطنية، فعلى سبيل المثال بلغت صادرات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تونس 53%⁽³⁾ لسنة 2001 من مجموع الصادرات أي ما قيمته 4.4 مليار دينار من مجموع 8.2 مليار دينار تونسي.

¹ - نبيل جواد، إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مصدر سبق ذكره، ص 14.

² - يوسف قريشي، سياسات تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر (دراسة ميدانية)، أطروحة دكتوراه دولة في العلوم

الاقتصادية، جامعة الجزائر، جانفي 2005، ص: 25

³ - يوسف قريشي، سياسات تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر (دراسة ميدانية)، المرجع السابق، ص: 26

6-2 مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية المحلية:

" نجاح التنمية المحلية ممكن فقط بفضل مساعدة وكيل اقتصادي بخصائص معينة، فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة حقيقة رافقت الثورة الصناعية، إذ لم تكن موجودة مسبقاً، ولكنها تطورت وفق ما يناسب حجمها"¹، فالدراسات تؤكد أن " الشركات الصغيرة والمتوسطة من خلال استثماراتها ووظائفها تلعب دوراً لا جدال فيه في ديناميات وتنمية المنطقة"²، إذ تعتبر هذه المؤسسات الأسلوب المفيد في إقامة تنمية محلية بفضل سهولة تكييفها مع محيط هذه المناطق، بالإضافة إلى أنها تقوم على مشاريع لا تتطلب استثمارات كبيرة، واعتمادها على كثافة أكبر في اليد العاملة تساعد هذه المناطق على حل مشكلة البطالة، وبهذا فإنها "تشكل آلية لمكافحة الفقر وتقوية البنيان الاجتماعي"³، لأن غالبية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي مؤسسات عائلية أو فردية، والتي قد تكون على شكل شركة الأشخاص، وهذا الشيء الذي يساعد على استقطاب الخبرات والمهارات التنظيمية للبيئة المحلية وتنميتها"⁴. ويساعد هذا النوع من المؤسسات على تقليل الفوارق الاجتماعية بين المناطق، لأنه كثيراً ما يوجد اختلاف في وتيرة التنمية داخل البلد الواحد من منطقة إلى أخرى، تبعاً للاختلاف في الطابع الجغرافي للمنطقة، وحتى الواقع الديمغرافي، ونسبة البطالة في كل منطقة، ومستوى تأهيل سكانها، إضافة إلى الخصائص التي تمتاز بها كل منطقة، وهذا ما نجده خاصة في البلدان النامية، إذ تتوزع بين الزراعة والصناعة الخفيفة والخدمات والاشغال العمومية وحتى الصناعات التقليدية، هذه الأخيرة

¹ - KHELADI MOKHTAR, Le Développement Local, office des publications universitaires, Algerie, 2012, p 45.

²-Torres Ollivier, PME de nouvelles approches, Ed Economica, 1998, p187.

³ - نهار خالد بن الوليد، واقع التسويق الاستراتيجي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة- دراسة لمجموعة من المؤسسات الجزائرية في القطاع العام والخاص، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية علوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة وهران 2 -محمد بن احمد، الجزائر، 2018-2019، ص 205.

⁴ - توفيق عبد الرحيم يوسف، إدارة الاعمال التجارية الصغيرة، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2002، ص29.

التي تزايد دورها في التنمية المحلية " ففي كثير من الدول النامية يعد الانتاج الحرفي اليدوي شكلا رئيسيا من اشكال التوظيف، ويشكل جزءا هاما من اقتصاد الصادرات"¹، ونجد أن أفضل وسيلة لتنمية المناطق المحلية هي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن طريق⁽²⁾

-توسيع تشكيلة منتجاتها بإنتاج أو بيع منتج مكمل.

-تعدد وحدات الإنتاج أو البيع عن طريق تعدد المناطق الجغرافية.

-الانتقال من مؤسسة حرفية إلى مؤسسة إنتاج أو بيع.

-إنتاج أو بيع منتج جديد أو تطبيق تكنولوجيا جديدة، أو إتباع أسلوب جديد في الإنتاج أو البيع، ويكون المسير هو صاحب القرار.

ويمكن للتنمية المحلية أن تأخذ عدة أشكال نذكر منها:

-تنمية المناطق المحلية بالاعتماد على مجموعة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

-تنمية المناطق المحلية بالاعتماد على المؤسسات الكبيرة، وذلك بفتح فروع تابعة لها، أو عن طريق المقاوله من

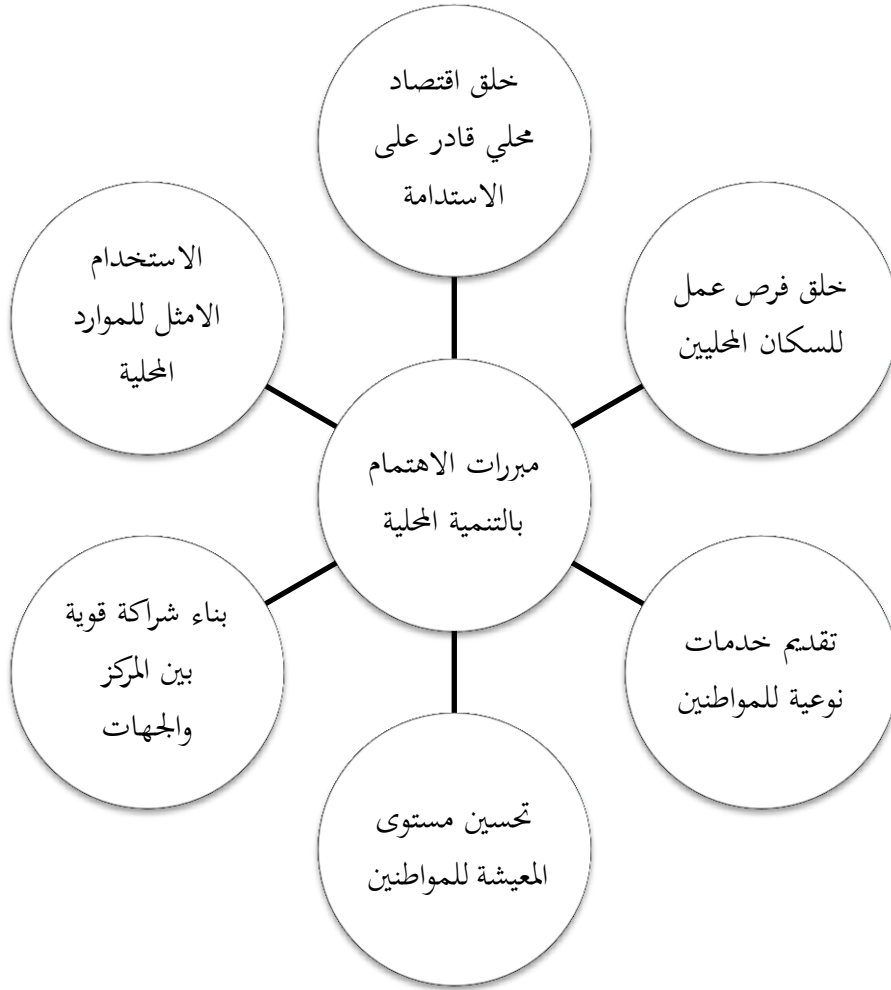
الباطن مع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

¹ - بن حمودة محبوب، النظام الضريبي المحلي اسلوب فعال لدعم الصناعات التقليدية والحرفية في الجزائر، مجلة دراسات في الاقتصاد

والتجارة والمالية، المجلد 01 العدد 01، مخبر الصناعات التقليدية، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2012، ص 14.

² - Michel Marchesnay ,gestion des pme/pmi ,Edition Mathan ,paris ,1999 , p 256-25

الشكل (4-2): مبررات الاهتمام بقضايا التنمية المحلية.



المصدر: باطويح محمد، التنمية المحلية المستدامة والمشروعات الصغيرة والمتوسطة، مجلة جسر التنمية،

المعهد العربي للتخطيط، 2018، ص 09.

7-2 أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المقابلة من الباطن:

2-7-1: مفهوم المقابلة من الباطن:

المقابلة من الباطن تعني " نوع من الترابط الهيكلي بين مؤسستين، حيث توكل إحداهما للأخرى مهام معينة وفق شروط محددة، وعادة ما تكون المؤسسة الموكلة كبيرة والمؤسسة الموكل لها صغيرة"¹، وفق هذا الاتفاق " فالمؤسسة الاولى هي التي تصدر الامر والثانية هي التي تنتج الباطن، وبالتالي المؤسسة الصادرة للأمر تفوض المؤسسة التي تنتج من الباطن للقيام بانجاز جزء من الانتاج او كله، عوض ان تقوم به هي بنفسها، وذلك ببقاء المؤسسة الاولى هي المسؤولة اتجاه زبائنها، ويكون التعاقد من الباطن برغبة المؤسسات الصغرى الحصول على صفقة جزئية من عقد او اتفاق من شركة كبرى"²، فالمقابلة من الباطن هي "شكل من اشكال التكامل الاقتصادي، فهي تجسد التعاون اين يلجا احد معين الذي يسمى المقاول الى شخص اخر يسمى المقاول من الباطن لإنجاز مشروع او جزء منه، وذلك من خلال التعاون المباشر او غير المباشر"³، بهذه العملية تكون المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمثابة مكمل أو متمم للمؤسسات الكبيرة، من خلال إمدادها مثلا بالإنتاج النصف المصنع، أو تنفيذ خدمات مكملة لأنشطة المؤسسة الكبيرة. إذ أن نجاح المشروعات الكبيرة يرتكز على وجود مشروعات صغيرة توفر لها احتياجاتها من المواد والخدمات، وهذه قاعدة متفق عليها⁴. فالعلاقة التي تربط كلا من المؤسسات الكبيرة والمؤسسات الصغيرة علاقة اعتمادية تبادلية استمرارية، ونجاح كل منهما يتوقف على استمرارية ونجاح الآخر، لأن المؤسسات الصغيرة- في بعض الصناعات- يمكن أن تتقدم نتيجة لتخصصها في بعض العمليات المحدودة التي تكون مهمشة في عمليات المؤسسات الكبيرة،

¹ - لخلف عثمان، مصدر سبق ذكره، ص 25.

² - بن حمودة محبوب، بن قانة اسماء، ازمة العقار في الجزائر ودوره في تنمية الاستثمار الاجنبي، مجلة الباحث، العدد 05، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2007، ص 63.

³ - أنور طلبة، العقود الصغيرة والمقابلة والتزام المواقف العامة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2004 ص 294.

⁴ - توفيق عبد الرحيم يوسف، إدارة الأعمال التجارية الصغيرة، مرجع سبق ذكره، ص 24.

2-8 المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مستوعب للاقتصاد غير الرسمي:

يشهد⁽¹⁾ الاقتصاد غير الرسمي أو الموازي أو الاقتصاد الخفي سواء من حيث الحجم أو الدور الذي يلعبه في مجال التنمية (العمالة، التراكم) خاصة مع تسارع وتيرة العمولة التي زادت من معدلات الفقر، البطالة والتهميش، وهذا ما يؤكدته بيتر مارتين Peter Martin وشومان Shuman، حيث أشارا إلى تلك العلاقة الوثيقة بين العمولة وبين النمو المطرد للبطالة. واكتشف الوزن الحقيقي لأنشطة جديدة تولد دخلا يساعد الفقير على العيش دون أي تهديد للغني. حيث يلعب الاقتصاد غير الرسمي دور مهم في استيعاب اليد العاملة على ضوء عدد مناصب العمل التي يوفرها للبطالين، خاصة طالبي العمل الجدد، وقد توصلت دراسات مركز برامج العمالة الجهوية لأمريكا اللاتينية، إلى نتائج تقدر الطاقة الاستيعابية للاقتصاد غير الرسمي من 30% إلى 60% من مجموع العمالة الحضرية في مختلف مدن أمريكا اللاتينية، وفي اندونيسيا قدر ما يزيد عن 12 مليون فردي يعملون في هذا القطاع وهم في تزايد مستمر، كما أن ما بين 49% و 51% من مجموع القوى العاملة في الهند وباكستان على التوالي تعتمد في رزقها على مثل أنشطة هذا القطاع.

فيما "يتعلق بإشكالية علاقة المشروعات الصغيرة والمتوسطة بالقطاع غير الرسمي، فقد تم رصد انخراط حوالي 2 مليار شخص حول العالم (61% من إجمالي العاملين) يعملون في القطاع غير الرسمي، وترتفع هذه النسبة لتصل إلى أكثر من 85% في قارة افريقيا، وهو ما يشير إلى أن حجم واهمية هذا القطاع تزداد بشكل ملموس في الدول النامية والاقبل نموا مقارنة بالدول المتقدمة. وعلى مستوى الدول العربية فقد اظهرت دراسة حديثة شملت 12 دولة عربية تجاوز نسبة

¹ - إبراهيم توهامي و إسماعيل قيرة ود. عبد الحميد ليمي، العمولة والاقتصاد غير الرسمي، مجلة مخبر الإنسان والمدينة، جامعة منتوري

قسنطينة، الجزائر، 2004، ص 109، 106، 95، 68، بتصرف.

العمالة غير الرسمية 60% من اجمالي العمالة، ادناها في تونس (34%)، تليها الجزائر (39%)، والعراق (52%)، والاردن (57%)، ومصر (59%)، والبحرين (64%)، لتصل ذروتها في موريتانيا (85%)⁽¹⁾.

- "يتشكل الاقتصاد الموازي في الغالب من قطاع الصناعات الصغيرة الذي معظمه يعمل بشكل غير رسمي"⁽²⁾، إلا أن فرص تنمية الصناعات الصغيرة مفتوحة وكبيرة، بل وغير عادية في بعض الحالات، وتأتي هذه الفرص من خلال تطوير هذه الصناعات تنظيميا وتقنيا وإتاحة مزيد من التدريب المهني للعاملين بها، وفتح مجالات جديدة لترويج منتجاتها، واستيعابها تدريجيا ضمن القطاع الرسمي.

- بالنسبة للجزائر تشير آخر الإحصائيات أن 44% من الاقتصاد الجزائري خارج القطاع الزراعي هو اقتصاد غير رسمي، وقد تفاقمت هذه الظاهرة خاصة، بعد تنفيذ الإصلاحات الاقتصادية وإعادة هيكلة الشركات التي أفرزت الاختلالات في سوق العمل من خلال زيادة كبيرة في البطالة وضعف التوظيف، وأصبح العمل غير الرسمي بمثابة ملجأ للحصول على ما يمكن من الدخل، حيث عرف نموا كبيرا بالجزائر⁽³⁾ قدرت نسبته بحوالي 165%، حتى عام 2003، أي تضاعف على مدى 15 سنة ما يقارب ثلاث مرات، حيث يوجد من بين كل خمسة عمال، عامل واحد في القطاع غير الرسمي.

¹ - نواف ابو شمالة، المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية دور جديد لتعزيز التنمية المستدامة- مراجعة تقرير التنمية العربية-، مجلة التنمية والسياسات الاقتصادية، المجلد 22، العدد 1(2020)، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 2020، ص140 بتصرف. من

العنوان الالكتروني http://www.arab-api.org/images/publication/pdfs/513/513_J22-1-6.pdf.

² - إسماعيل فيرة، علي غربي، في سوسيولوجية التنمية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2001، ص 92.

³ - BOUYACOUB Ahmed, emploi et croissance en Algérie 1990-2003, CREAD,N , 2006, p147.

يمكن للسلطات أن تستوعب هذه الطاقات الإنتاجية الموجودة في القطاع الموازي، وجلبها إلى القطاع الرسمي، وذلك عن طريق تنظيمها في إطار قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ودعمها لتصبح في المستقبل القريب منتجة ومدعمة لإيرادات الخزينة العمومية، وخلق فرص التشغيل.

2- 9 دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التجديد والابتكار:

"تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من مصادر الإبداع والابتكار، لدرجة أنها تتفوق على المؤسسات الكبيرة من حيث عدد الابتكارات المحققة، كما أنها تطرح هذه الابتكارات على نطاق تجارب في الأسواق خلال مدة زمنية تصل إلى 2.2 سنة مقابل 3 سنوات بالنسبة للمؤسسات الكبيرة"⁽¹⁾ ويرجع ذلك إلى أن معظم مالكي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هم أشخاص ريادةيون، حاملون للأفكار الإبداعية وناجحون، وأن " الريادي كذلك هو شخص يخلق عمل جديد يواجه فيه المخاطرة وعدم التأكيد من أجل تحقيق الربح والنمو عن طريق تشخيص الفرص وتجميع الموارد الضرورية للاستثمار فيها، حيث تساهم في ترقية روح المبادرة الفردية والجماعية، باستحداث أنشطة اقتصادية لإنتاج سلع وخدمات لم تكن موجودة من قبل"⁽²⁾، وما يساعد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على البحث والتجديد، سهولة الإدارة وبساطة هيكلها التنظيمي، وهذا يدفع إلى إيجاد طرق جديدة في القيام بالأعمال، ويعني ذلك تطوير المنتجات والخدمات، أو دخول أسواق جديدة متخصصة ومتميزة، كما يمكن أن تكون تعديلات جزئية أو جذرية في عمليات المؤسسة.

¹ - هالة محمد لبيب، إدارة المشروعات الصغيرة في الوطن العربي، المنظمة العربية الإدارية، جمهورية مصر العربية، 2002، ص 20.

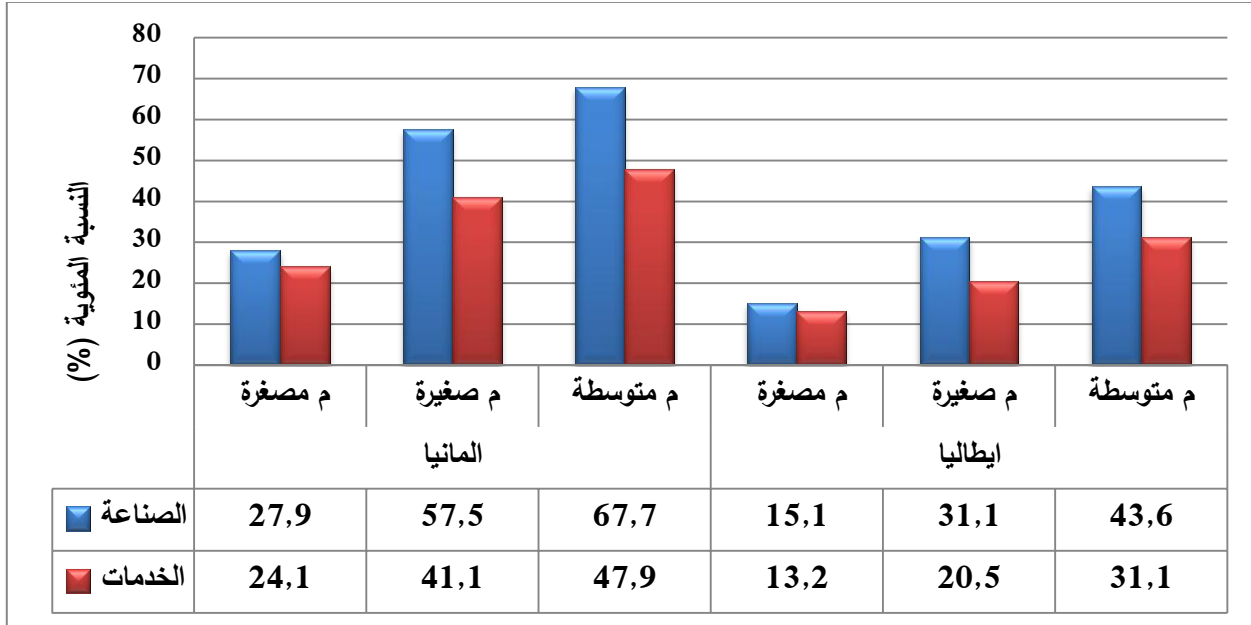
² -عبد الرحمان يسري احمد، تنمية الصناعات الصغيرة ومشكلات تمويلها، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية،

- الابتكار هو عامل رئيسي في نجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في العملية الانتاجية، ومعظم المؤسسات المبتكرة هي مؤسسات مصدرة، وهذا ما يميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المحلية عن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المصدرة. في هذا المنظور، العديد من الدراسات⁽¹⁾ تبين أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المصدرة هي الأكثر ابتكارا من الأخرى، فهي تقوم بشكل رئيسي بتسويق منتجات متوسطة وعالية التقنية، ولديهم معرفة محددة وموجهة للغاية لاحتياجات عملائها، في الواقع، الوصول إلى الأسواق الدولية يجبر مسيري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على بذل جهود ابتكارية تعتمد في آن واحد على عوامل التفاضل وعوامل تقليل التكلفة².

¹-Frédéric Le Roy et Olivier Torres : La place de l'innovation dans les stratégies concurrentielles des PME Internationales, CAIRN De Boeck Université, 2001/1 - N°13.

²-PORTER Michael : L'Avantage concurrentiel : comment devancer ses concurrents et maintenir son avance. DUNOD, Paris 1999.

الشكل (3-4): نسبة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المبتكرة في كل من ألمانيا وإيطاليا للفترة (2011-2013) الوحدة النسبة المئوية (%).



المصدر: قروش عيسى، أهمية ومساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في نشاطات الابتكار - دراسة مقارنة بين ألمانيا وإيطاليا، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، المجلد 5، العدد 2، جامعة ام البواقي، الجزائر، 2018، ص 319.

يلاحظ من خلال معطيات الشكل (3-4) ان ما يقارب نصف المؤسسات المتوسطة الإيطالية الصناعية بنسبة تساوي 43.6% هي مؤسسات مبتكرة، و31.1% من المؤسسات العاملة في قطاع الخدمات هي مبتكرة، وحتى المؤسسات الصغيرة والمصغرة الصناعية العاملة في مجال الخدمات فهي مؤسسات مبتكرة بنسبة تتراوح بين (31.1% و 15.1%) و (20.5% و 13.2%) على التوالي، وبالنسبة لألمانيا نجد أن الغالبية من المؤسسات المتوسطة الألمانية بنسبة تساوي 67.7% من المؤسسات المتوسطة الصناعية هي مؤسسات مبتكرة، ونفس الامر بمعدل

يساوي 47.9 % بالنسبة للمؤسسات المتوسطة الألمانية العاملة في قطاع الخدمات، وحتى المؤسسات الصغيرة والمصغرة الصناعية العاملة في مجال الخدمات فهي مؤسسات مبتكرة بنسبة تتراوح بين (57.5 % و 27.9 %) و (41.1 % و 24.1 %) على التوالي، وهذا ما يفسر قوة الاقتصاد الألماني باعتباره أكبر اقتصاد اوروبي ورابع أكبر اقتصاد في العالم، باعتمادها على نسيج مؤسسي تمثل فيه " المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نسبة 99.6 % من الاجمالي بتعداد 2,135 مليون مؤسسة لسنة 2016، تساهم في تشغيل 17,989 مليون عامل"¹.

2-10 دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية المستدامة والحفاظ على البيئة:

إضافة الى أهداف المؤسسة الاقتصادية، للمؤسسة بعض المسؤوليات الاجتماعية التي يندرج في أولها العمل على توفير ما يحتاجه المجتمع من سلع وخدمات عند أسعار معقولة، ويدخل في ذلك أيضا تقديم منتجات أو خدمات غير مضرّة بصحة الأفراد والمجتمع، وكذلك ترتبط المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بأن تعمل على المحافظة على البيئة بكل عناصرها الطبيعية، عن طريق تكثيف البحوث المتعلقة باقتصاد النفايات، لان أي تنمية مستدامة مرتبطة بالحفاظ على البيئة، وفي هذا الصدد "اتفقت 191 دولة لأول مرة في قمة الأرض بـ"جوهنيسبورغ"⁽²⁾ على وضع إطار للسهر على ضمان المسؤولية الاجتماعية والبيئية للمؤسسات".

- أثبتت الدراسات أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ونظرا لخصوصيتها المتميزة بصغر الحجم نسبيا، واعتمادها في الغالب على كثافة العمالة، فهي تساهم بشكل كبير في الحماية الاجتماعية للأفراد، والحفاظ قدر الإمكان على البيئة عكس المؤسسات الكبرى، خاصة المتعددة الجنسيات والتي في معظمها تستغل الإمكانيات الطبيعية لأقصى حد ممكن دون مراعاة للظروف البيئية.

¹ - قروش عيسى، أهمية ومساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في نشاطات الابتكار، ص 318.

²-Lise Moutamalle , l'intégration du développement durable au management quotidien dune entreprise ,l'harmattan , paris , 2004 ,page 61 ,62.

- في دراسة⁽¹⁾ لوكالة البيئة والتحكم في الطاقة الفرنسية (ADEME) Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie أجرتها مع 401 من رؤساء المؤسسات التي تشغل بين 10 و249 عاملا وتنشط كلها في القطاع الصناعي الفرنسي، خلصت إلى نتائج مفادها أن هذه المؤسسات تدرك مسؤولياتها وتطبقها في احترام البيئة التي تعمل فيها.

المبحث الثاني: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل دوليا

1- حجم مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل:

لقد حظي قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالاهتمام اللازم من قبل حكومات الدول المتقدمة أو النامية منذ عقود، ومن أبرز ملامح هذا الاهتمام وانعكاساته، هو النمو الكثيف والواسع لهذا القطاع في كامل هذه الدول، لإدراك تلك الدول أهمية هذا القطاع ودوره في التنمية وخلق الثروة وخاصة توظيف اليد العاملة، حيث يستوعب هذا القطاع الغالبية العظمى من حجم العمالة في هذه الدول. و"يساهم في استحداث مناصب شغل جديدة أكثر من الشركات الكبرى، 4% من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وراء خلق 50% من مناصب الشغل الجديدة في أوروبا"².

-بالإضافة إلى حصتها من حجم العمالة، تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا رئيسيا في عملية خلق الوظائف المباشرة، إضافة إلى الوظائف المنتظر استحداثها بواسطة (الموزعين والموردين وسط سلسلة القيمة)، أو الناتجة عن الابتكار وتكثيف المنافسة، الناتجة عن الإنفاق الاستهلاكي.

¹ -Lise Moutamalle, op.cit, p62

² -MIMOUNI Yassine, op-cit, p03.

-أظهرت البيانات أن مشاريع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تشكل أكبر مستوعب لليد العاملة وخلق فرص التشغيل، وهذا الاستنتاج ينطبق على كل البلدان النامية والمتقدمة على حد سواء، حيث تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إيجاد فرص العمل في الدول النامية بما يقارب 67% في المتوسط، حيث تتميز هذه المؤسسات "بقدرتها على استيعاب عدد كبير من العمال واستحداث مناصب عمل جديدة، تصل في كثير من الأحيان إلى 70% من القوى العاملة، كونها تتميز بمعامل مقاومة جيد ومرونة كبيرة مع أوضاع السوق كيف ما كانت، ما يجعلها تحافظ على مناصب عمالها ولو بأجور زهيدة"¹، كما تعتبر مجالا رحبا لتشغيل الشباب وتحقيق أهدافهم وتفجير طاقاتهم الإبداعية، حيث أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتيح الفرص لجميع شرائح المجتمع، ولجميع المناطق ليكون لهم دورا فاعلا ومؤثرا في الاقتصاد الوطني، وتنمية المواهب والإبداعات واحتواء الكوادر البشرية في سوق العمل².

- كما أن الوظائف التي توفرها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تختلف عادة عن الوظائف التي توفرها المؤسسات الكبرى، لان العمل في المؤسسات الكبرى عادة يتطلب مهارات عالية ومؤهلات علمية، وتدفع للعمال أجور عالية، بينما تدفع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أجور أقل، لأن الموظفين في معظم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وفي معظم الأحيان ما يكونون داخلين سوق العمل لأول مرة ومعظمهم شباب، والعديد من الوظائف فيها تعمل وفق نصف الدوام أو لفترات قصيرة، ولأن العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عادة ما يكونون حاصلين على مؤهلات علمية أقل من تلك التي يحصل عليها العاملون في المؤسسات الكبرى.

¹- جمال الدين سلامة، مقال بعنوان دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيف من حدة البطالة بالجزائر، مجلة علوم إنسانية،

العدد 41، 2009، ص 21. من الموقع www.ulum.nl.

²- فتحي السيد عبده، أبو سعيد احمد، الصناعات الصغيرة ودورها في التنمية المحلية، مصدر سبق ذكره، ص 65.

1-2 دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل في الدول المتقدمة:

- أثبتت الدراسات¹ التي قام بها اقتصاديون دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في امتصاص البطالة في الدول المتقدمة، وفي مقدمتها الولايات المتحدة الأمريكية، فبالرغم من أن اقتصاد الولايات المتحدة الأمريكية يعتبر أكبر اقتصاد عالمي، ويعتمد على مؤسسات صناعية كبرى تصدر لمعظم دول العالم كصناعة الطائرات والسفن والصناعات الحربية وباقي الصناعات الاستراتيجية، وقطاع فلاحي جد متطور إضافة الى الإنتاج الفكري الغزير في المعاهد والجامعات، لكن تبقى الولايات المتحدة الأمريكية تعطي تجربة رائدة في مجال تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومرجعاً قيادياً في دعم هذا النوع من المؤسسات، إذ تعتبر الدراسة التي قام بها (d-l-birch) في الولايات المتحدة وقد نشر تقرير عنوانه (عملية إيجاد الوظائف) قد أثبت أن 66% من الزيادة في الاستخدام في الولايات المتحدة الأمريكية بين 1969 و1976 كانت قد وفرتها المنشآت التي تستخدم اقل من 100 عامل، واستحدثت خلال الفترة (1987 - 1992) أكثر من 5.8 مليون فرصة عمل، في حين الشركات الكبرى استغنت خلال نفس الفترة عن حوالي 2.3 مليون عامل، واستخلص أن عدد المناصب يتناسب عكسياً مع حجم المؤسسة، فكلما صغر حجم المؤسسة زادت كثافة مناصب العمل بها حيث يوجد أكثر من 22 مليون مؤسسة صغيرة ومتوسطة في الولايات المتحدة الأمريكية²، "وتشغل 60% من اليد العاملة بفضل التنظيمات الكبيرة لهذه المؤسسات، ومحيط قانوني وتنظيمي ومالي يسمح لها بمزاولة نشاطها"³.

¹ -ROBERT WITTER WULGHE, la PME une entreprise humaine, op.cit,p102.

² -ج.د.ن ورسك، ترجمة الدكتور محمد عزيز، محمد كعبية، البطالة مشكلة سياسية اقتصادية، مصدر سبق ذكره، ص 156

³ - هوشيار معروف، دراسات في التنمية الاقتصادية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2005، ص 264.

-يمثل نسيج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 95% من المؤسسات في الدول الأعضاء في منظمة التنمية والتعاون الاقتصادي (OCDE)، و أن مجموع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في العالم يتراوح بين 420 و 510 مليون مؤسسة، منها 9% باستثناء المؤسسات جد مصغرة ((micro-entreprises تنشط في القطاع الرسمي، و80- 95% في البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل.

1-2-1 التجربة اليابانية:

تعد اليابان القوة الاقتصادية الثانية عالميا، قبيل ان تنافسها الصين على هذه المرتبة، وهي معجزة في حد ذاتها نظرا للطبيعة الجغرافية لليابان المشكلة من أرخبيل من الجزر الواقعة في حزام زلزالي والمعرضة لأقوى البراكين والمد البحري، ولكن استطاعت بناء اقتصاد عصري قوي يركز أساسا على نسيج مؤسسات كبرى، " ما هي الا تجميع لإنتاج الصناعات الصغيرة التي تتكامل أفقيا ورأسيا و أماميا وخلفيا مكونة فيما بينها تلك المشروعات الصناعية العملاقة، وكان لاعتماد اليابان على المقاولات والمنشآت الصغيرة والمتوسطة التي تمثل حوالي 99.7% من عدد المشروعات وتشغل حوالي 70% من اليد العاملة، كقاعدة عريضة للتنمية الاقتصادية أن انخفضت نسبة البطالة وزاد الانتاج وتحققت مشاركة ومساهمة الأفراد والأقاليم المختلفة في الناتج المحلي الاجمالي وبمعدلات وتراكم لرأس المال يتناسب مع التنمية التي تشهدها اليابان"¹.

-تعتبر التجربة اليابانية في مجال دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نموذجا يحتذى به، نظرا لما بلغته اليابان من تقدم اقتصادي وما صاحبه من رفاه اجتماعي، بعد أن كانت اليابان بلده شبه مدمر جراء الحرب العالمية الثانية ونظرا للطبيعة الجيولوجية لليابان، وقد ساهم في هذا التقدم الاقتصادي والاجتماعي خاصة في الحد من البطالة، قطاع

1 حاج قويدر قورين وكنزة بن غالبية وعمر عبو، التجربة اليابانية في دعم وتنمية المقاولات الصغيرة والمتوسطة ومقومات نجاحها، مصدر

سبق ذكره، ص 44.

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الذي شكل ما يعادل 99.7% من اجمالي المؤسسات العاملة سنة 2005، يضم المؤسسات الصغيرة التي توظف اقل من 20 عامل بنسبة 87.2% (4.102.169 مؤسسة)، في حين أن المؤسسات المتوسطة تمثل 12.5%، (587.440 مؤسسة)، في حين لم تمثل المؤسسات الكبرى الا نسبة 0.3% (13.430 مؤسسة¹).

1-2-2 الاتحاد الاوروبي:

الاتحاد الاوروبي عملاق اقتصادي يوازي الدور الاقتصادي الامريكي والصيني، بفضل تجمعته الاقتصادي الذي يضم 28 دولة قبل خروج بريطانيا من الاتحاد وفق اتفاق بريكست (British exit) سنة 2019، تضم دول الاتحاد نسيج مؤسسات اقتصادية، تمثل فيه " المشروعات الصغيرة والمتوسطة حوالي 99.8% من منظمات الاعمال غير المالية في اوروبا، والتي تساهم في توفير حوالي 66.4% من قوة العمل في دول الاتحاد، كما انها مسؤولة عن توليد 56.8% من القيمة المضافة في قطاعات الاعمال غير المالية في تلك الدول، وتمثل المشروعات المتناهية الصغر (Micro)، حوالي 93.3% من مجموع المشروعات الصغيرة والمتوسطة الاوروبية، كما وصلت نصيب تلك المشروعات الى حوالي 70% من صادرات الاتحاد الاوروبي².

-أدرك الاتحاد الاوروبي مبكرا الدور الفعال للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، باعتبار معظم بلدانه اعضاء في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OCDE)، فقام باصدار تعريف موحد لمؤسسات القطاع سنة 1996 وعدله سنة

1 براق عيسى وسيد وائل براق، التجربة اليابانية في مجال تنمية المقاولات الصغيرة والمتوسطة واسقاطها على التجربة الجزائرية، مجلة الادارة والتنمية للبحوث والدراسات، جامعة البليدة 2، الجزائر، العدد 02، 2012، ص 239، بتصرف.

2-تقرير التنمية العربية، المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية: دور جديد لتعزيز التنمية المستدامة، المعهد العربي للتخطيط، 2019، ص109.

2005 بعد دخول العملة الأوروبية الموحدة الاورو مجال التبادل لتشمل دول الاتحاد عدا بريطانيا¹، وفي " سنة 2008 اصدر الاتحاد قانون الاعمال الصغيرة الاوروبي - SBA والذي يتبنى منهج - Think Small First ، ويهدف الى تعزيز ريادة الاعمال في اوروبا، وازالة الحواجز امام تلك المشروعات، وتبسيط الاجراءات ودعم بيئة الاعمال المحفزة، كما دعم الاتحاد منذ سنة 2011 تفعيل القانون المشار اليه من خلال اتخاذ العشرات من الاجراءات بصورة سنوية، لتعزيز انفاذ سياسات القانون لدى الدول الاعضاء (وصلت الى 3300 اجراء حتى سنة 2018)².

1-2-3 التجربة الايطالية:

- التجربة الايطالية هي الأكثر تميزا وتفردا في مجال إنتشار الصناعات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التشغيل، حيث تشكل مؤسسات القطاع " 99.9 % من الاجمالي بتعداد يساوي 3,716 مليون مؤسسة لسنة 2016، تساهم في تشغيل 11,218 مليون عامل بنسبة 78.6 %³ من اجمالي عمال البلاد، و" قدر عدد العناقيد الصناعية في ايطاليا بعدد 200 عنقود يعمل بها حوالي 2,2 مليون عامل في القطاع الصناعي، هؤلاء يمثلون نسبة 42% من اليد العاملة في ايطاليا، ويبلغ عدد المؤسسات بها 90.000 مؤسسة برقم أعمال يقدر بـ 67 مليار اورو وبحجم

1- انظر التعريف في الفصل الثالث.

2- تقرير التنمية العربية، مصدر سبق ذكره، ص 109.

3- قروش عيسى، اهمية ومساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في نشاطات الابتكار، ص 318.

صادرات يتعدى 90 مليار دولار، وتشمل هذه الأنشطة المصنوعات الخشبية، النسيج، الملابس، الأحذية، الطباعة والنشر، الصناعات الغذائية، المشروبات وغيرها¹.

2- حجم المؤسسة وخلق فرص التشغيل في الدول النامية:

تبقى معظم البلدان النامية بعيدة عن ما وصل إليه التطور الصناعي والتقني في الدول الصناعية، في حين تشهد هذه البلدان زيادة ديمغرافية كبيرة، تتطلب مواجهة احتياجاتها نمو اقتصادي موازي، ومعظمها لا تتوفر على الموارد المالية الضرورية للنهوض بالاقتصاد، حيث تبقى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مناسبة جدا للدول النامية التي تعتبر "ضعيفة من حيث توفر راس المال والأيدي العاملة الماهرة"². ولهذا "يجب تكييف المستوى التكنولوجي مع القدرات التقنية من أجل تجنب التقنيات باهظة الثمن التي لا تستخدم الكثير من العمالة، بالرغم من توفر هذه الأخيرة للغاية في البلدان النامية. وهو الاختيار المناسب للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بسبب التكنولوجيا المتوسطة التي تستعملها والمتاحة للدول السائرة في طريق النمو، ونوعية العمالة، وإمكانية خلق وتجميع الثروة"³.

- تؤكد العديد من الدراسات التي أجريت سابقا في الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا وفرنسا إلى نتائج بان المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قد برهنت على ديناميكية متفوقة على المشاريع الكبرى ونفس الشيء بالدول النامية خاصة ذات الكثافة السكانية العالية، و "تقدر مساهمة هذا القطاع بحوالي 33% من الناتج الاجمالي، وتساهم بحوالي 45% في التشغيل الرسمي في مجموعة اقتصاديات الدول النامية والناشئة، حيث يساهم هذا القطاع في خلق

¹- شوقي جباري وحمزة العوادي، قراءات في التجارب الدولية الرائدة لإستراتيجية العناقيد الصناعية - تجربة ايطاليا ووادي السيليكون نموذجين، المجلة الجزائرية للعملة والسياسات الاقتصادية، جامعة الجزائر 03، الجزائر، 2012، العدد 2012/03، ص 45.

²- Paul Krugman et Maurice Obstfeld, Traduction Gunther Capelle-blancard et Matthieu Crozet , op-cit , p 662.

³- M.BELATTAF, Economie du développement, office des publications universitaires, Alger, 2010, p114.

(4) فرص عمل من بين كل (5) فرص عمل جديدة في القطاع الرسمي¹، وفي الهند التي تتميز بالانتشار الكثيف للقطاع غير الرسمي "فان 40% من العمالة في الهند تتركز في مؤسسات تشغل بين 5 و 9 أشخاص"²، وفي ماليزيا " التي اعتنقت سياسة تنادي بالتنمية الريفية وتنمية الصناعات صغيرة الحجم، وقد حددت ملامح هذه السياسة في الخطة الأولى لماليزيا 1956-1960 والخطة الخماسية الثانية 1961-1965 والخطة الخماسية الثالثة 1966-1970، حيث استطاعت ماليزيا خلال هذه الخطة أن تحقق معدلات نمو في الناتج المحلي الحقيقي للفترة بين 1961-1965 بين 6% و 7.1% على التوالي، وتراوح المعدل في الفترة بين 1966-1970 بين 7.6% و 8% على التوالي، حيث ساهم كل من قطاع الزراعة والتعدين بنسبة 45% في هذا الناتج، وقطاع الصناعة والتشييد بنسبة 11% وقطاع الخدمات بنسبة 44%³.

¹ - باطويح محمد، التنمية المحلية المستدامة والمشروعات الصغيرة والمتوسطة، مجلة جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، 2018، ص

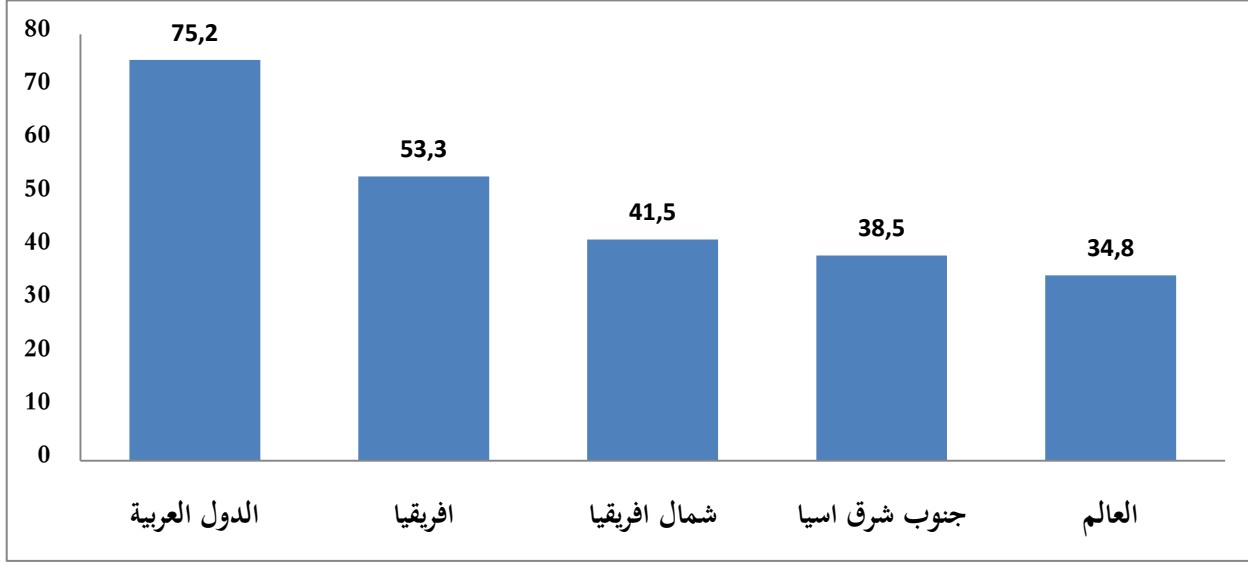
.11

²- ALAN GREENSPAN, Le Temps des turbulences, editions Jean Claude Lattes, Paris, 2007, p414.

³- بوشول السعيد وغانية نذير وسعاد جرمون، التجربة الماليزية في القضاء على الفقر والدروس المستفادة، مجلة البشائر الاقتصادية،

جامعة بشار، الجزائر، العدد 03 ديسمبر 2019، ص 431-432.

الشكل (4-4): مساهمة المشروعات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل (الرسمي) لبعض أقاليم العالم سنة 2016 الوحدة (النسبة المئوية %).



المصدر: تقرير التنمية العربية، المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصادات العربية: دور جديد لتعزيز التنمية المستدامة، الاصدار الرابع، المعهد العربي للتخطيط، 2019، ص 38.

3- دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التوظيف أوقات الأزمات الاقتصادية:

يدخل اقتصاد الدولة في مرحلة الكساد الاقتصادي عندما يتوقف الإنتاج ويفقد المستثمرون والعمال داخل المؤسسة ثقتهم في الاقتصاد، وفي هذه المرحلة يرتفع معدل البطالة إلى أقصى درجة وتنخفض الدخول النقدية المتاحة للأفراد إلى حدها الأدنى، ما يؤدي منطقياً إلى انخفاض شديد في القدرة الشرائية وتدهورها، فينخفض الاستهلاك، لتكون النتيجة النهائية إغلاق كثير من المؤسسات لأبوابها. وفي ظل هذه الظروف غير المناسبة للنمو فقد خلصت عديد الدراسات أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قد أثبتت قدرتها على الاستمرار في الإنتاج وتوفير فرص العمل.

في دراسة⁽¹⁾ قام بها (greffe) في فرنسا أثبتت أن نسبة العاملين في المؤسسات التي تشغل اقل من 100 عامل قد ارتفعت من 39% إلى 43.9% خلال الفترة 1971/ 1979 بفرنسا، وفي تحليل قام به معهد الإحصاء في فرنسا (Insee) أثبت أنه خلال سنوات الأزمة الاقتصادية (1974/ 1983) بأن الصناعة الفرنسية فقدت أكثر من 700.000 منصب عمل، وقد كانت نسبة الانخفاض في المؤسسات الكبيرة 22%، وفي المؤسسات المتوسطة 12%، بينما ارتفعت نسبة التشغيل في المؤسسات الصغيرة بنسبة 9%.

وحسب دراستان⁽²⁾ قام بهما "غالاكير" وزملاؤه عن المملكة المتحدة، الخاص بالفترتين (1971-1981) و(1982-1984)، بقصد التوصل إلى كيفية تغير الاستخدام في جميع القطاع الخاص من الاقتصاد تبعا لحجم المنشأة، حيث وجدت اصغر المجموعات حجما (1-19 عاملا) هي وحدها التي أظهرت حصول زيادة في الاستخدام خلال الفترة 1971-1981، وكذلك اصغر المجموعتين (01-19) و(20-49) مستخدم في الفترة (1982-1984).

في جميع المجموعات الحجمية الأخرى، يلاحظ أن الاستخدام قد انخفض في كلتا الفترتين، والمنشأة التي لديها 1-19 مستخدما يعزى لها 12%، من مجموع الاستخدام في عام 1971، وأصبحت توفر 36% من الوظائف المستحدثة في السنوات العشر التالية أي من 1971 إلى 1981، في حين أن المنشآت التي تستخدم أكثر من 1000 عامل في عام 1971 كان يعزى لها 42% من الاستخدام في تلك السنة، ولكنها كانت توفر 11% فقط من الوظائف الإجمالية التي استحدثت سنة 1981، وعلى سبيل المثال، عانت منطقة لانز ببريطانيا خسارة صافية

¹ - بريش عبد القادر، حطاب مراد، بن داودية وهيبية، دور الحكومات والمؤسسات المالية والمنظمات غير الحكومية في دعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، الملتقى الدولي، متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، يومي 17-18 افريل 2006، ص2.

² - ج.د.ن ورسك، ترجمة الدكتور محمد عزيز، محمد سالم كعبية، البطالة مشكلة سياسية اقتصادية، مرجع سبق ذكره، ص: 154

تبلغ 250.000 وظيفة في الصناعة التحويلية، خلال الفترة بين 1971 و1984 حيث إن المشروعات الكبيرة سرحت المستخدمين الذين ليس لهم خيار في هذا الأمر، غير أن الذين يملكون المشروعات الصغيرة استمروا في أعمالهم مهما انخفضت إيراداتهم، كما أن عددهم قد يزداد بدخول العمال المسرحين الذين يستثمرون مكافأتهم عن انتهاء خدماتهم في مشروعاتهم الخاصة.

خلاصة الفصل:

حاولنا خلال دراستنا لهذا الفصل تسليط الضوء على واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على المستوى الدولي، ومساهمتها في الاقتصاديات الوطنية لمختلف الدول خاصة التشغيل، إذ تنتشر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في معظم دول العالم وتحتل موقعا مهما في النسيج الاقتصادي للدول، حيث يشكل هذا النوع من المؤسسات الأغلبية المطلقة عددا وتعتبر المحرك الأساسي للنمو والمستوعب الأكبر لليد العاملة، فقد أثبتت تجارب العديد من دول العالم المتقدمة والنامية على حد سواء على الدور الحيوي لهذا النوع من المؤسسات في تحقيق الأهداف التنموية اقتصاديا واجتماعيا بفعالية أكبر، لما تلعبه هذه الأخيرة في خلق الثروة والقيمة المضافة، حيث تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية المحلية والجهوية ومعالجة أهم المشاكل التي تعاني منها المجتمعات وفي مقدمتها مشكلة البطالة التي أصبحت بمثابة المههدد الرئيسي للأمن الاجتماعي وهدر للطاقات، ويمكن أن نعرض بعض النتائج فيما يلي:

-تشكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الأغلبية المطلقة في النسيج الاقتصادي للدول تجاوز نسبة 97% في معظم دول العالم.

-تعتبر المستوعب الأساسي لليد لعاملة في معظم الحالات، وتتجاوز نسبة 50% في بعض الدول.

-تعتبر مستوعب محتمل للاقتصاد غير الرسمي، خاصة في ظل تنامي هذا الأخير، بنسب تقارب أو تتجاوز 60% في بعض الدول.

-يعتبر قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المورد الأساسي للمؤسسات الكبرى على شكل المقاولات من الباطن.

-اضطلاع مؤسسات القطاع بالمسؤوليات الاجتماعية التي يندرج في أولها العمل على توفير ما يحتاجه المجتمع من سلع وخدمات عند أسعار معقولة، ويدخل في ذلك أيضا تقديم منتجات أو خدمات غير مضرّة بصحة الأفراد والمجتمع، وكذلك ترتبط المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

الباب الثالث

مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل بالجزائر (واقع وآفاق)

الفصل الخامس: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

مقدمة الفصل:

زاد الإهتمام بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة مطلع القرن الواحد والعشرين بصدور أول قانون توجيهي خاص بالقطاع سنة 2001، حيث أصبح ينظر إليها كوسيلة في محاربة الفقر وإمكانية توفير فرص عمل، كذلك تعتبر المهد الأول لتعليم العامل للمهارات الفنية، كما أنها تلعب دورا هاما في الحد من هجرة اليد العاملة من الريف إلى الحضر سعيا وراء الكسب نظرا لانتشارها في أرجاء البلد، جراء الأزمة الاقتصادية التي مرت بها البلاد.

لقد حرصت الدولة على إعطاء المؤسسات الصغيرة مزيدا من الإهتمام، وذلك ترافق مع سياسة الإصلاح الاقتصادي في الجزائر والتي كان لها آثارا سلبية جمّة، ظهرت في الاستغناء عن أعداد كبيرة من العمالة الموجودة بقطاع الأعمال العام، تطبيقا لبرنامج الخصخصة، بعدما سيطر القطاع العام على النشاط الاقتصادي لفترة طويلة، بالإضافة إلى عدم تمكن الدولة من استيعاب الدفعات المتتالية من طالبي العمل الجدد الداخلين إلى سوق العمل. وسوف نتعرض في هذا الفصل لأهم مراحل تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والخطوات العملية التي اعتمدها السلطات العمومية في الجزائر لتطويرها وزيادة تعدادها، ومساهمة هذه الأخيرة في الحد من مشكلة البطالة.

المبحث الأول: نظرة حول تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر:

1- تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للفترة 1963-1982:

ورثت الجزائر غداة الإستقلال اقتصادا مدمرا نتيجة سياسة الأرض المحروقة التي انتهجها الإحتلال والتي مست الأرض والانسان، جراء سياسة التهميش و التجهيل الممنهج ضد الأهالي، ووضع كل المقدرات الاقتصادية في الجزائر بما فيها المؤسسات الاقتصادية تحت يد المستوطنين، وغداة الاستقلال مباشرة ورثت الجزائر قطاعا مهملا، نتيجة توقف معظم تلك المؤسسات عن الحركة الإنتاجية نتيجة مغادرة ملاك هذه الوحدات الإنتاجية عشية الاستقلال، حيث وجد فراغا كبيرا في منظومة تسيير هذه المؤسسات، الأمر الذي حتم على الدولة الجزائرية المستقلة التدخل المباشر لإعادة تنظيم هذا القطاع، بإصدار مجموعة من القوانين المتعلقة بتسيير وامتلاك هذه الوحدات الصناعية والزراعية.

1-1 هيمنة مؤسسات القطاع العام:

منذ الاستقلال وحتى عام 1966، كان هناك قطاع التسيير الذاتي، والذي يشمل على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة التي خلفها المعمرون، والتي تدخلت الدولة الجزائرية المستقلة لإعادة تنظيمها، بإصدار مجموعة من القوانين المتعلقة بتسييرها وامتلاكها، وكانت من أهم تلك القوانين ما يلي:

- الأمر رقم 20/62 الصادر في 1962/08/21 المتعلق بتسيير وحماية الأملاك الشاغرة.

- المرسوم رقم 02/62 الصادر في 1962/10/22 المتعلق بلجان التسيير في المؤسسات الزراعية الشاغرة.

- المرسوم رقم 38/62 بتاريخ 1962/11/22 المتعلق بلجان التسيير في المؤسسات الصناعية الشاغرة.

- مع ظهور فكرة النظام الاشتراكي والملكية الجماعية لوسائل الإنتاج، كخيار استراتيجي خاصة بعد سنة 1966، تم وضع جميع الوحدات الإنتاجية في الصناعة تدريجيا تحت إشراف شركات وطنية، مع بداية ظهور وتكوين القطاع العام¹، حيث أصبحت هذه المؤسسات في إطار هذه القوانين تابعة للدولة في ظل تبني الخيار الاشتراكي، حيث صدر لأول مرة في الجزائر المستقلة قانون للاستثمار، وبدأ انتهاج سياسة اقتصادية تركز على مخططات اقتصادية، تعطى فيها الأولوية للقطاع العام على مدى سنوات (1966-1980)، وقد شهدت هذه الفترة وضع برنامجين تنمويين اقتصاديين " كانت فيها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية " تابع " او مكمل لقطاع عمومي أخذ دور المحرك في السياسة الاقتصادية التنموية للبلاد " .

- البرنامج الأول يمتد من سنة 1970 - 1974 .

- البرنامج الثاني يمتد من سنة 1975 - 1979 .

2- تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للفترة 1980-1988:

- بدأت مع سنوات الثمانينات سياسات اقتصادية تحاول إحداث إصلاحات اقتصادية في العمق²، تتماشى مع ثورة الاقتصاد العالمي، وهيمنة اقتصاد السوق على المسرح الاقتصادي العالمي، وفي هذا الإطار بدأت إعادة النظر في الأطر القانونية والإدارية التي تحكم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم، حيث تميزت المرحلة بوجود عدة قوانين متعلقة أساسا بالاستثمارات الخاصة وكانت كما يلي:

1- عبد اللطيف بن اشنهو، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص 132-134.

2- Salah Mouhoub, l'Algérie à l'épreuve des reformes économiques, office des publications universitaires, Alger, 1998, p 2.

1982: قانون رقم 82-11 المؤرخ في 1982/08/21 المتعلق⁽¹⁾ بالاستثمار الاقتصادي الخاص الوطني.

1983: إنشاء الديوان التوجيهي للمتابعة والتنسيق للاستثمار الخاص.

1987: فتح الغرفة الوطنية للتجارة خاصة بأصحاب المؤسسات الخاصة.

1988: الإصلاح الاقتصادي والدخول في اقتصاد السوق

-القانون رقم 88-01 المؤرخ في 1988/01/12⁽²⁾ المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية، الذي منح

المؤسسات الاقتصادية العمومية استقلالية قانونية ومالية، حيث ينص على " تتمتع المؤسسة العمومية الاقتصادية

بالأهلية القانونية الكاملة، تشترط وتلتزم وتتعاقد بكيفية مستقلة بواسطة أجهزتها المؤهلة لهذا الغرض بمقتضى قانونها

الأساسي طبقا لقواعد التجارة والأحكام التشريعية المعمول بها في مجال الالتزامات المدنية والتجارية"³.

2-1 المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة:

تميزت هذه الفترة أساسا بالحد من توسع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة أو وجود القطاع الخاص في النشاط

الاقتصادي بالنظر لتطبيق الخيار الاشتراكي (مرحلة المخططات الاقتصادية 1967-1989)، لذا تميز القطاع

الخاص بمساهمة ضعيفة، و تركيزه على نشاطات و مؤسسات ثانوية لا تتطلب تكنولوجيا عالية ولا يد عاملة مؤهلة،

غير أنه مع منتصف الثمانينات حيث تميزت هذه المرحلة بالأزمة الاقتصادية نتيجة انهيار أسعار النفط الخام في السوق

العالمية ، حيث ظهر بعدها تطور وتصور جديد للسياسة الاقتصادية يتجه أساسا نحو الانتقال بالاقتصاد الجزائري من

¹ - الجريدة الرسمية، العدد 34، 24 أوت 1982.

² - الجريدة الرسمية، العدد 02، جانفي 1988.

³ - محمد صغير بعلي، تنظيم القطاع العام في الجزائر استقلالية المؤسسات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1992، ص 60.

اقتصاد مركزي إلى اقتصاد منفتح، فأصبح ينظر بذلك للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة كتوجه جديد وبديل لتحقيق إقلاعة اقتصادية، والمساهمة في امتصاص الأعداد الكبيرة المسجلة في عدد البطالين، وتغطية الطلبات الآتية على التوظيف. وبدأ خلال هذه المرحلة التوجه نحو الاهتمام بالقطاع الخاص وإشراكه في الحياة الاقتصادية، بإصدار قانون متعلق بالاستثمارات الخاصة الوطنية، وإنشاء الديوان الوطني لتوجيه الاستثمار الخاص، ومتابعته وتنسيقه، وبالرغم من الدفع الذي أعطته هذه الأطر القانونية والإجراءات لتنمية القطاع الخاص، فإنها كانت غير كافية في ظل تعفين المحيط الاقتصادي وعدم تكييفه الأمثل لظهور قطاع خاص مؤهل.

3- تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للفترة 1989-2001:

المتتبع لمسار تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر منذ الاستقلال، يجد أن الدولة لم تول إهتماما كبيرا لهذا القطاع، إلا مع بداية الانفتاح الاقتصادي بعد 1989، هذه التوجهات المتبناة سنوات الثمانينات وبداية عشرية التسعينات أخذت بتنمية وتطوير قطاع المؤسسات كأهم فصل من فصولها، وذلك باصدار جملة من الاقتراحات في شأن القطاع الخاص، وقد تلخصت في قرارات وتشريعات كان الهدف منها معالجة علاقة قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والإستراتيجية الجديدة للتنمية، وذلك في ظل الإفرازات المتراكمة للمراحل السابقة والتي اتسمت بـ:

- استحالة مواصلة الدولة للتدعيم المالي للاقتصاد.

- الفشل في معالجة بعض الظواهر الاقتصادية كالتبعية والتدهور المالي للمؤسسات.

- عدم تحقيق التكامل الاقتصادي.

- بدأ التوجه نحو اقتصاد السوق واستقلالية المؤسسات والخصوصية، وقد بدأت بوادر إقامة قطاع خاص للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال فترة التسعينات من القرن العشرين، وذلك بالشروع في تهيئة المناخ الاقتصادي الخصب الذي

ينمو ويتطور فيه القطاع، ابتداء من سنة 1990، حيث بدأ تطبيق مجموعة من الإصلاحات، تجلت من خلال إصدار جملة القوانين الهادفة إلى التقليل من التسيير الإداري للاقتصاد الوطني، وتهيئة الإطار العام لخصوصية المؤسسات الاقتصادية العمومية، وتحفيز القطاع الخاص، وتم الإعتراف بالدور الذي يمكن أن يلعبه في ظل التحولات الاقتصادية التي تشهدها البلاد.

- نظرا للأزمة المتعددة الأبعاد التي عاشتها الدولة في عشرية التسعينات من القرن الماضي، لم تعط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المكانة المرجوة في الواقع، باعتبارها وسيلة فعالة في احداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية المرغوبة، رغم تهيئة الارضية القانونية والتي مست بصفة خاصة القطاعات التالية:

-النظام المصرفي من خلال الإجراءات المتخذة ابتداء من العام 1991 الهادفة إلى تحرير عمل البنوك وتقديم التسهيلات للقطاع الخاص وتخفيض أسعار الفائدة ابتداء من العام 1998.

-إصدار قانون خاص جديديتعلق بترقية الاستثمار وفق المرسوم التشريعي رقم 93-12 عام 1993⁽¹⁾ على إثره تم تأسيس وكالة وطنية تهدف إلى تسهيل عمليات الاستثمار، حيث تم تجميع كل المصالح في شبك واحد سمي بوكالة ترقية ومتابعة الاستثمار (APSI)، كان هذا القانون موجه بصفة صريحة للاستثمارات الخاصة الوطنية والأجنبية، حيث ينص على ما يلي:

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 93-12 المؤرخ في 05 أكتوبر 1993، يتعلق بترقية الاستثمار، الجريدة الرسمية، العدد 64،

- يحدد هذا المرسوم التشريعي النظام الذي يطبق على الاستثمارات الوطنية الخاصة، وعلى الاستثمارات الأجنبية التي تنجز ضمن الأنشطة الاقتصادية الخاصة بإنتاج السلع أو الخدمات غير المخصصة صراحة للدولة أو لفروعها، أو لأي شخص معنوي معين صراحة بموجب نص تشريعي.
- تستفيد من أحكام هذا النص التشريعي الاستثمارات المنشئة والمنمية للقدرات، والمعيدة للتأهيل أو الهيكلة التي تنجز في شكل حصص من رأس المال أو حصص عينية يقدمها أي شخص طبيعي أو معنوي.
- تنجز الاستثمارات بكل حرية مع مراعاة التشريع والتنظيم المتعلقين بالأنشطة المقننة.
- تكون الاستثمارات، قبل إنجازها موضوع تصريح بالاستثمار لدى وكالة ترقية الاستثمارات ودعمها ومتابعتها (APSI).

3-1 الإطار المفاهيمي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر:

- يحتاج أي دفع لقطاع اقتصادي وجود تشريعات وهيآت من خلال تفعيل الجوانب الإيجابية التي تساعد على تطور هذا القطاع، وكان أبرز عمل يهتم بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هو إنشاء وزارة مكلفة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة سنة 1991، ثم تحولت إلى وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بموجب المرسوم التنفيذي رقم 211/94 لسنة 1994⁽¹⁾، والذي يحدد مهام وزير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فيما يلي:

- حماية طاقات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الموجودة وتطويرها.
- ترقية الاستثمارات في مجال إنشاء فروع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتوسيعا وتحويلها وتطويرها.

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 211-94 المؤرخ في 18 جويلية 1994، يحدد صلاحيات وزير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجريدة

- ترقية التعامل الثانوي والتكامل وتكثيف نسيج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

- ترقية العقار الصناعي.

- تنسيق العمل مع الولايات والتشاور مع الجهات الوسيطة.

- الدراسات والتقنين.

- تقويم الموارد البشرية والكفاءات.

- التعاون الدولي في مجال ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

- ترقية الشراكة في الاستثمارات الخارجية والصادرات.

- مراقبة الأعمال والمنظومة الإعلامية.

- وقد فصل نفس المرسوم في كفاءات تطبيق كل مهمة من المهام السابقة¹.

4- تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للفترة 2001-2018:

- كان أبرز تحول إيجابي لصالح للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة هو وجود إطار قانوني يحدد مفهوم واضح للمؤسسات

الصغيرة والمتوسطة، وذلك بصدور القانون رقم 01-18 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001² المتضمن القانون التوجيهي

¹ - للمزيد من الاطلاع راجع المرسوم التنفيذي رقم 94-211 المؤرخ في 18 جويلية 1994.

² - الجريدة الرسمية، العدد 77، 2001/12/15.

لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والذي عوضه لاحقا القانون رقم 17-02 المؤرخ في 10 يناير 2017¹ المتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

-لقد صدر القانون رقم 01-18 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001 في مرحلة تميزت بنقلة نوعية للجزائر في المحيط الاقتصادي والاجتماعي، وذلك بفضل رجوع السلم الأهلي وارتفاع أسعار النفط الخام فزادت الجباية البترولية، وتم سداد معظم المديونية الخارجية، وفتحت أبواب المبادرات الشخصية لإنشاء المؤسسات الخاصة عن طريق عدة أجهزة للدعم في هذا المجال، لاحتواء الآثار السلبية للمرحلة السابقة التي عاشتها الجزائر خلال سنوات التسعينات، التي اتسمت بأزمة متعددة الجوانب أمنية، اقتصادية واجتماعية، والتي نجم عنها تدهور في الحالة الاقتصادية والاجتماعية للبلاد، وشهدت مرحلة ما بعد سنة 2001 تطورا ملحوظا في عديد القطاعات خاصة قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال تفعيل الجوانب الإيجابية التي تساعد على تطور هذه المؤسسات، سواء أعلق الأمر ببرامج الدعم والتأهيل والمرافقة، أم المنظومة القانونية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

4-1 تعريف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة:

وفق القانون رقم 17-02 المؤرخ في 11 يناير 2017، المتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كما يلي: .

تعرف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، مهما كانت طبيعتها القانونية بأنها مؤسسة إنتاج السلع و/ أو الخدمات:

- تشغل من واحد(1) إلى مائتين وخمسين (205) شخصا.

¹ - الجريدة الرسمية، العدد 02، 11/01/2017 ص 5+6.

- لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي أربعة (4) ملايين دينار جزائري، أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية مليار (1) دينار جزائري.

- تستوفي معايير الاستقلالية.

يقصد في مفهوم هذا القانون بالمصطلحات الآتية:

أ-الأشخاص المستخدمون:

عدد الأشخاص الموافق لعدد وحدات العمل السنوية بمعنى عدد العاملين الأجراء بصفة دائمة خلال سنة واحدة، أما العمل المؤقت أو العمل الموسمي، فيعتبران أجزاء من وحدات العمل السنوي.

السنة التي يعتمد عليها بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تنشط، هي تلك المتعلقة بآخر نشاط محاسبي مقفل.

ب-الحدود المعتبرة لتحديد رقم الأعمال أو مجموع الحصيلة:

هي تلك المتعلقة بآخر نشاط مقفل مدة اثني عشر (12) شهرا.

ج-المؤسسة المستقلة:

كل مؤسسة لا يمتلك رأسمالها بمقدار 25% فما أكثر من قبل مؤسسة أو مجموعة مؤسسات أخرى لا ينطبق عليها تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

-إذا صنفت مؤسسة في فئة معينة وفق عدد عمالها، وفي فئة أخرى طبقا لرقم أعمالها أو حصيلتها، تعطى الأولوية لمعيار رقم الاعمال او مجموع حصيلتها.

الباب الثالث مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل بالجزائر (واقع وآفاق)

-عندما تسجل مؤسسة، عند تاريخ اقفال حصيلتها المحاسبية فارقا أو فوارق بالنسبة للحد أو الحدود المذكورة، فإنه لا يكسبها أو يفقدها صفة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، الا اذا استمرت هذه الوضعية لمدة سنتين (2) مالتين متتاليتين.

الجدول (5-1): تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

المؤسسة	البيان	حجم العمالة	رقم الأعمال السنوي	الحصيلة السنوية
الصغيرة جدا	9-1	أقل من 40 مليون د.ج	لا يتجاوز 20 مليون د.ج	
الصغيرة	49-10	لا يتجاوز 400 مليون د.ج	لا تتجاوز 200 مليون د.ج	
المتوسطة	250-50	بين 400 مليون د.ج وأربعة (4) ملايين د.ج	بين 200 مليون د.ج وواحد (1) مليار د.ج	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على معطيات القانون رقم 02/17 المؤرخ في 10/01/2017 المتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجريدة الرسمية، العدد 02 بتاريخ 11/01/2017.

يحدد هذا القانون الأهداف العامة الآتية:

- بعث النمو الاقتصادي
- تحسين بيئة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- تشجيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، لا سيما المبتكرة منها، والحفاظ على ديمومتها.
- تحسين تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وقدراتها في مجال التصدير.

- ترقية ثقافة المقاولة.

تحسين معدل الاندماج الوطني وترقية المناولة.

4-1-1 تدابير المساعدة والدعم لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

- تهدف تدابير مساعدة ودعم ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة موضوع هذا القانون إلى:

- نشر وترقية توزيع المعلومة ذات الطابع الصناعي والتجاري، والقانوني والاقتصادي والمالي، والمهني والتكنولوجيا المتعلقة

بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

- تشجيع كل مبادرة تسهل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحصول على العقار.

- العمل على وضع أنظمة جبائية مكيفة مع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

- تشجيع وتعزيز ثقافة المقاولة، وكذا التكنولوجيات الحديثة والابتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

- تسهيل حصول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على الأدوات والخدمات المالية الملائمة لاحتياجاتها.

- تشجيع الجمعيات المهنية وبورصات المناولة والتجمعات.

- تعزيز التنسيق بين أجهزة إنشاء ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على المستويين المركزي والمحلي.

- تستفيد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من تدابير المساعدة والدعم المنصوص عليها في هذا القانون، وفق حجمها،

وكذا الأولويات المحددة حسب شعب النشاط والأقاليم.

4-1-2 إنشاء وإنماء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

- تضمن الوكالة تنفيذ سياسة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال الإنشاء والإنماء والديمومة، بما في ذلك تحسين النوعية والجودة، وترقية الابتكار وتدعيم المهارات والقرارات التسييرية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- يتم تمويل عمليات دعم ومساعدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وكذا نفقات الوكالة، عن طريق حساب التخصيص الخاص رقم 124-302 الذي عنوانه " الصندوق الوطني لتأهيل ودعم الاستثمار وترقية التنافسية الصناعية".

4-1-3 الهياكل الداعمة للإنشاء:

- مراكز دعم واستشارة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مهمتها الأساسية دعم إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وإيماؤها وديمومتها ومرافقتها.
- مشاتل المؤسسات المكلفة بدعم المؤسسات الناشئة واحتضانها.
- تنشأ لدى الوزارة المكلفة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، صناديق ضمان القروض وصناديق الإطلاق وفقا للتنظيم الساري المفعول، بهدف ضمان قروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية المؤسسات الناشئة في إطار المشاريع المبتكرة.

5-قانون الصفقات العمومية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

لقد أدرج ضمن تعديلات قانون الصفقات العمومية إمكانية استفادة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من جزء من الصفقات العمومية، وفق شروط محددة موضحة في المادة 87 من قانون⁽¹⁾ الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام كما يلي:

-عندما يمكن تلبية بعض حاجات المصالح المتعاقدة من قبل المؤسسات المصغرة، كما هي معرفة في التشريع والتنظيم المعمول بهما، فانه يجب على المصالح المتعاقدة إلا في الحالات الاستثنائية المبررة قانونا كما ينبغي، تخصيص هذه الخدمات لها حصريا مع مراعاة أحكام هذا المرسوم.

يجب على المصلحة المتعاقدة تبرير الاستثناء المذكور في الفقرة السابقة، حسب الحالة، في التقرير التقديمي لمشروع الصفقة أو الاستشارة.

-يمكن أن تكون الحاجات المذكورة أعلاه في حدود عشرين في المائة (20%) على الأكثر من الطلب العام، حسب الحالة، محل دفتر شروط منفصل أو حصة من دفتر شروط محصص، بغض النظر عن الأحكام المخالفة للمادة 27 من هذا المرسوم.

-لا يمكن بأي حال من الأحوال، أن تتجاوز المبالغ السنوية القصوى مع احتساب كل الرسوم الممنوحة لكل مؤسسة مصغرة في هذا الإطار، المبالغ الآتية:

-اثنى عشر مليون دينار (12.000.000 دج) لخدمات الأشغال (هندسة مدنية وطرق).

¹ - مرسوم رئاسي رقم 15 - 247 مؤرخ في 2 ذي الحجة عام 1436 الموافق الموافق 16 سبتمبر سنة 2015 يتضمن تنظيم

الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام -الجريدة الرسمية، العدد 50، 20 سبتمبر 2015.

الباب الثالث مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل بالجزائر (واقع وآفاق)

-سبعة ملايين دينار (7.000.000 دج) لخدمات الأشغال (أشغال البناء التقنية وأشغال البناء الثانوية).

-مليون دينار (2.000.000 دج) لخدمات الدراسات.

-أربعة ملايين دينار (4.000.000 دج) للخدمات.

-سبعة ملايين دينار (7.000.000 دج) لخدمات اللوازم.

-إذا تطلبت الظروف الاقتصادية ذلك، فإنه يمكن تحيين المبالغ المذكورة أعلاه، بصفة دورية، بموجب قرار من الوزير المكلف بالمالية.

-يتعين على المصالح المتعاقدة إبلاغ الهيئات المكلفة بترقية إنشاء المؤسسات المصغرة بكل المعلومات التي تخص منح الخدمات المذكورة أعلاه وتنفيذها.

-تكلف هذه الهيئات بإبلاغ المصالح المتعاقدة المعنية بكل المعلومات الضرورية لتطبيق أحكام هذه المادة.

-يتم تبادل المعلومات المذكورة أعلاه، عن طريق الإرسال مع الإشعار بالاستلام.

-يجب على المصلحة المتعاقدة أن لا تشتترط على المؤسسات المصغرة المنشأة حديثا التي لا يمكنها أن تقدم، على

الأقل حصيلة السنة الأولى من وجودها، إلا وثيقة من البنك أو من الهيئة المالية المعنية تبرر وضعيتها المالية. كما لا

تشتترط عليها المصلحة المتعاقدة المؤهلات المهنية المماثلة للصفقة المعنية، بل تأخذ بعين الاعتبار تلك المثبتة

بالشهادات.

المبحث الثاني: تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر:

ساعدت المنظومة القانونية التي تخص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من تعزيز مكانتها، حيث بدأ الاهتمام بديموغرافية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع مطلع الألفية، وخاصة بعد صدور أول نص قانوني ينظم القطاع، وهو القانون التوجيهي لسنة 2001، بالمتابعة الرسمية لتطور القطاع من حيث الإنشاء والتوقف عن النشاط وفروع الأنشطة والتطور حسب فئات الأجراء، وكل الجوانب المتعلقة بالقطاع، فالملاحظ أن الدولة قد بدأت الاهتمام بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة والعمل الحر بشكل عام، مما يؤكد على الدور الكبير الذي تضعه الدولة على عاتق تلك المشروعات للحد من مشكلة البطالة، وسوف نحاول في ما يلي توضيح مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة في الجزائر.

1- واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سنة 2003:

بدأ التقييم الفعلي لدور قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إستحداث مناصب الشغل والمساهمة في امتصاص البطالة في الجزائر، بداية الألفية مع بداية إصدار نشرات إحصائية مفصلة ومنتظمة عن القطاع، وذلك تماشيا مع صدور أول إطار قانوني يحدد مفهوم واضح للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة هو القانون رقم 01-18 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001 المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

بالرجوع إلى إحصائيات سنة 2000¹ نجد أنه كان يوجد حوالي 2,4 مليون بطل في الجزائر أي ما يعادل 29,8% من القوة العاملة، وكان هذا كله نتيجة ضعف التوظيف بين سنوات (1987-1994)، إضافة إلى النتائج السلبية لمخطط إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية، حيث بلغ عدد المسرحين من العمل بين سنتي

¹ - CNES, projet de rapport national sur le développement humain 2000, op.cit, page33.

1994 و1999 حوالي 500.000 شخص، أي ما يمثل 8% من مجموع العاملين آنذاك، وهذا كله بالإضافة إلى الداخلين الجدد إلى عالم الشغل والمقدر عددهم ب 250.000 سنويا، إضافة إلى مشكل التسرب المدرسي الذي يحصي حوالي 500.000 متسرب من المؤسسات التعليمية سنويا في تلك الفترة، مقابل هذا العدد الكبير من البطالين لم تكن في المقابل فرص كبيرة لاستحداث مناصب عمل، حيث لم تستحدث سوى 22377 منصب عمل سنة 1999 و22215 منصب سنة 2000، وأمام هذه الوضعية المتسمة بارتفاع كبير لمعدلات البطالة لجأت الدولة إلى حلول مؤقتة لإمتصاص هذه القوة العاملة الكبيرة، واستحدثت عدة أجهزة للتشغيل المؤقت¹، ولكن هذه الحلول كلها مؤقتة لم تكن فعالة، ووجب إيجاد بديل حقيقي لاستيعاب هذه الأعداد من البطالين، وكانت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمثابة الحل الأمثل لهذه المعضلة، حيث أثبتت عدة تجارب من العالم على قدرة هذا القطاع في امتصاص البطالة².

1-1 تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الطابع القانوني:

تعتبر سنوات (1999-2003) بمثابة البداية والمرجع في التأسيس لإحصائيات قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ودخول البلاد مرحلة الاستقرار، وإنطلاق برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي سنة 2001، نظرا وجود الإطار القانوني المعرف لمؤسسات القطاع، وارتأينا أن نأخذ بمعطيات القطاع خاصة في ميدان التشغيل لسنة 2003 كقاعدة لتحليل تطور القطاع في المجال، وارتكزنا عليها في دراسة تطور هذا القطاع في الجزائر ودوره في التشغيل خلال فترة الدراسة 2003-2018.

¹ - راجع الفصل الاخير للتعرف على أجهزة التشغيل المؤقت .

² - راجع الفصل الرابع للتعرف على هذه التجارب .

الجدول رقم (5-2): تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والعمالة سنة 2003

المؤسسة	عدد المؤسسات	%*	حجم التشغيل	%*
خاصة	207949	72.06	550 386	78,07
عمومية	788	0.27	74 763	10,6
صناعة تقليدية	79850	27.67	79 851	11.33
المجموع	288587	%100	705 000	%100

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على معطيات نشرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة رقم 4.

من خلال الأرقام الواردة في الجدول (5-2) نلاحظ أن عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الإجمالي يساوي 288 587 مؤسسة سنة 2003، منها 207 949 مؤسسة خاصة بنسبة 72.6 % من نسيج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تعداد مؤسسات الصناعة التقليدية يساوي 79 850 مؤسسة بنسبة 27.67 % من نسيج مؤسسات القطاع، فيما تحصي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية 788 مؤسسة بنسبة 0.27 % من المجموع.

1-2 التطور في جانب التشغيل:

بلغ حجم العمالة الإجمالي لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لنفس السنة 2003 حوالي 705 000 عامل، منهم 550 386 عامل بالمؤسسات الخاصة بنسبة 78.07 % من إجمالي العمال، 79 851 عامل بمؤسسات الصناعة التقليدية بنسبة 11.33 %، 74 763 عامل بالمؤسسات العمومية بنسبة تساوي 10.6 % من إجمالي عمال القطاع، فالملاحظة الأبرز هي أن عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية يساوي 788 مؤسسة سنة 2003 وتساهم في تشغيل 74763 عامل بنسبة تساوي 10.6 % من إجمالي عمال القطاع البالغ عددهم

705000 أجير، أين مثلت " المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية مثلت آنذاك 59.92 % من مجموع المؤسسات العمومية الاقتصادية والمكونة عموما من كبرى المجمعات الصناعية، والوحدات الاقتصادية في القطاعات الاستراتيجية (النقل، الصناعة الكيماوية، الطاقة، الأشغال العمومية، أعمال الطاقة والتعدين والمناجم) ¹.

1-3 معدل التشغيل حسب الحجم:

حسب معطيات قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لسنة 2003، توصلنا الى مايلي:

- المؤسسات العمومية تشغل 95 عامل في المعدل لكل مؤسسة.

- المؤسسات الخاصة تشغل 2.65 عامل في المعدل لكل مؤسسة.

- مؤسسات الصناعة التقليدية تشغل معدل عامل واحد لكل مؤسسة بمعنى تشغل مالكة فقط.

- نستنتج من هذه النتائج أن المؤسسات الخاصة ومؤسسات الصناعة التقليدية لا تساهم بفعالية أكبر في عملية

التوظيف، فرغم أنها تشكل التعداد الأكبر من مجموع مؤسسات القطاع بما يساوي 287 799 مؤسسة، بنسبة

تساوي 99.73 %، إلا أنها توظف في المجموع 630 237 عامل بنسبة 89.40 % من مجموع عمال القطاع،

ذلك لأن هذا النوع من المؤسسات هي عبارة عن مؤسسات جد مصغرة تشغل في الغالب مالكة أو مستحدثها

فقط، في حين تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية في تشغيل 74 763 عامل، بنسبة تساوي 10.6

% من مجموع عمال القطاع، رغم أنها لا تشكل إلا 0.27 % من نسيج مؤسسات القطاع، ما يفسر مساهمتها

الفعالة في التشغيل، باعتبار أن هذه المؤسسات هي مؤسسات متوسطة، إذ تشغل 95 عامل في كل مؤسسة في

¹ Ministère de l'Industrie et des Mines, Bulletin d'information statistique de la PME, N4,

الباب الثالث مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل بالجزائر (واقع وآفاق)

المعدل، إضافة للمنافع الاجتماعية لفائدة عمالها، كون معظم عمال القطاع العمومي هم دائمون، ناهيك عن الخدمات الاجتماعية التي تقدمها المؤسسات العمومية لعمالها.

الجدول (5-3): تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الطابع القانوني للفترة (2003-2018)

المجموع	المؤسسات حسب الطابع القانوني			السنوات
	عمومية	صناعة تقليدية	خاصة	
288587	788	79850	207949	2003
312959	778	86732	225449	2004
342788	874	96072	245842	2005
376767	739	106222	269908	2006
410959	666	116347	293946	2007
519526	626	126887	392013	2008
625069	591	169080	455398	2009
619072	557	135623	482892	2010
659309	572	146881	511856	2011
711275	557	160764	550511	2012
777816	557	175676	601583	2013
852053	542	194562	656949	2014
934569	532	217142	716895	2015
1022621	390	235242	786989	2016
1074503	267	242322	831914	2017
1141863	261	260652	880950	2018

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على تجميع معطيات نشرات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصادرة عن وزارة الصناعة والمناجم.

2- تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الفترة (2003-2018):

من خلال الأرقام الواردة في الجدول (3-5) نلاحظ أن عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الإجمالي يساوي 288 587 مؤسسة سنة 2003، منها 207 949 مؤسسة خاصة بنسبة 72.6% من نسيج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تعداد مؤسسات الصناعة التقليدية يساوي 79 850 مؤسسة بنسبة 27.67% من نسيج مؤسسات القطاع، فيما تحصي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية 788 مؤسسة بنسبة 0.27% من المجموع، والملاحظ هو أن الزيادة الملحوظة على مدى الفترة (2003-2005) ونسبة تطور تفوق 38% ترجع للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة.

2-1 تطور يغلب عليه الطابع الخاص:

واصل تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في التطور بنسب فاقت 10% سنة 2006 وبلغت نسبة التطور 16% سنة 2007، ثم 33% سنة 2008، و بنسبة تطور إجمالية تصل إلى 116.60% للفترة (2003-2009)، بمعدل تطور سنوي يصل الى ما يقارب 20% خلال نفس الفترة، وشهدت سنوات (2007-2009) أعلى الزيادات بنسبة وصلت 26.42%، وهذا راجع كله الى الزيادة في مؤسسات البناء والأشغال العمومية والنقل والتجارة. واستمر هذا التطور الايجابي في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة والصناعة التقليدية إلى غاية سنة 2010 التي شهدت تراجع طفيف تمثل في تراجع الصناعة التقليدية بعدد 33457 حربي، في حين إستمر الارتفاع في تعداد مؤسسات القطاع الخاصة بمعدل 6%، وانخفاض تعداد المؤسسات العمومية بمعدل 6%، واستمرت الزيادة المطردة في تعداد مؤسسات القطاع الخاصة التي تطورت بمعدل يتراوح بين (30.42% و 30.42%) للفترة (2011-2018)، ومن خلال المعطيات الواردة في الشكل رقم (3-5) يتضح تطور قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في صيغتين متناقضتين أثرتا سلبا على القطاع نبرزهما فيما يلي:

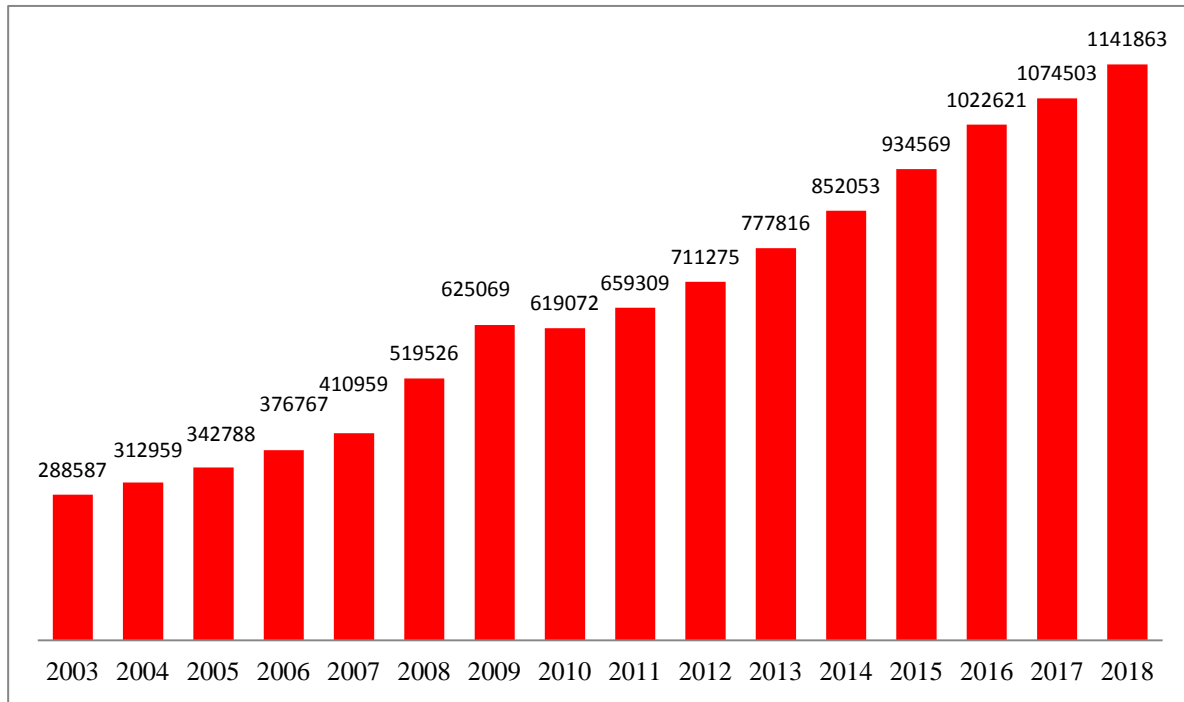
أولاً: تزايد إجمالي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة باستمرار وقدرت هذه الزيادة للفترة (2003-2005) بنسبة تقارب 40 %، وقد بلغت الزيادة المجمعة بأكثر من 81 % بين سنتي (2005 و 2010)، أما التطور السنوي فبلغ معدل يتجاوز 10 % طيلة فترة الدراسة (2003 - 2018)، مع تسجيل أعلى معدل تطور بين سنتي 2007 و 2008 بلغ 26.42 %، ويرجع ذلك الى إدماج اصحاب المهن الحرة في منظومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، واستمر التطور السنوي المرتفع إلى غاية سنوات 2011 و 2012 حين شهد قفزة نوعية بنسبة تطور بلغت 30.42 %، والنسبة الأهم من هذا التطور كان للمؤسسات الخاصة (الجدد مصغرة) والمستحدثة في إطار أجهزة دعم واستحداث نشاطات الشباب، وكان هذا بالتوازي مع استحداث مئات آلاف مناصب الشغل المؤقتة⁽¹⁾ لنفس الفترة 2011 و 2012، حيث ترافقت هذه الإجراءات مع ارتفاع قياسي في أسعار النفط الخام في السوق الدولية، مما ساهم في تمويل قطاعات تم تفضيلها مثل البناء والاشغال العمومية والنقل والمواصلات لضمان الربحية والمر دودية وعدم المجازفة في مشاريع صناعية، وتعود هذه الوضعية إلى عدم وجود تخصص لدى غالبية البطالين في مجالات النشاطات الصناعية مثلاً، وكذلك الاكتفاء بحلول ظرفية ساهمت في شراء السلم الاجتماعي دون وجود إستراتيجية طويلة المدى للنهوض بالقطاع.

ثانياً: تراجع عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية باستمرار بنسب تراوحت بين 18.65 % سنة 2007 إلى ما يقارب 40 % مع نهاية سنة 2017 بفعل الخصخصة، وأصبح عددها 267 مؤسسة نهاية سنة 2017 بعدما كان يساوي 666 مؤسسة سنة 2007، بنسبة تراجع إجمالية بلغت 60% من المجموع للمرحلة (2007-2017)، ومع العلم أن ما يقارب 70% من المؤسسات العامة هي مؤسسات متوسطة تشغل من 50 إلى 249 عامل، فان فقدان أي مؤسسة يشكل خسارة معتبرة لمناصب الشغل، حيث تراجع عدد العمال العاملين

¹ - للاطلاع على برامج التشغيل المؤقت راجع الفصل الأخير من هذا الباب.

بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية من 57146 عامل سنة 2007 إلى 23452 عامل نهاية سنة 2017،
بنسبة تراجع وفقد للعمالة تقدر بـ 59%.

. الشكل (5-1): تطور التعداد الاجمالي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للفترة (2003-2018)



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على معطيات الجدول رقم (5-3)

2-2 هيمنة المؤسسات الجد مصغرة على القطاع:

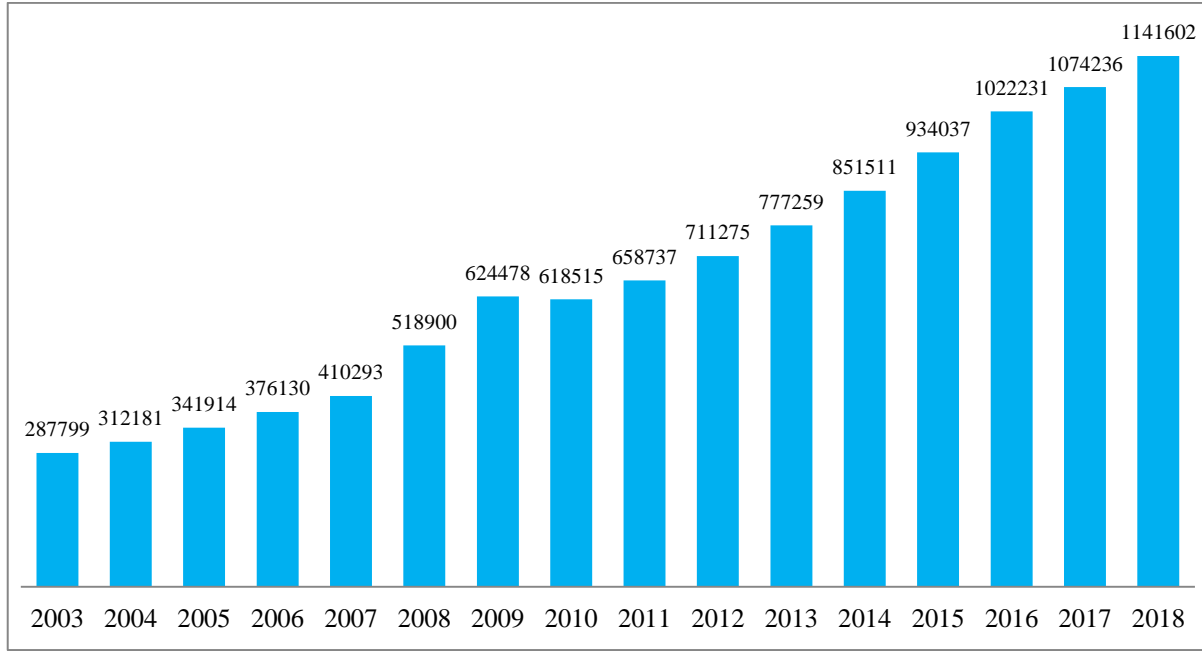
- بالنسبة لتطور قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومقارنة بسنة 2003، نلاحظ التطور المستمر للمؤسسات الجد مصغرة (1- 9 عمال)، إذ إنتقلت نسبة المؤسسات المصغرة ضمن نسيج القطاع (باحتساب الصناعة التقليدية) من 99.73 % من الإجمالي سنة 2003، ليقى فوق حاجز 99.9 % طيلة الفترة (2005-2018)، لتبلغ نسبتها 99.98 % سنة 2018، ويرجع هذا التطور الملحوظ في نسيج المؤسسات الجد مصغرة الى النمو المعتبر

للقطاع الخاص الذي زاد بأكثر من ستة أضعاف للفترة (2001-2018)، وكانت أكبر زيادة شهدها القطاع عبارة عن المؤسسات الجدد صغيرة (أقل من 9 عمال) الخاصة للفترة (2008-2011) بنسبة تجاوزت 80%، واستمر تعدادها في الازدياد وبوتيرة عالية للمرحلة (2012-2015)، ونجد أن كل الزيادات كانت في المؤسسات الخاصة والصناعة التقليدية، وهذا راجع لتعداد مؤسسات القطاع التجاري والمؤسسات المصغرة المستحدثة في إطار أجهزة دعم تشغيل الشباب (1)، حيث بلغ العدد الإجمالي للمؤسسات القطاع 1.093.170 مؤسسة سنة 2018، 97% منها مؤسسات جد مصغرة تشغل من (1-9) عمال، و 2% صغيرة (10-49) عامل و 0.3% متوسطة تشغل من (50-249) عامل.

- تبعا للزيادة في تعداد المؤسسات المصغرة الخاصة، تزيد معها نسبة التوظيف، ولكن بنسب متواضعة جدا، إذا أخذنا في الحسبان أن كل مؤسسة مصغرة تشغل عاملين اثنين، وبعضها تشتغل بمالكه فقط تبعا للمعدل السابق، وبالتالي لا يكون تأثيرها بنسب بالغة على صعيد التوازن في سوق العمل.

¹ - للتعرف على هذه الأجهزة راجع الفصل الثاني من هذا الباب.

الشكل (5-2): تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (الخاصة + الصناعة التقليدية) للفترة (2003-2018)



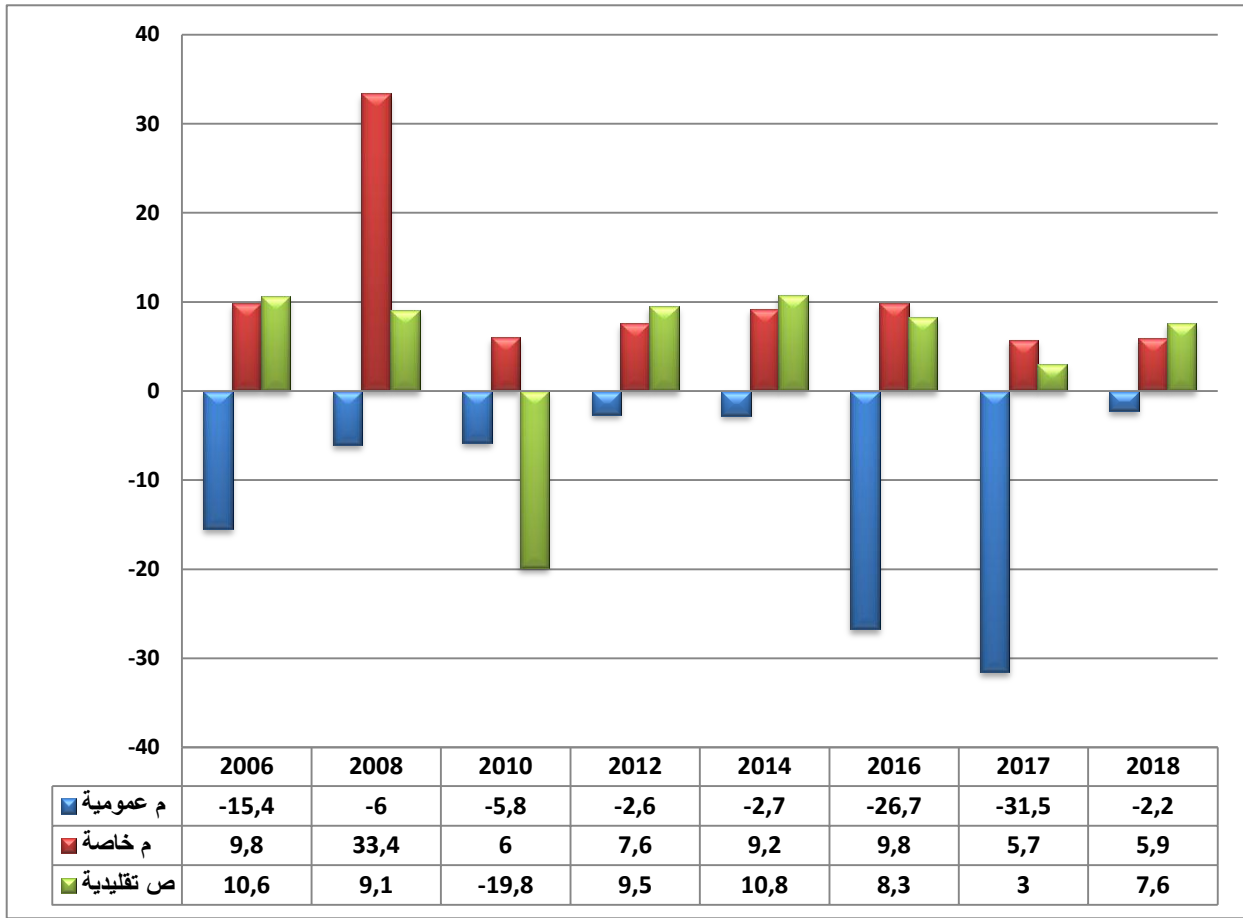
المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على معطيات الجدول رقم (5-3)

- من خلال المعطيات الواردة في الشكل رقم (5-1) نلاحظ تزايد إجمالي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة باستمرار إلى غاية سنوات 2008 حتى 2012 حين شهد قفزة نوعية بنسبة تطور بلغت 30.42%، بعدما كانت لا تتجاوز نسبة 10% في السنوات السابقة، والنسبة الأهم من هذا التطور كان للمؤسسات الخاصة (الجدد مصغرة) والمستحدثة في إطار أجهزة دعم واستحداث نشاطات الشباب، وكان هذا بالتوازي مع استحداث مئات آلاف مناصب الشغل المؤقتة لنفس الفترة 2008 و2012، حيث ترافقت هذه الإجراءات مع ارتفاع قياسي في أسعار النفط الخام في السوق الدولية، والتوسع في الاستثمارات العمومية المتعلقة بالبناء والاشغال العمومية، إضافة للزيادة الكبيرة في الواردات السلعية التي ساعدت من التوسع في القطاع التجاري، وهذا ساعد

الباب الثالث مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل بالجزائر (واقع وآفاق)

في نمو هذه المجالات (كالبناء والنقل ونقل البضائع والتجارة والتوزيع) التي تضمن الربحية والمر دودية وعدم المجازفة في مشاريع صناعية.

الشكل رقم (5-3): معدل التطور السنوي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الطابع القانوني.



المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على معطيات الجدول رقم (5-3)

3-2 التراجع المزمع لمؤسسات القطاع العام:

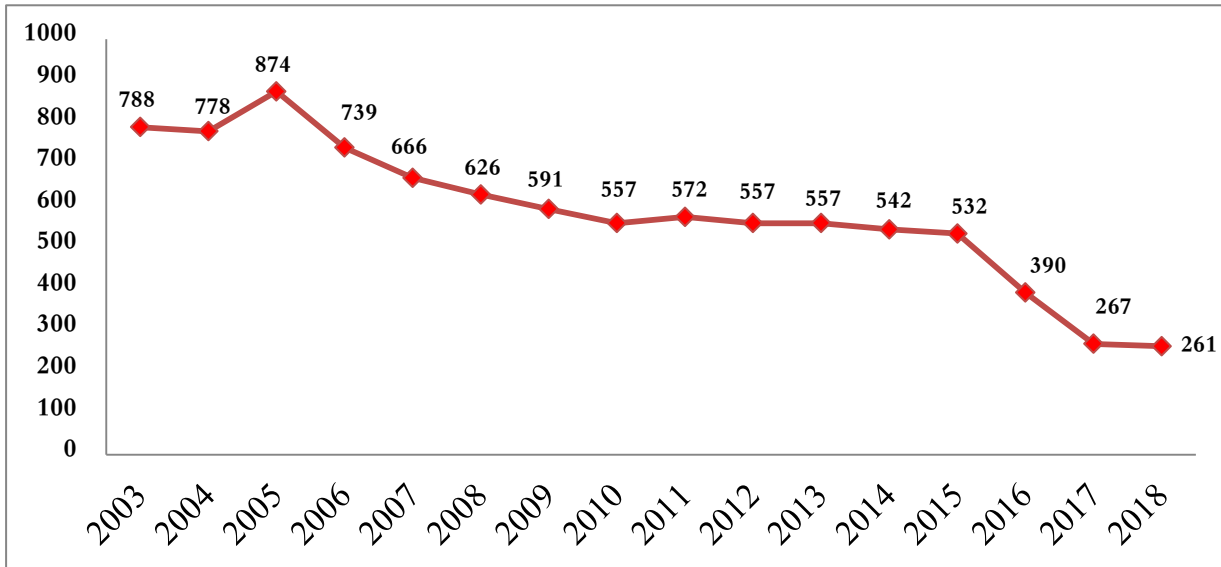
-الملاحظة الأكثر أهمية هي التوقف عن النشاط لمعظم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية، ما أدى إلى التراجع المزمع في تعدادها وأخذت في الاضمحلال تدريجيا وبصفة مستمرة، فبينما كان تعدادها 874 مؤسسة سنة 2005 أصبحت 262 مؤسسة سنة 2018، أي بتراجع يبلغ تعداده 612 مؤسسة، أي بنسبة توقف عن النشاط تجاوزت

70% على مدار 13 سنة، بمعدل توقف 47 مؤسسة عمومية عن النشاط لكل سنة، وكانت أكبر عملية توقف عن النشاط سنتي (2017 و 2018) إذ بلغ عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية المتوقفة عن النشاط خلالها فقط 271 مؤسسة بنسبة توقف عن النشاط بلغت 51% مقارنة بسنة 2015، و هي أعلى نسبة توقف عن النشاط على الإطلاق خلال فترة الدراسة (2003-2018)، بعدما كانت نسبة توقف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية عن النشاط سنويا تتراوح بين (1.3% و 18.65%) خلال الفترة (2003 - 2015)، أي أن الخوصصة أتت على معظمها خلال هذه الفترة، وأصبح عددها 262 مؤسسة نهاية سنة 2018 بعدما كان يساوي 874 مؤسسة سنة 2005، بنسبة تراجع إجمالية بلغت 70% من المجموع للمرحلة (2003-2018)، وتقلصت نسبتها في النسيج الاقتصادي لتستقر عند 0.02% سنة 2018، بعدما كانت تمثل 0.27% من إجمالي مؤسسات القطاع سنة 2003، وقد شهدت سنتي (2017-2018) أكبر حصيلة في توقف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية عن النشاط بلغت نسب تتراوح بين (-26.7% و -31.5%) على التوالي، ومع العلم أن ما يقارب 70% من المؤسسات العامة هي مؤسسات متوسطة تشغل من 50 إلى 249 عامل، فان فقدان أي مؤسسة يشكل خسارة معتبرة لمناصب الشغل، حيث تراجع عدد العمال العاملين بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية من 76283 عامل سنة 2005 إلى 22197 عامل نهاية سنة 2018، بنسبة تراجع وفقد للعمال تقدر بـ 30%.

-التراجع المستمر المسجل في تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية في الجزائر هو من النتائج السلبية لبرنامج الخوصصة التي مست القطاع العام، و هو إنعكاس وتطبيق للتوجه الذي يتهم القطاع العام بالفشل و "إنخفاض الربحية وانخفاض الإنتاجية، وإن الذين ينددون بانخفاض الربحية في القطاع العام يعضون النظر عن الإنخفاض العمدي للأسعار في القطاع العام، ثم إن ما يساق من مقارنات بين القطاعين تظهر إنخفاض إنتاجية القطاع العام ليس دليلا

على فشل الإدارة في القطاع العام، إذ ينبغي عند المقارنة إضافة المنافع الاجتماعية لفئات إجتماعية واسعة، وطرح من رصيد حساب القطاع الخاص المضار الإجتماعية المترتبة على أداء القطاع على جمهور واسع من الناس¹.

. الشكل (4-5): تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية للفترة (2018-2003)



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على معطيات الجدول رقم (3-5)

3- تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب قطاعات النشاطات:

فيما يخص تطور إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب قطاعات النشاط، نجد أنه ليس هناك أي تغيير فيما يخص توزيع هذه المؤسسات، بحيث توضح المعطيات أن معظم النشاطات المهيمنة تبقى نفسها (الخدمات، والتجارة والبناء والأشغال العمومية) التي لا زالت تستحوذ على غالبية هذه المؤسسات، فتشير المعطيات المتوفرة عن الفترة

¹ - ضياء مجيد الموسوي، الخصوصية والتصحيحات الهيكلية " آراء واتجاهات "، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص

الباب الثالث مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل بالجزائر (واقع وآفاق)

(2003-2018) أن هناك محافظة على نفس الترتيب للنشاطات المهيمنة، وهيمنة مطلقة فاقت 50 % لقطاع

الخدمات للفترة (2014-2018).

الجدول (4-5): معدل تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة (حسب فروع النشاطات المهيمنة

للفترة (2003-2018)

القطاع	تطور سنوي لنشاطات المهيمنة	2003	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2018
قطاع الخدمات	تجارة وتوزيع	9.7	9.4	10.1	9.4	8	8.9	9.9	//	//
	نقل ومواصلات	8	8.1	9.6	9	9.6	7.7	8.6	//	//
	خدمات للعائلات	5.3	6.3	7.1	8.1	5.4	7.7	11.2	//	//
	فندقة واطعام	6.6	6.6	7.5	6.3	5.8	6.3	6.4	//	//
	خدمات مؤسسات	13.1	9.5	16.4	13.3	12.6	18.3	13.2	//	//
	النسبة العامة	41.9	45.4	45.9	45.9	46.8	48.6	50.6	52.5	51.3
	تطور سنوي	15	10.7	12.4	11.7	6.2	4.8	5.9	3.7	3.2
بناء وأشغال عمومية	النسبة العامة	31.6	32.8	33.6	34.8	35.1	33.9	32.2	30.4	16.2
	صناعة غذائية	5.7	4.7	5.9	5.8	5.8	5.4	6.7	//	//
الصناعة	النسبة العامة	14.2	14.4	19	17.8	16.6	16.1	15.7	15.6	8.8

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على تجميع معطيات نشرات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصادرة

عن وزارة الصناعة والمناجم.

3-1 قطاع الخدمات:

نلاحظ من خلال الجدول (4-5) تمركز نسيج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في قطاع الخدمات بنسبة فاقت 40 % من المجموع في كل الأوقات، إذ بلغت نسبة 41.9 % سنة 2003، واستمرت في الهيمنة لتبلغ نسب تتراوح بين (45 % و 50 %) طوال الفترة (2004-2014)، وفاقت نسبتها 50 % ابتداء من سنة 2015 لتشكل نسبة 52.3 % سنة 2017 و 51.8 % سنة 2018، إذ يبقى قطاع الخدمات يحتل المرتبة الاولى من حيث عدد المؤسسات، واستمرت هذه الخاصية في الارتفاع طرديا مع كل زيادة في تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وفي الإجمال فقد تطور القطاع بنسب جد مرتفعة تراوحت بين (10% و 16%) للفترة (2003-2018)، وأستحوذ القطاع على نسبة تتراوح بين (41% و 49 %) من المجموع طوال الفترة (2003-2013) الى ان سيطر على أكثر من نصف تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة ابتداء من سنة 2014.

3-1-1 فروع نشاطات الخدمات المهيمنة:

تنتمي إلى قطاع الخدمات الذي يبقى مهيمننا على نسيج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، عدة فروع نشاطات مهيمنة يتقدمها فرع المؤسسات التجارية بنسبة 22 %، هذا الأخير الذي عرف تطور سنوي بمعدل يتراوح بين ما يقارب 8 % و 11% طول الفترة (2003-2018). وكان هذا التطور مرتبط أساسا كما هو ملاحظ في الجدول (5 - 4) بفرع التجارة والتوزيع الذي تطور سنويا بمعدلات بلغت 10 % طوال الفترة (2003-2018)، وشكلت المؤسسات التجارية نسبة 25 % من التعداد الاجمالي لنسيج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سنة 2018، إضافة إلى فرع الخدمات المقدمة للمؤسسات الذي تطور بمعدلات سنوية فاقت 13 % طوال الفترة (2003 - 2018) وبلغت 18 % سنة 2012، بالاضافة لتطور فرع خدمات العائلات والمهن الحرة، وبالنظر للتعداد الاجمالي لقطاع

الخدمات نجد أنه إستحوذ على ما يقارب نصف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة لسنة 2011 بـ 298.163 مؤسسة بما فيها المهن الحرة (الموثقين، المحامين، الصيادلة الخواص، العيادات الطبية الخاصة، مكاتب الدراسات، الخ)، بنسبة تقدر بـ 46.42%، وهي تقريبا نفس النسبة لسنة 2009 حيث كانت تساوي 46.10%، وبلغت نسبة القطاع 51.02% لسنة 2017 بإجمالي 548341 مؤسسة، مع ملاحظة ان عدد مؤسسات المهن الحرة (في الفلاحة والصحة وقطاع العدالة كالمحاماة والموثقين) قد بلغ سنة 2017 اكثر من 222.570 أي ما تمثل أكثر من 40% من مجموع الخدمات، وفي نهاية سنة 2018 بلغ تعداد مؤسسات المهن الحرة 327457 مؤسسة بنسبة 22.7% من اجمالي تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وبالبالغة 1.141.863 مؤسسة¹، وهذا تطور إيجابي يلخص توجه المهنيين نحو النشاط الذاتي، ويعطي الأمل في انشاء مؤسسات لها صفة الديمومة.

3-2 قطاع البناء والأشغال العمومية:

- قطاع البناء والأشغال العمومية هو قطاع أكثر كثافة إستخدام لليد العاملة، يحتل المرتبة الثالثة من حيث عدد المؤسسات بعد قطاعي الخدمات والصناعة التقليدية بنسبة تقدر بـ 20.86%، سنة 2011، وفي الإجمال فقد تطور القطاع بنسب جد ايجابية تراوحت بين (9% و 15%) للفترة (2003-2011) واستحوذ القطاع على نسبة 35.34% سنة 2009 بتعداد 122.238 مؤسسة، وكان هذا التطور مرتبط أساسا بالإستثمارات العمومية الموجهة لبرامج السكن والأشغال العمومية، وفق برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي (2001-2004) والبرنامج التكميلي لدعم النمو (2005-2009)، وتراجع معدل النمو في القطاع الى نسب تتراوح بين (3% و 4%) للفترة (2012-2018)، كان أدناه معدل تطور يساوي 3.24% سنة 2018، حين شكلت

¹ - احصاءات نشریات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

مؤسسات القطاع نسبة 16.2% من الإجمالي نهاية سنة 2018 بعدد 179.349 مؤسسة. ومن خلال هذه الأرقام يمكن أن نؤكد أن النمو الذي شهدته قطاع البناء والأشغال العمومية هو نمو هش ولا يعول عليه كثيرا في التنمية الشاملة وخصوصا مجال التشغيل، لأنه نمو في معظمه ناتج عن (خدمات البناء)، وهي أصول غير قابلة للمبادلة، مما يجعل القطاع ذو إنتاجية ضعيفة باعتماده في الأساس على الزيادة في النفقات العمومية والتي كانت المنشط الأول للقطاعات المحققة للنمو، وهذا ما يفسر التراجع الحاد في نشاط مؤسسات القطاع ابتداء من سنة 2015، مع الانكماش الاقتصادي الناتج عن أزمة انهيار أسعار الخام وتراجع مداخيل الخزينة، مما إنجر عنه التقليل في حجم مشاريع القطاع.

3-3 القطاع الصناعي:

- يمثل القطاع الصناعي وهو قطاع أساسي حوالي 9.78% من إجمالي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لسنة 2011 وتراجع إلى نسبة 8.85%، نهاية سنة 2017 بعدما كان يشكل 17.25% من مجموع سنة 2009، وهذه النسب تعتبر جد ضعيفة بالنسبة لبلد غني بالمواد الطاقوية التي تعتبر أساسية في مثل هذه الاستثمارات، إضافة للتجربة الجزائرية في مجال الصناعة والتي كان بالإمكان الاستفادة من إيجابيتها وتلافي سلبياتها، وبالنسبة لفروع الصناعة التحويلية نجد أن الصناعات الغذائية هي المهيمنة بنسب تطور تراوحت بين (4% و 7%) طوال الفترة (2003-2018)، وهذا ما يدل على هشاشة القطاع الصناعي، وبقاء "الصناعة الجزائرية جد ضعيفة ومساهمتها في الناتج الداخلي الخام أقل بثلاث مرات في المعدل مقارنة بدول المنطقة غير البترولية"¹، إذ يبقى "قطاع المحروقات

1- Rafik BOUKLIA-HASSANE, PROSPECTIVE DE L'ECONOMIE ALGERIENNE : 2010-2030 QUELQUES RESULTATS PRELIMINAIRES, REVUE ALGERIENNE DE PROSPECTIVE ET D'ETUDES STRATEGIQUES, INSTITUT NATIONAL D'ETUDES DE STRATEGIE GLOBALE, Alger -Volume1 Numéro 1 Janv. - Mars (2016), p 06 بتصرف

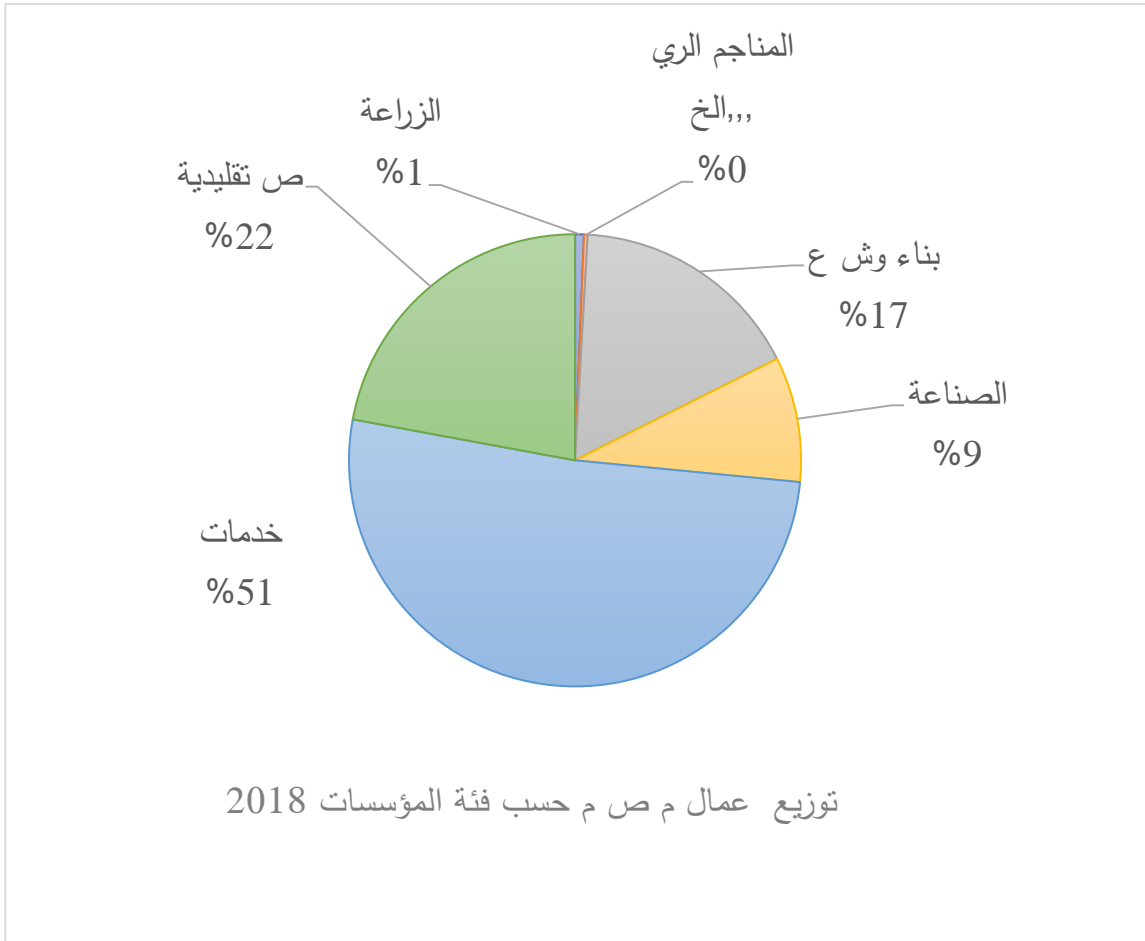
هو الدعم الرئيسي للنمو الاقتصادي، والصناعة خارج المحروقات تمثل أقل من 15 % من القيمة المضافة في البلاد، حيث ينعكس ضعف القطاع الصناعي في تدني مستوى التطور الاقتصادي والصادرات، بالإضافة الى ضعف وزن الصادرات خارج المحروقات، فالصادرات الجزائرية تقل عن المائة (100) منتج، مقابل 200 إلى 230 منتج بالنسبة للمغرب وتونس¹، وهذا يدل على ضعف التوجه للاستثمار الحقيقي المولد للثروة والإعتماد على نشاطات الربح السريع، التي تتجه نحوها رؤوس الأموال الخاصة، مثل قطاع التجارة باعتبار هذه القطاعات ذات مردودية آنية وسريعة الربح وغير كثيفة اليد العاملة، والتقليل من الالتزامات الاجتماعية، زيادة على ذلك فان القطاع الخاص في الدول العربية والتي من بينها الجزائر " يسوده في كثير من الأحوال النمط العائلي الذي يرفض مشاركة آخرين حتى لا يكون عليه رقيب، وعموما يميل رأس المال الخاص في الدول العربية إلى الإنغماس في الاقتصاد الهش، أي الساعي الى الربح السريع، ويبرز أولا في مجال التجارة، ولم تجدد مشروعات التصنيع إقبالا من الرأسمالية العربية، فقد فضلت الاستثمار في مجال العقارات"².

- نظرا إلى هذا الاختلال الواضح ينبغي السعي إلى تحقيق توازن بين جميع مجالات النشاطات الاقتصادية، وفتح المجال أمام المختصين لتوعية وتدريب الشباب على أخذ زمام المبادرة والاستثمار في النشاطات الخلاقة للثروة، لأنها تعتبر بمثابة مستقبل واعد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

2- CNESE, Transformation Structurelle, emploi, production et societe, op-cit, p 2.

² - ضياء مجيد الموسوي، الحداثة والهيمنة الاقتصادية ومعوقات التنمية، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009، ص

الشكل: (5 - 5) توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب قطاعات النشاط سنة 2018



المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على معطيات النشرة الإحصائية رقم 33 الصادرة عن وزارة الصناعة وتطوير الاستثمار.

4- كثافة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

4-1 كثافة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لسنة 2008¹:

1- الولايات العشرة الأولى التي تحصي أكبر عدد من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة هي مرتبة كالتالي،

الجزائر، وهران، تيزي وزو، بجاية، سطيف، تيبازة، بومرداس، قسنطينة، البليدة، عنابة، حيث تحصي هذه الولايات مجتمعة ما يقارب نصف التعداد الإجمالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالوطن.

في حين نجد أقل عدد من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في كل ولايات إيزي، تندوف، البيض، الطارف، تيسمسيلت، النعامة و أدرار.

بالنسبة لكثافة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالنسبة لكامل الوطن، فإنها تمثل نحو 18 مؤسسة لكل 1000 ساكن، بما فيها المؤسسات العمومية و قطاع الصناعة التقليدية، أما بالنسبة للمؤسسات الخاصة فهي تمثل نحو 10 مؤسسات لكل 1000 ساكن.

الولايات الأولى التي فيها كثافة عالية للمؤسسات مقارنة بعدد السكان هي كالتالي إيزي، تيبازة، تندوف ب 19 مؤسسة لكل 1000 ساكن، تليها كل من بجاية، بشار، تيزي وزو وغرداية ب15 مؤسسة لكل 1000 ساكن، ثم كل من الجزائر العاصمة، بومرداس، وهران وعنابة ب13 مؤسسة لكل 1000 ساكن في حين أن المراتب الأخيرة في كثافة المؤسسات بالنسبة للسكان كانت من نصيب الجلفة ب4 مؤسسات لكل 1000 ساكن ثم أم البواقي والوادي ب5 مؤسسات لكل 1000 ساكن ثم كل من المدية، بسكرة، تيارت ب6 مؤسسات لكل 1000 ساكن.

¹ - من حسابات الباحث.

4-2 كثافة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لسنة 2018:

بأخذنا بعين الاعتبار لعدد السكان المساوي 43.4 مليون نسمة في الفاتح جانفي 2019، وتعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة البالغ 1 141 863 مؤسسة بتاريخ 2018/12/31، فإن كثافة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لسنة 2018 تساوي 26 مؤسسة بالنسبة لكل 1000 نسمة على المستوى الوطني، وينخفض هذا المعدل إلى 18 مؤسسة لكل 1000 نسمة باستبعاد مؤسسات الأفراد.

بالنسبة للكثافة حسب التوزيع الجغرافي فهي موزعة كالتالي:

20 مؤسسة صغيرة متوسطة لكل 1000 نسمة في شمال البلاد.

14 مؤسسة صغيرة متوسطة لكل 1000 نسمة في الهضاب العليا

16 مؤسسة صغيرة متوسطة لكل 1000 نسمة في الجنوب.

4-3 كثافة دون المعدل الدولي:

نلاحظ أن كثافة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالنسبة لكل 1000 نسمة في الجزائر قد زادت بما يقارب النصف من

18 مؤسسة إلى 26 على مدى عقد من الزمن (2008-2018)، وهذا تطور ملحوظ وإيجابي، ولكن يبقى هذا

المعدل بعيدا جدا عن إمكانيات الاستثمار في هذا المجال، خاصة إذا قورن هذا المعدل بعدد دول العالم، حيث وعلى

سبيل المثال (1)، يوجد 73 مؤسسة صغيرة و متوسطة لكل 1000 ساكن بالولايات المتحدة الأمريكية، و 58

مؤسسة لكل 1000 ساكن في المملكة المتحدة، 38 مؤسسة لكل 1000 ساكن في كل من فرنسا و البرازيل،

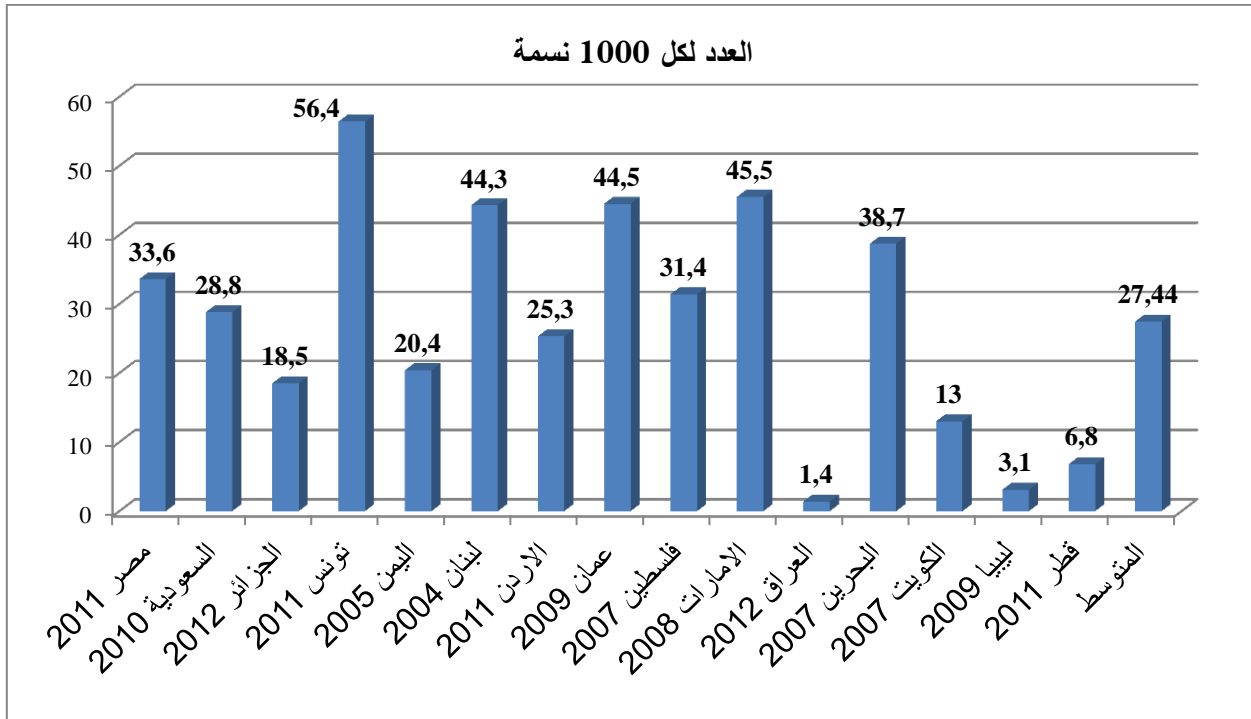
ومقارنة بالدول العربية نلاحظ وفق معطيات الجدول رقم (5-6) أن معظمها تحوز نسيج مؤسسات صغيرة

¹-Mohand Arezki ISLI, La création d'entreprise en Algérie.op.cit, p 65

الباب الثالث مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل بالجزائر (واقع وآفاق)

ومتوسطة كثيف، بوجود 56.4 مؤسسة صغيرة و متوسطة لكل 1000 ساكن سنة 2011 بتونس، و 33.6 مؤسسة لكل 1000 ساكن سنة 2011 بمصر، 44.3 مؤسسة لكل 1000 ساكن سنة 2004 بلبنان، و 38.7 مؤسسة لكل 1000 ساكن سنة 2007 بالبحرين، و 45.4 مؤسسة لكل 1000 ساكن سنة 2008 بالإمارات العربية المتحدة.

الشكل رقم (5-6): كثافة المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة في عدد من الدول العربية



المصدر: تقرير التنمية العربية، المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصادات العربية: دور جديد لتعزيز

التنمية المستدامة، الاصدار الرابع، المعهد العربي للتخطيط، 2019، ص 27.

المبحث الثالث: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل

إتجهت الدولة نحو الاهتمام بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، نظرا للدور الذي تلعبه في الحد من مشكلة البطالة، بعدما

عجزت سياسة الحكومات المتعاقبة عن تشغيل العمالة والوافدين سنويا إلى سوق العمل، إضافة لأهمية هذه

المؤسسات في إعادة إدماج العمال المسرحين لظروف اقتصادية، مما يسمح باستغلال الكفاءات والتجارب وتجسيد أفكارهم في الواقع هذا ما يساهم في امتصاص البطالة، وطالبي العمل الجدد لتجسيد أفكارهم ومشاريعهم الخاصة.

1- تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وحجم العمالة:

- مما سبق يتضح أن تطور حجم العمالة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يكون حسب تطور تعداد مؤسسات القطاع من حيث الحجم، ومن حيث قطاعات النشاط، وقد رأينا أن معظم التعداد كان ضمن نسيج المؤسسات الصغيرة، وقطاع النشاط المهيمن هو قطاع الخدمات والتجارة، ما جعل التطور في مناصب العمل متواضع، لإن القطاعات المذكورة سابقا ذات إستعمال مكثف لرأس المال وليس اليد العاملة، باستثناء قطاع البناء والأشغال العمومية، وهو قطاع يعتمد أساسا على كثافة اليد العاملة، باحتلاله المرتبة الثالثة من حيث عدد المؤسسات بعد قطاعي الخدمات والصناعة التقليدية عدة سنوات، مما أعطى قليلا من التوازن في استحداث مناصب العمل رفقة ودرجة أقل القطاع الصناعي.

الباب الثالث مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل بالجزائر (واقع وآفاق)

الجدول رقم (5-5) تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والعمالة للفترة (2005-2018):

تطور حجم العمالة بالقطاع			تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة			السنوات
النسب	التطور	العدد	النسب	التطور	العدد	
%38.09	319352	1157856	%9.53	29829	342788	2005
%8.2	94851	1252707	%9.68	33192	376767	2006
%8.2	102692	1355399	%9	34192	410959	2007
%13.64	184810	1540209	%26.42	108567	519526	2008
%14.07	216755	1756964	%20.32	105543	625069	2009
% 7.47-	-131278	1625686	%0.95-	- 5997	619072	2010
% 6.05	98511	1724197	%6.5	40237	659309	2011
% 7.19	123920	1848117	% 7.97	52523	711832	2012
% 8.32	153775	2001892	% 9.26	65986	777818	2013
% 7.75	155340	2157232	% 9.54	74235	852053	2014
% 9.91	213788	2371020	% 9.68	852053	934569	2015
% 7.16	169678	2540698	%9.42	88052	1022621	2016
% 4.52	114772	2655470	% 5.07	51882	1074503	2017
% 2.60	68794	2724264	% 5.27	67360	1141863	2018

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على معطيات النشريات الإحصائية لوزارة الصناعة وتطوير الاستثمار.

2- مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في استحداث مناصب العمل:

لقد إهتمت الدولة بتكاتف جهود أجهزتها الرسمية لإيجاد حلول غير للتغلب على مشكلة البطالة تدريجيا سواء على المدى القصير أو المتوسط، ووضعت عدة برامج خاصة بترقية الشغل وخاصة بالنسبة للفئة الشابة الطالبة للعمل لأول مرة، وفق أجهزة وبرامج التشغيل المؤقت، إلا أن هذه الإجراءات المختلفة كونها تمنح عقود عمل مؤقتة في اغلب الأحيان، وفي غياب تنمية اقتصادية حقيقية، تبقى أزمة البطالة.

من خلال معطيات الجدول (5-5) نلاحظ أن أعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تطورت باستمرار، وبالنسبة لمناصب العمل، فنجد تعداد مناصب الشغل قد تطور بنسب جيدة ولكن لم ترق إلى درجة التطور في تعداد المؤسسات، فنجد أنه في سنة 2005 كان تطور واضح في تعداد المؤسسات ومناصب الشغل التي وصلت التطور بها أكثر من 38% وهي أعلى نسبة على الإطلاق في تطور استحداث مناصب الشغل، وهذا كان بدعم من قطاع البناء والأشغال العمومية، التي كانت لها نسبة معتبرة من أرصدة برنامج دعم الانعاش الاقتصادي للفترة (2001-2004)، وواصل تطور التشغيل بوتيرة أبطئ، إلى أن وصلت نسبة متدنية جدا لفترة مابعد سنة 2014، نتيجة تعطل وتجميد عديد المشاريع ضمن سياسة التقشف التي طبقتها الحكومة نتيجة أزمة إختيار أسعار الخام سنة 2014 حيث تطور التشغيل ضمن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمعدل يقل عن 5% سنة 2017 وأقل من 3% سنة 2018، في حين أن تعداد المؤسسات لم يتطور بأكثر من 5% لنفس الفترة.

الجدول (5-6): توزيع أجراء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الطابع القانوني للفترة (2003-2018)

(2018)

المجموع	توزيع الاجراء حسب الطابع القانوني للمؤسسات			السنوات
	اجراء م عمومية	ارباب م خاصة	اجراء م خاصة	
965112	76283	245842	642987	2005
1039603	61661	269806	708136	2006
1122129	57146	293946	771037	2007
1285859	52786	392013	841060	2008
1415079	51635	455398	908046	2009
1625686	48656	618515	958515	2010
1724197	48086	658737	1017374	2011
1848117	47375	711275	1089467	2012
2001892	48256	777259	1176377	2013
2157232	46567	851511	1259154	2014
2371020	43727	934037	1393256	2015
2540698	29024	1022231	1489443	2016
2655470	23452	1074236	1557782	2017
2724264	22197	1107453	1594614	2018

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على تجميع معطيات نشرات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصادرة

عن وزارة الصناعة والمناجم.

2-1 تطور مناصب العمل حسب الطابع القانوني للمؤسسات:

من خلال المعطيات الواردة في الجدول رقم (5-6) يتضح مدى الخلل الواضح في وتيرة نمو المؤسسات الصغيرة

والمتوسطة والعمالة التابعة لها، فالزيادة في المؤسسات لا تتناسب معها الزيادة في مناصب العمل، لان التطور الاجمالي

في تعداد مؤسسات القطاع يكاد ينحصر ضمن المؤسسات الجدد الصغيرة بنسبة تجاوزت 97% سنويا، ومعدل تطور متوسط يساوي 2.6% للمؤسسات الصغيرة، في حين التطور المتوسط في المؤسسات المتوسطة لا يتجاوز نسبة 0.01%، فكل سنة تمر تحتفي معها عديد المؤسسات المتوسطة والتي هي كلها عمومية، وهذا ما يفسر المساهمة المتواضعة لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل بالبلاد، ويمكن توضيح تطور أجراء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الصيغتين التاليتين:

2-1-1-1 الزيادة في فئة أرباب المؤسسات الخاصة:

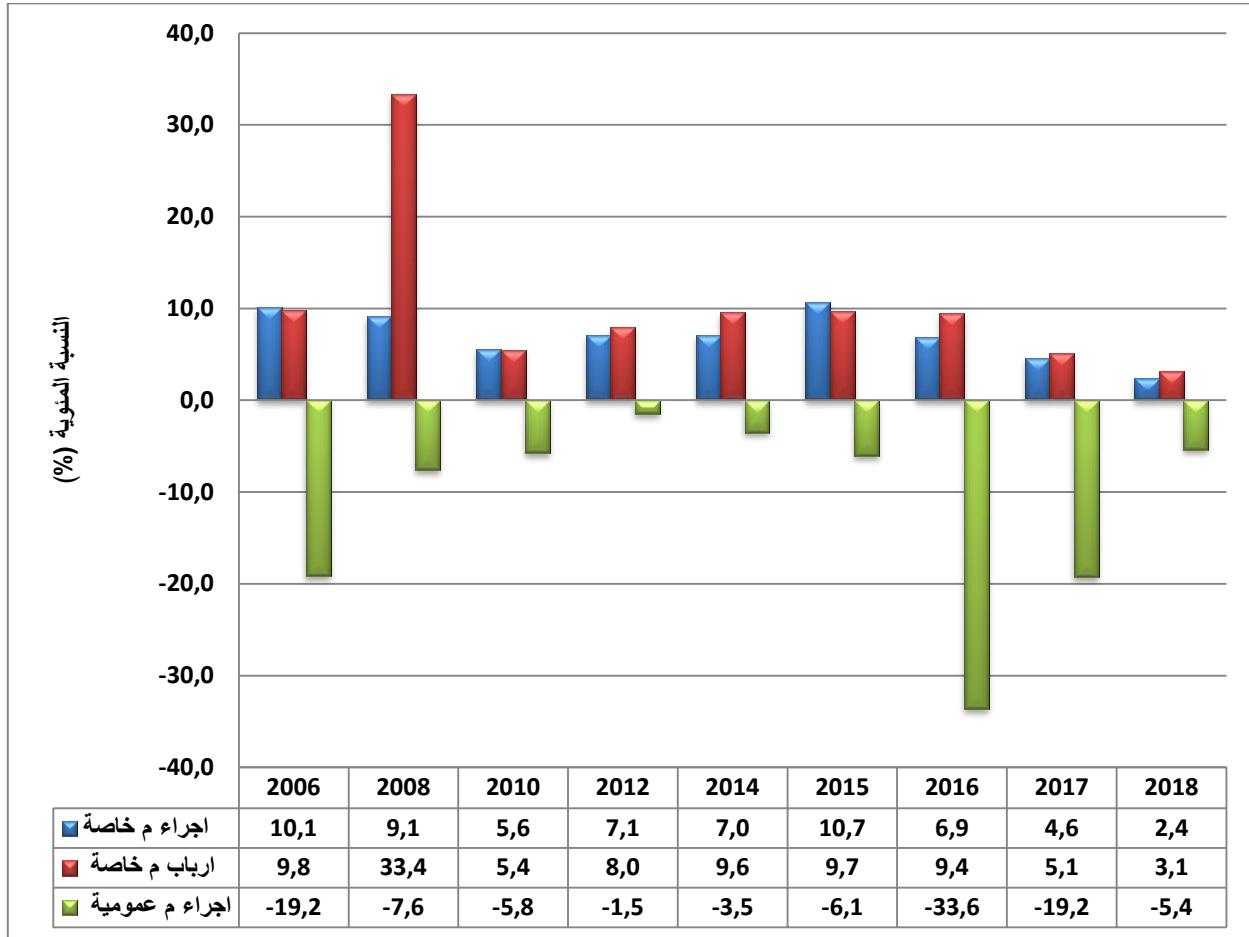
- بالنظر للتطور في تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والذي يتركز معظمه في المؤسسات الخاصة المصغرة بنسب تطور سنوي تصل الى 30%، وهيمنة هذا النوع من المؤسسات على نسيج القطاع، إذ إنتقلت نسبة المؤسسات الخاصة ضمن نسيج القطاع (بإحتساب الصناعة التقليدية) من 99.73% من الإجمالي سنة 2003، ليقى فوق حاجز 99.9% طيلة الفترة (2005-2018)، لتبلغ نسبتها 99.98% سنة 2018، ولكون هذه المؤسسات جد مصغرة (1-9 عامل) ونسبة معتبرة منها مستحدثة في إطار أجهزة دعم استحداث النشاطات الذاتية¹ والتي لا يتجاوز رأس مالها في كل الحالات عشرة (10) مليون دينار جزائري، فهي في الغالب تشغل مآكها فقط، ولهذا نلاحظ وفق معطيات الجدول (5 - 6) أن معظم التطور في تعداد الأجراء يشمل فئة أرباب المؤسسات الخاصة بمعدل تطور سنوي يتراوح بين (3.1% و 33.4%) خلال الفترة (2005 - 2018)، في مقابل معدل تطور سنوي تراوح بين (2.4% و 10.7%) في فئة أجراء المؤسسات الخاصة، حيث كان عدد أرباب المؤسسات الخاصة يساوي 245842 بنسبة 25.47% من إجمالي عمال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

¹ - للمزيد من الاطلاع راجع الفصل السادس من هذه الاطروحة.

لسنة 2005 وانتقل الى عدد يساوي 1107453 نهاية سنة 2018 بنسبة 40.65 % من إجمالي عمال القطاع وبتطور إجمالي بلغ 450.7 % للفترة (2005 – 2018)، في حين انتقل عدد أجراء المؤسسات الخاصة من 642987 أجير بنسبة 66.62 % سنة 2005، الى 1594614 أجير سنة 2018 بنسبة تساوي 58.53 % من إجمالي عمال القطاع وبتطور إجمالي بلغ 248 % لنفس الفترة، أي أن تعداد أرباب المؤسسات الخاصة قد تضاعف أربع مرات ونصف خلال نفس الفترة (2005-2018) في مقابل تضاعف أجراء المؤسسات الخاصة مرتين ونصف خلال نفس الفترة، وتراجع مزمّن في تعداد أجراء المؤسسات العمومية بأكثر من الثلثين (3/2) خلال نفس الفترة.

الشكل رقم (5-7) تطور تعداد العمالة حسب الطابع القانوني للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة للفترة

(2018-2005) الوحدة (النسبة المئوية %).



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على معطيات الجدول (5-6).

2-1-2 التراجع المستمر لأجراء المؤسسات العامة:

-تبعاً للتوقف المستمر عن النشاط والتراجع المزمّن في تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية، تراجعت معها

فئة أجراء هذه المؤسسات تدريجياً وبصفة مستمرة، فتبعاً لمعطيات الجدول (5-6) كان مجموع أجراء المؤسسات

الصغيرة والمتوسطة العمومية 76283 أجراء سنة 2005 أصبح 61661 عامل سنة 2006، ما يساوي فقد

مناصب عمل بتعداد 14622 أجراء، أي بنسبة بمعدل فقد بلغ -19.2% في سنة واحدة، وهذا جاء نتيجة

لتوقف 135 مؤسسة عمومية عن النشاط بنسبة توقف تساوي 15.4 % سنة 2006. واستمر التراجع في تعداد أجراء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية بنسب تتراوح بين (-1.2 % و -7.6 %) طول الفترة (2007 - 2015) تبعا لمعدل توقف عن النشاط تراوح بين (-0.5 % و -6 %) لازم مؤسسات القطاع خلال نفس الفترة، وشهدت سنتي (2016 و 2017) أكبر معدل تراجع في أجراء هذه المؤسسات بلغ (-33.6 % و -19.2 %) على التوالي، تبعا للتوقف عن النشاط. وفي الإجمال نلاحظ ان عدد أجراء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية أصبح يساوي 22197 اجير نهاية سنة 2018، بعدما كان يساوي 76283 اجير سنة 2005، اي بمعدل تراجع عام بلغ - 71.90 % للفترة (2005- 2018)، بفعل التراجع المزمع في تعداد هذه المؤسسات، ولم يعد يمثل أجراء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية سوى 0.8 % من إجمالي عمال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر نهاية سنة 2018 بعدما كان يمثل (10.6 % و 7.9 %) سنتي (2003 و 2005) على التوالي من إجمالي عمال القطاع وبتراجع إجمالي بأكثر من الثلثين (3/2) لنفس الفترة.

3- مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى إجمالي التشغيل بالجزائر:

بنية العمل في الجزائر عرفت سيطرة التشغيل في قطاع الخدمات، وعرفت حصة قطاع الفلاحة عرفت تراجعا كبيرا بما يقارب النصف للفترة (1990-2018)، حيث انتقلت من 20.1 % إلى 10.4 % من مجموع العمال، بالموازاة مع ذلك تراجعت حصة قطاع الصناعة من التشغيل خلال نفس الفترة إذ إنتقلت من 15.5 % إلى 13.5 %، بينما شهد قطاع التجارة والخدمات تطورا ملحوظا في حصتها ولكنه ارتفاعا بسيطا مقارنة بالزيادة في تعداد مؤسسات هذا القطاع، اذ تطور من 50 % إلى 58.9 %، مع الاشارة الى ان هذا الرقم يحوي عمال الادارات المركزية والمحلية والتي تمثل بين (65 % و 75 %) من إجمالي مشغلي الخدمات، ويمثل فرع (تجارة الجملة والتجزئة) 15 %، وخدمات تجارية (26 %) سنة 2018 . حصة " الخدمات التجارية " عرفت تضاعفا خلال 8 سنوات،

اذ انتقلت من 13 % سنة 2010 الى 26 % سنة 2018. ومع ذلك تجدر الاشارة الى ان قطاع الخدمات تسيطر عليها أنشطة ضعيفة القيمة المضافة، مرتبطة اساسا بنقل البضائع والتجارة. ومعدل نمو القطاع الصناعي لم يتجاوز 4 % طيلة الفترة (2010-2017)، وتراجع قطاع البناء والاشغال العمومية الى 6 % بفعل التباطؤ في الاستثمار العمومي¹، بالموازات مع ذلك انهارت معدلات الوظائف الدائمة من 47 % سنة 1990 الى 38 % سنة 2018، من جهة اخرى عرفت الفترة (2001-2014) نسبة من العمل غير الرسمي فاقت 40 % من مجموع القوة العاملة².

2- CNES, Transformation Structurelle, emploi, production et societe, Algerie 2019, mai 2020, p 19.

1- CNES, Transformation Structurelle, emploi, production et societe, op-cit, p 12-30.

الجدول رقم (5-7): مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى إجمالي التشغيل للفترة (2010-2018).

السنوات	إجمالي المشتغلين *	المشتغلين ضمن (PME) **	نسبة مساهمة (PME) من إجمالي التشغيل
2010	9735000	1625686	% 16.70
2011	9599000	1724197	% 17.96
2012	10170000	1848117	% 18.17
2013	10788000	2001892	% 18.56
2014	10239000	2157232	% 21.09
2015	10594000	2371020	% 22.38
2016	10845000	2540698	% 23.43
2017	10858000	2655470	% 24.46
2018	11001000	2724264	% 24.76

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على معطيات احصائيات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

* تجميع معطيات الديوان الوطني للإحصائيات

** تجميع معطيات النشريات الإحصائية الخاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصادرة عن وزارة

الصناعة والمناجم.

-نلاحظ وفق معطيات الجدول (5-7) تطور في نسبة مساهمة قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ضمن إجمالي

التشغيل بالوطن، بما يساوي (08) نقاط مئوية على مدى 08 سنوات بمعدل (01) نقطة مئوية عن كل سنة، إذ

بلغ مساهمته 16.70% سنة 2010 ووصلت إلى 24.76% سنة 2018، وهذا تطور جد ضئيل مقارنة بالإمكانات المالية المرصودة والأجهزة المرافقة للقطاع، وبالمقارنة مع مساهمة القطاع بالتشغيل على المستوى الدولي، إذ نجد أن القطاع يبقى بعيد جدا عن ما هو عليه نظيره على المستوى الدولي الذي يساهم بما يقارب نصف التوظيف الإجمالي أو يتجاوزه في بعض الدول¹، ولذا من الضروري إعادة النظر في استراتيجية توجيه الاستثمارات نحو القطاعات المنتجة للثروة والمستحدثة لمناصب الشغل باشتراك القطاع العام، والقطاع الخاص الذي " لا بد من أن يلعب سيما المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الدور الريادي في التشغيل"².

¹ - للاطلاع على مساهمة القطاع في إجمالي التشغيل دوليا راجع الفصل الرابع من هذه الأطروحة.

2- Mohand BOULAHRIK, Chomage et population Active en Algerie a l'horison 2030, Revue Etudes en Economie et Commerce et Finance, Laboratoire des Industries Traditionnelles (LITA), Voul-08-N 01, l'Université Alger3. Universite 3, 2019, p 644.

خلاصة الفصل:

لقد ازداد الاهتمام بموضوع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في بلادنا، بعد النتائج الاقتصادية والاجتماعية السلبية التي عرفتھا مرحلة التعديلات الهيكلية، بسبب عجز الدولة عن الاستمرار في مواصلة دعم المؤسسات العمومية، وتآزم الوضع الاجتماعي وزيادة نسبة البطالة، ويمكن إبراز ما توصلنا إليه من خلال هذا الفصل فيما يلي:

-الاستمرار في تراجع عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية وأصبح عددها 267 مؤسسة نهاية سنة 2017 بعدما كان يساوي 666 مؤسسة سنة 2007، بنسبة تراجع إجمالية بلغت 60% من المجموع، مع العلم أن ما يقارب 70% من المؤسسات العامة هي مؤسسات متوسطة تشغل من 50 إلى 249 عامل، فان فقدان أي مؤسسة يشكل خسارة معتبرة لمناصب الشغل.

-تطور هائل في عدد المؤسسات الخاصة والتي في معظمها مصنعة وهشة وتنتمي للقطاع التجاري والخدمات، حيث لا تشارك بالقدر المأمول في استيعاب اليد العاملة.

-نلاحظ زيادة في عدد عمال المؤسسات الخاصة الناتج عن الزيادة في نسيج هذه المؤسسات، ومعظم هذه الزيادة في مناصب العمل تتمثل في أرباب المؤسسات الخاصة، ما يؤكد صحة الإحصاءات التي تقدرها بأكثر من 97% من المجموع، وبالتالي ليس لها تأثير واضح في استيعاب اليد العاملة.

-المساهمة الكلية للقطاع في عملية التشغيل لا تتعدى نسبة 24.76% سنة 2018 في أحسن الحالات، وهذا تطور جد ضئيل مقارنة بالإمكانات المالية المرصودة والأجهزة المرافقة للقطاع، وبالمقارنة مع مساهمة القطاع بالتشغيل على المستوى الدولي، نجد أن القطاع يبقى بعيدا عن ما هو عليه نظيره على المستوى الدولي الذي يساهم بما

يقارب نصف التوظيف الإجمالي أو يتجاوزه في بعض الدول، وهذا ما يؤكد ضعف القطاع وهيمنة المؤسسات الخاصة الجدد صغيرة على القطاع، والتراجع المزمن في المؤسسات العمومية.

- "الشيء الوحيد الذي يبقى واضحًا دون أدنى شك هو أن المقاولاتية ستفرض مكانتها عاجلا أم آجلا، وهذا بفضل الأفكار ، المنبعثة ، أكثر فأكثر من الشباب والموهوبين وجميع الأشخاص الملهمين للتغييرات الإيجابية في جميع المجالات" (1).

¹-OUKIL M. SAID ,Entrepreneuriat Approche global et Pratique « Lancer votre startup et Devenez Entrepreneur », O P U, Alger, 2019,p 18.

الفصل السادس: هيئات وأجهزة دعم ومرافقة واستحداث المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

مقدمة الفصل:

إن تزايد الاهتمام بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، نظرا للدور الذي تلعبه هذه المؤسسات في التنمية الاقتصادية والاجتماعية على مستوى اقتصاديات معظم الدول، حيث أضحت المنتج الرئيسي للثروة والوعاء الاهم لتشغيل اليد العاملة في عديد الدول، ونظرا لهذه الأهمية والدور الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في اقتصاد البلاد وبخاصة بعث التنمية المحلية، فقد اتخذت الجزائر العديد من الإجراءات وإنشاء العديد من الهيئات والأجهزة في مجال تنمية هذا القطاع وبلوغ الأهداف المنتظرة منه، وسنحاول فيما يلي التعرض لأهم هذه الهيئات والأجهزة التي سوف نحللها في هذا الفصل:

1- أجهزة استحداث النشاطات الخاصة: مثل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، وكالة دعم وتنمية المقاولاتية، والوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

2- هيئات دعم ومرافقة: مثل مشاتل المؤسسات، مراكز تسهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، المجلس الوطني الاستشاري لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

المبحث الأول: هيآت دعم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

1- مشاتل المؤسسات: (Pépinières d'entreprises):

مشاتل المؤسسات هي مؤسسات عمومية ذات طابع صناعي وتجاري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 03- 78 المؤرخ في 25 فبراير 2003¹ يتضمن القانون الأساسي لمشاتل المؤسسات، تتكفل بمساعدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودعمها، توضع تحت تصرف الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتكون في احد الأشكال التالية:

-**المحضنة:** هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع في قطاع الخدمات.

-**ورشة الربط:** هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع في قطاع الصناعة الصغيرة والمهن الحرفية.

- **نزل المؤسسات:** هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع المنتمين إلى ميدان البحث.

1-1- أهداف مشاتل المؤسسات:

تتوخى المشاتل الأهداف التالية:

- تطوير التآزر مع المحيط المؤسسي.

- المشاركة في الحركة الاقتصادية في مكان تواجدها.

- تشجيع بروز المشاريع المبتكرة.

- تقديم الدعم لمنشئي المؤسسات الجدد.

¹ - الجريدة الرسمية، العدد 13، 26 فبراير 2003.

-ضمان ديمومة المؤسسات المرافقة.

-تشجيع المؤسسات على تنظيم أفضل.

-العمل على أن تصبح على المدى المتوسط عاملا استراتيجيا في التطور الاقتصادي في مكان تواجدها.

1-2-2 حصيلة مشاتل المؤسسات¹:

عدد المشاتل يساوي 16 مشتلة على المستوى الوطني، حصيلتها للسداسي الأول من سنة 2018 تمثلت في استقبال حوالي 127 مشروع، استحدثتمنها نحو 50 مؤسسة ساهمت في تشغيل 297 منصب عمل.

2- مراكز تسهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: (Centres de facilitation):

مراكز التسهيل، هي مؤسسات عمومية ذات طابع إداري، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 03-79 المؤرخ في 25 فبراير 2003(2) الذي يحدد الطبيعة القانونية لمراكز تسهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تقوم بإجراءات إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العاملة وكذا حاملي المشاريع وإعلامها وتوجيهها ودعمها ومرافقتها، توضع تحت تصرف الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتتوخى الأهداف التالية:

-وضع شبك يتكيف مع احتياجات منشئي المؤسسات والمقاولين.

-تطوير ثقافة التفاوض.

¹ - http://www.mdipi.gov.dz/IMG/pdf/Bulletin_PME_N_33.pdf.(Consulte le 03/06/2019).

² - الجريدة الرسمية، العدد 13، 26 فبراير 2003.

- ضمان تسيير الملفات التي تحضى بمساعدة الصناديق المنشأة لدى وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- تقليص آجال إنشاء المؤسسات وتوسيعها واستردادها.
- تشجيع تطوير التكنولوجيا الجديدة لدى حاملي المشاريع.
- إنشاء مكان التقاء بين عالم الأعمال والمؤسسات والإدارات المركزية أو المحلية.
- الحث على تثمين البحث عن طريق توفير جو للتبادل بين حاملي المشاريع ومراكز البحث وشركات الاستشارة ومؤسسات التكوين والأقطاب التكنولوجية والصناعية والمالية.
- تشجيع تطوير النسيج الاقتصادي المحلي.
- ترقية تعميم المهارة وتشجيعها.
- تثمين الكفاءات البشرية وعقلة استعمال الموارد المالية
- إنشاء قاعدة معطيات حول الكثافة المكانية لنسيج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وحول ترقب التكنولوجيا.
- نشر الأجهزة الموجهة لمساعدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودعمها.
- مرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للاندماج في الاقتصاد الوطني والدولي.

2-1 حصيلة مراكز التسهيل¹:

عددها 26 مركز على المستوى الوطني، حصيلتها للسداسي الأول من سنة 2018 استقبلت المراكز حوالي 2014 ملف، منها 543 تمت مرافقتها، استحدثت نحو 90 مؤسسة بـ 2470 عامل.

¹ - http://www.mdipi.gov.dz/IMG/pdf/Bulletin_PME_N_33.pdf. (Consulte le 03/06/2019).

قسمت المؤسسات المستحدثة حسب فروع النشاط 27.26% في الصناعة، 26.34% للخدمات، 7.37% لقطاع البناء والأشغال العمومية، 15.65% للزراعة، 11.23% لصناعة التقليدية الباقي 12.15% مختلفات.

3- المجلس الوطني الاستشاري لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

أنشأ المجلس بالمرسوم التنفيذي رقم 03-80 المؤرخ في 25 فبراير 2003¹ وهو جهاز استشاري يسعى لترقية الحوار والتشاور بين جمعيات القطاع المهنية من جهة والهيئات والسلطات العمومية من جهة أخرى وهو يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، ويتكفل بالمهام التالية:

- ضمان الحوار والتشاور بشكل دائم ومنتظم بين السلطات العمومية والشركاء الاجتماعيين الاقتصاديين حول المسائل ذات المصلحة الوطنية التي تتعلق بالتطور الاقتصادي وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بصفة خاصة.

- تشجيع وترقية إنشاء جمعيات مهنية جديدة.

جمع المعلومات الاقتصادية من مختلف الجمعيات المهنية ومنظمات أرباب العمل، وبصفة عامة من الفضاءات الوسيطة التي تسمح بإعداد سياسات استراتيجيات لتطوير القطاع.

4- الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

انشأت الوكالة بواسطة المرسوم التنفيذي 05-165 المؤرخ في 03 ماي 2005(2)، موجهة للمساعدة في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتتمثل أهم مهامها في ما يلي:

¹ - الجريدة الرسمية، العدد 13، 26 فبراير 2003.

² - الجريدة الرسمية، العدد 32، 04 ماي 2005.

- تنفيذ إستراتيجية القطاع في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومتابعته.

- ترقية الخبرة والاستشارة لصالح هذه المؤسسات.

- متابعة ديمغرافية المؤسسات من حيث الإنشاء والتوقف وتغيير النشاط.

- إنجاز دراسات حول فروع قطاعات النشاط الاقتصادية.

- جمع واستغلال ونشر المعلومات في ميدان نشاط مؤسسات القطاع.

- ترقية الابتكار التكنولوجي واستعمال المؤسسات لتكنولوجيات الإعلام والاتصال الحديثة بالتعاون مع المؤسسات

والهيآت المعنية.

5- وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار وتنظيمها وسيرها:

وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار وتنظيمها وسيرها ، استحدثت بموجب المرسوم التنفيذي

رقم 18-170 المؤرخ في 26 جوان 2018⁽¹⁾ المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 20-331 المؤرخ في

22 نوفمبر 2020⁽²⁾ الذي يحدد مهام وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار وتنظيمها وسيرها.

تتمثل مهام الوكالة وفق المواد 4، 5، 6 من فيما يلي:

تتولى الوكالة تنفيذ سياسة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال إنشاء المؤسسات وإتمامها وديمومتها، بالتنسيق

مع القطاعات المعنية، وبهذه الصفة تكلف بما يأتي:

1 - الجريدة الرسمية، العدد 39، يوم 04 جوان 2018.

2 - الجريدة الرسمية، العدد 70، يوم 25 نوفمبر 2020.

-التشجيع على تكثيف نسيج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بالتشاور مع أجهزة إنشاء الأنشطة، لاسيما من خلال نشر الثقافة المقاولانية ومرافقة حاملي المشاريع واحتضان وإيواء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في طور الإنشاء ومرافقة هذه المؤسسات لدى البنوك والمؤسسات المالية.

-دعم الابتكار والبحث والتطوير في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكذا المؤسسات الناشئة.

-تنفيذ برامج عصرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تهدف إلى تحسين تنافسيتها.

-دعم تطوير المناولة.

-التشجيع على ظهور بيئة ملائمة لإنشاء وتطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال مساعدة مختلف شبكاتها، وترقية الخبرة والاستشارة لصالح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وإنجاز الدراسات الاقتصادية.

-القيام بكل عمل يتعلق بالتحسيس والإعلام والمساعدة لدى الهيئات العمومية، من أجل ترقية وتسهيل حصول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على الطلبات العمومية.

-دعم تدويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال التصدير والتحويل التكنولوجي والشراكة.

-مساعدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في جهودها الرامية إلى تعزيز مواردها البشرية، بالتنسيق مع المنظومة الوطنية للتكوين وأجهزة الإدماج المهني.

-وضع منظومة إعلام اقتصادي حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

-دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تواجه صعوبات بسبب نقائص في مجال التنظيم والتسيير المالي أو التموقع في السوق.

5-1 مشاتل المؤسسات ومراكز الدعم والاستشارة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

تتولى مشاتل المؤسسات مهمة تنفيذ نظام دعم إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، على المستوى المحلي، الذي تحددها الهياكل المركزية للوكالة، وتقديم الخدمات الخاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

وبهذه الصفة، تكلف على الخصوص بما يأتي:

- تشجيع إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بتقديم خدمات الاحتضان للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة حديثة

النشأة والتسريع بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المبتكرة أو تلك التي لديها إمكانات نمو كبيرة.

- توفير إيواء ظرفي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تواجه صعوبات، المسجلة في نظام الدعم للديمومة.

- القيام بأعمال تحسيسية وتكوينية لفائدة الشباب فيما يخص المقاولاتية، بالتكامل مع الأجهزة الموجودة.

- تقييم الإمكانيات المحلية لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتكثيف النسيج الصناعي.

- تحديد فرص الاستعانة بمصادر خارجية لأنشطة المؤسسات الكبيرة، لاسيما الصناعية، بهدف تشجيع إنشاء

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في هذا الإطار.

- مساعدة حاملي المشاريع لدى صناديق الإطلاق والمصادر الأخرى للتمويل.

- تتولى مراكز الدعم والاستشارة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة مهمة تنفيذ برامج وأنظمة دعم، تطوير وديمومة

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، على المستوى المحلي، المحددة من طرف الهياكل المركزية للوكالة لفائدة المؤسسات الصغيرة

والمتوسطة مع ضمان المرافقة.

وبهذه الصفة، تكلف على الخصوص، بما يأتي:

دراسة احتياجات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بالاتصال مع مجموع الفاعلين المعنيين على المستوى المحلي بهدف

اقتراح التكييفات المطلوبة للبرامج والأنظمة التي تنفذها.

اقتراح مشاريع للتطوير الجماعي أو لتنظيم البيئية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

تنفيذ البرامج وأنظمة دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، المحددة من طرف الوكالة بالاتصال مع الفاعلين

المعنيين على المستوى المحلي، في مجال:

*عصرنة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة،

*تطوير المناولة ودعم تعزيز الاندماج الصناعي الوطني،

*دعم الابتكار والرقمنة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة،

*دعم ديمومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والحفاظ عليها،

*تطوير النظم البيئية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

-في حالة عدم وجود مشثلة في الولاية ذات اختصاص مركز الدعم والاستشارة، يتكفل هذا الأخير بضمان مهام

الدعم لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، باستثناء خدمات الإيواء.

-تكلف الوكالة في مجال المناولة بما يأتي:

-تسهيل الوساطة بين الأمرين والمتلقين للأوامر.

-ضمان التوسط بين الأمرين والمتلقين للأوامر في حالة النزاعات.

-جمع وتحليل العرض والطلب الوطني في مجال قدرات المناولة.

-تتمين إمكانيات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال المناولة من خلال برامج خاصة تهدف إلى تحسين أدائها.

-منح دعم تقني ومادي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المناولة لمطابقة منتجاتها.

-ترقية نشاطات المناولة والشراكة من خلال دعم بورصات المناولة.

-ضمان مهمة مركز التنسيق في إطار منظومة إعلام موحد لبورصات المناولة.

-إعداد عقود نموذجية حسب مقارنة الشُّعب، تتعلق بحقوق والتزامات المانحين والمتلقين للأوامر.

- تكلف الوكالة بعنوان منظومة الإعلام الاقتصادي حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خصوصا بما يأتي:

وضع منظومة الإعلام الاقتصادي حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تشكل، على وجه الخصوص، الية للمساعدة

على اتخاذ القرار والاستشراف.

تزويد المنظومة بالمعطيات المحصلة لدى مختلف مصادر المعلومات المذكورة في المادة 35 من القانون رقم 17-02

المؤرخ في 10 جانفي 2017، المتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

6- الصندوق الوطني لدعم تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودعم الاستثمار وترقية التنافسية

الصناعية:

الصندوق الوطني لتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودعم الاستثمار وترقية التنافسية الصناعية، استحدث بموجب

المرسوم التنفيذي رقم 18-169 المؤرخ في 26 جوان 2018(1)، يعدل ويتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 16-163

المؤرخ في 02 جوان 2016 (1) الذي يحدد كفاءات تسيير حساب التخصيص الخاص رقم 124 - 302 الذي عنوانه " الصندوق الوطني لدعم تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودعم الاستثمار وترقية التنافسية الصناعية "، تتمثل مهامه فيما يلي:

- دعم تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- تمويل نفقات تسيير الوكالة المكلفة بتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- تمويل عمليات دعم ومساعدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- تنفيذ برامج عصرنه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- ترقية ثقافة المقاولاتية.
- دعم الابتكار لدى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الناشئة.
- إعلام وإرشاد وتوجيه ومرافقة حاملي المشاريع الصغيرة والمتوسطة الناشئة.
- دعم ترقية المناولة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المناولة، لا سيما من اجل مطابقة وتحسين نوعية سلعتها وخدماتها.
- دعم تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المناولة، لا سيما الأنشطة الخاصة بتوسيع أسواقها والاستفادة من الطلب العمومي والتكوين والوصول إلى المعلومة.
- دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المناولة، لاستعمال تكنولوجيا الإعلام والاتصال ودمجها في الاقتصاد الرقمي.

-المساعدة على ديمومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، لا سيما في مجال عمليات نقل الملكية، الدمج والحيازة، وكذا المحافظة من خلال دعم غير مادي يمنح للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تواجه صعوبات مع امتلاكها مقومات الاستمرار من الناحية الاقتصادية.

-وضع نظام معلومات حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

-تمويل منح إعانات مساعدات مادية للجمعيات وتجمعات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

المبحث الثاني: الأجهزة المساعدة على استحداث المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

1-جهاز خلق النشاطات عن طريق الوكالة الوطنية لدعم وتمنية المقاولاتية (ANADE):

الوكالة الوطنية لدعم وتمنية المقاولاتية جهاز موجه لدعم المقاولاتية، استحدثت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 20-

329 المؤرخ في 22 نوفمبر 2020⁽¹⁾ يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر

1996² والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، ويغير تسميتها، ووضعت

تحت سلطة رئيس الحكومة، و يتولى الوزير المنتدب لدى الوزير الاول المكلف بالمؤسسات المصغرة، سلطة الوصاية

عليها، وتمتع الوكالة بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، ولها فروع جهوية ومحلية في كافة ولايات الوطن، ولها مهام

محددة بوضوح كما يلي:

- تدعم وتقدم الاستشارة وترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية..

1 - الجريدة الرسمية، العدد 70، يوم 25 نوفمبر 2020.

2 - الجريدة الرسمية، العدد 52، يوم 11 سبتمبر 1996.

- تسير وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما تخصيصات الصندوق لوطني لدعم الشباب، لا سيما منها الإعانات وتخفيض نسب الفوائد، في حدود الغلافات التي يضعها الوزير المنتدب لدى الوزير الأول المكلف بالمؤسسات المصغرة تحت تصرفها.

- تبلغ الشباب ذوي المشاريع الذين ترشح مشاريعهم للاستفادة من قروض البنوك والمؤسسات المالية، بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، وبالامتيازات الأخرى التي يحصلون عليها.

- تقوم بمتابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع، مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم، عند الحاجة، لدى المؤسسات والهيئات المعنية بانجاز الاستثمارات.

- تشجع كل أشكال الأعمال والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، لا سيما من خلال برامج التكوين والتشغيل والتوظيف الأولي.

- تضع تحت تصرف الشباب ذوي المشاريع، كل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والتقني والتشريعي والتنظيمي المتعلقة بممارسة نشاطاتهم.

- تحدث بنكا للمشاريع المفيدة اقتصاديا واجتماعيا.

- تقدم الاستشارة ويد المساعدة لشباب ذوي المشاريع، في مسار التركيب المالي وتعبئة القروض.

- تقييم علاقات متواصلة مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع وتطبيق خطة التمويل ومتابعة انجاز المشاريع واستغلالها.

- تبرم اتفاقيات مع كل هيئة، أو مقابلة أو مؤسسة إدارية عمومية يتمثل هدفها في أن تطلب لحساب الوكالة، انجاز

برامج التكوين والتشغيل و/أو برامج لتشغيل الأولي للشباب لدى المستخدمين العموميين أو الخواص.

يمكن للوكالة من الاضطلاع بمهمتها على أحسن وجه، أن تقوم بما يأتي:

-تكلف من يقوم بانجاز دراسات الجدوى بواسطة مكاتب الدراسات المتخصصة ولحساب الشباب ذوي المشاريع الاستثمارية.

-تكلف من يقوم بانجاز دراسات قوائم نموذجية خاصة بالتجهيزات بواسطة هيكل متخصصة.

-تنظم تداريب لتعليم الشباب ذوي المشاريع وتجديد معارفهم وتكوينهم في تقنيات التسيير، على أساس برامج خاصة يتم إعدادها مع الهياكل التكوينية.

-تستعين بخبراء مكلفين بدراسة المشاريع ومعالجتها.

-تطبق كل تدبير من شأنه أن يسمح برصد الموارد الخارجية المخصصة لتمويل إحداث نشاطات لصالح الشباب واستعمالها في الآجال المحددة وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

-تطبق البطاقة الوطنية للنشاطات التي يمكن استحداثها من طرف الشباب أصحاب المشاريع وتعيينها دوريا بالاشتراك مع مختلف القطاعات المعنية.

-تشجع استحداث وتطوير الأنظمة البيئية بناء على فرص الاستثمار المتاحة من مختلف القطاعات التي تلي احتياجات السوق المحلي و/أو الوطني.

-تسهر على عصرنه وتقييس عملية إنشاء المؤسسات المصغرة ومرافقتها ومتابعتها.

-تعد وتطور أدوات الذكاء الاقتصادي وفق نهج استشاري، بهدف تنمية اقتصادية متوازنة وفعالة.

-تسهر على عصرنة ورقمنة آليات إدارة وتسيير الوكالة وجهاز استحداث المؤسسات المصغرة.

-تشجع تبادل الخبرات من خلال برامج الهيآت الدولية والشراكة مع الوكالات الأجنبية لدعم وترقية المقاولاتية و المؤسسة المصغرة.

-تضمن تسيير مناطق نشاطات مصغرة متخصصة مجهزة لفائدة المؤسسات المصغرة.

و يكون التمويل وفق الصيغة الآتية :

- قرض بدون فائدة من الوكالة يكون حسب المبلغ الإجمالي للمشروع

- قرض بفوائد مخفضة من البنك

- مساهمة شخصية من صاحب المبادرة تحدد وفق المبلغ الإجمالي للمشروع والتي تكون كما يلي⁽¹⁾: تتحدد المساهمة

الشخصية من مبلغ الاستثمار المراد إحداثه أو توسيعه حسب المستويين الآتيين:

تتحدد المساهمة الشخصية من مبلغ الاستثمار المراد إحداثه أو توسيعه حسب المستويين الآتيين:

المستوى الأول: عندما يقل مبلغ الإستثمار عن خمسة (5) ملايين دينار جزائري:

تكون نسبة المساهمة الشخصية 1 % ، قرض بدون فائدة نسبته 29 % وقرض بنكي نسبته 70 % من كلفة المشروع.

المستوى الثاني: عندما يتراوح مبلغ الاستثمار من خمسة (5) ملايين وواحد (1) دينار جزائري الى عشرة (10)

ملايين دينار جزائري:

¹ - الجريدة الرسمية، العدد 14، 06 مارس 2011.

تكون نسبة المساهمة الشخصية 2 %، قرض بدون فائدة نسبته 28 % وقرض بنكي نسبته 70 % من مبلغ الاستثمار.

التخفيضات:

التخفيضات بمناطق الجنوب والهضاب العليا: بالنسبة للقطاعات الأولية 95% وبالنسبة للقطاعات الأخرى 80 %.

التخفيضات بالمناطق الأخرى: بالنسبة لقطاعات الأولية 80% وبالنسبة للقطاعات الأخرى 60 % .

• **القطاعات الأولية:** الفلاحة، الصيد البحري، البناء والأشغال العمومية، الري والصناعة التحويلية.

قرض إضافي: يمنح عند الضرورة، موزعة كالآتي:

- (500.000) دج لاقتناء عربة ورشة لممارسة نشاطات : التريض، كهرباء العمارات، التدفئة، التكييف،

الزجاجة، دهن العمارات، ميكانيك السيارات.

- (1000.000) دج للتكفل بإيجار المحل المخصص لإحداث مكاتب جماعية طبية، ولمساعدتي القضاء و للخبراء

المحاسبين و لمحافظي الحسابات والمحاسبين المعتمدين ومكاتب الدراسات و المتابعة التابعة لقطاعات البناء و الأشغال

العمومية و الري.

- (500.000) دينار، للتكفل بإيجار المحل المخصص لإحداث أنشطة إنتاج السلع والخدمات، باستثناء الأنشطة

المذكورة سابقا.

- يمنح هذا القرض غير المكافئ، فقط عندما يلجا الشاب صاحب المشروع إلى تمويل بنكي في مرحلة إحداث

النشاط.

- لا يتحمل المستفيد أو المستفيدون من القرض سوى فارق نسبة الفائدة غير الخاضع للتخفيض.

- يمنح الشاب أو الشباب أصحاب المشاريع تأجيل لمدة ثلاث سنوات لتسديد القرض الأصلي، لتصبح المدة

الإجمالية لتسديد القرض الأصلي ثماني سنوات، و تأجيل لمدة سنة كاملة لدفع الفوائد.

- تعالج ملفات القروض البنكية من قبل النظام المصرفي طبقا للقواعد و المقاييس الخاصة بمنح القروض في اجل لا

يتعدى شهرين.

الباب الثالث مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل بالجزائر (واقع وآفاق)

الجدول رقم (6-1) : حصيلة نشاط الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ منذ نشأتها إلى غاية

2018/06/30.

عدد مناصب الشغل		المشاريع الممولة إلى الشهادات	عدد المشاريع				قطاع النشاط
%	المناصب المستحدثة		%	المشاريع الممولة	%	الشهادات المسلمة	
28,60	248915	46,07	29,59	106992	33,35	232244	الخدمات
5,02	43681	65,02	5,25	18986	4,19	29199	نقل المسافرين
14,45	125799	53,83	11,83	42772	11,41	79457	الصناعة التقليدية
13,83	120369	69,18	18,50	66915	13,89	96727	نقل البضائع
14,95	130155	41,77	15,27	55232	18,99	132242	الزراعة
8,51	74081	41,31	7,08	25586	8,89	61939	الصناعة
11,09	96532	68,92	9,17	33144	6,90	48092	البناء و الأشغال العمومية
2,67	23230	82,00	2,85	10323	1,81	12589	الأعمال الحرة
0,64	5549	65,26	0,31	1131	0,25	1733	الصيد
0,23	2021	24,10	0,15	545	0,32	2261	الري
100,00	298188	53,75	100	374325	100	696483	المجموع

Source: Ministère de l'Industrie et des Mines, Bulletin d'information statistique de la PME, N33, Novembre 2018.

2-1: حصيلة نشاط الوكالة:

الملاحظ من الجدول (6-1) هو أن النسبة العامة لتمويل المشاريع هي 53.75 % من الشهادات المسلمة، حيث

نستنتج من هذه النسبة أن إجراءات التمويل جد بطيئة تؤثر بشكل سلبي على إنشاء المؤسسات، فبالرغم من أن

المشاريع التي تحصلت على شهادة القبول من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب منذ نشأتها إلى غاية 30 جوان 2018 قد بلغت 696483 ملف إلا أن المشاريع الممولة خلال هذه الفترة المذكورة لم تتجاوز 374325 مشروع حيث يمثل التمويل شريان الحياة للمؤسسة، وهذا التباطؤ من جانب البنوك في عملية التمويل يولد مشاعر اليأس لدى الشباب المستثمر مما يؤثر سلبيا على إنشاء المؤسسات.

هذا إضافة إلى أن غالبية الملفات قد رفضت أصلا لدى الوكالة، رغم أن الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب هي الجهاز الريادي في الجزائر في مجال إنشاء المؤسسات المصغرة حيث من مجموع 1093170 إجمالي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حتى 30 جوان 2018 نجد أن الوكالة قد ساهمت في إنشاء 374325 مؤسسة أي بنسب تفوق 34 %.

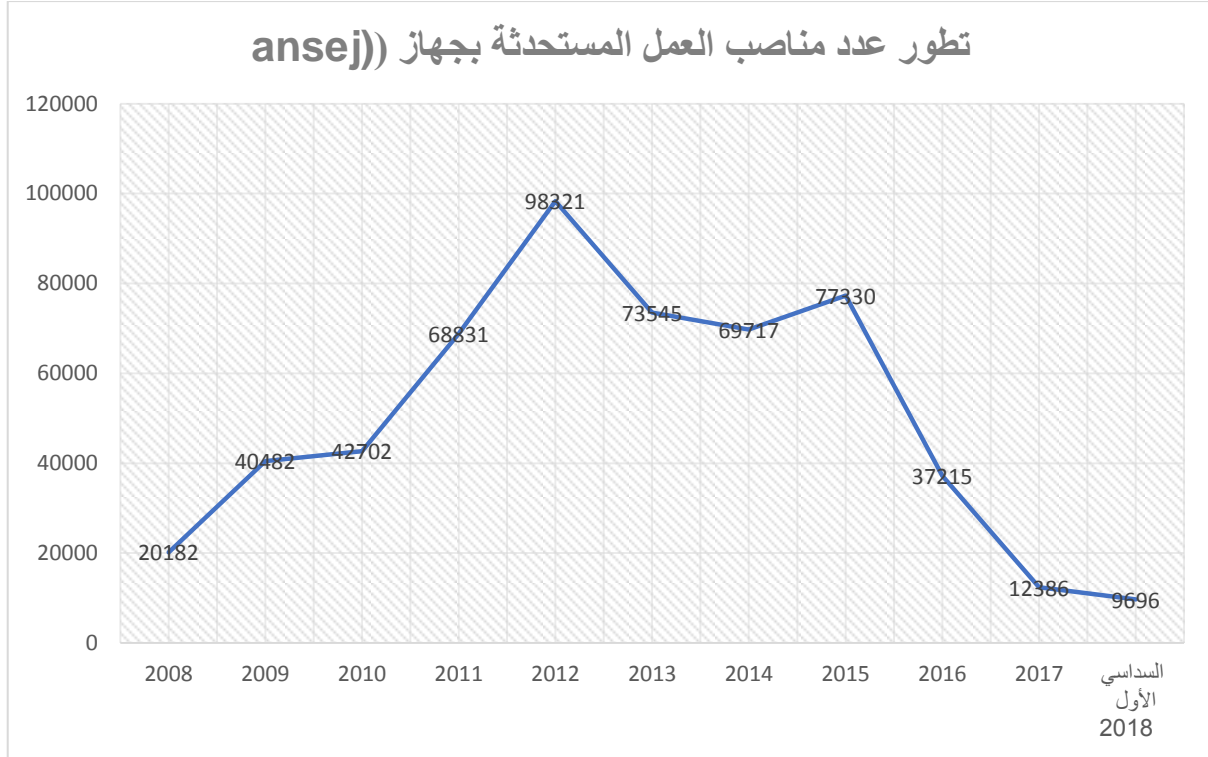
" حيث ساهمت الوكالة في إنشاء 6000 مؤسسة مصغرة منذ نشأتها إلى غاية 1999، ووصلت الى واقع 10000 مؤسسة في سنة 2008 و 20000 مؤسسة في سنة 2009 و 22000 مؤسسة في سنة 2010 وأكبر مساهمة لها كانت خلال السنوات 2011-2014، وشهدت سنة 2011 قفزة كبيرة في عدد المؤسسات المنشأة في إطار الوكالة حيث "بلغت 42621 مؤسسة سنة 2011 باستحداث 92404 منصب شغل، ولكن تبقى ضئيلة مقارنة بالملفات المودعة لدى الوكالة والتي بلغت 364214 ملف خلال نفس الفترة"¹.

¹ - الأرقام مستقاة من نشرات المعلومات الاقتصادية الصادرة عن وزارة الصناعة وتطوير الاستثمار رقم 3، 2003 و 08 سنة

2005، 15 سنة 2008 و 16 سنة 2009 و 18 سنة 2010 و 20 سنة 2011.

الشكل (6-1): تطور عدد مناصب العمل المستحدثة من قبل جهاز (ANSEJ) للفترة 2008-

2018.



المصدر: من اعداد الباحث بتجميع نشرات المعلومات الإحصائية السنوية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصادرة عن وزارة الصناعة والمناجم.

من خلال النتائج المحققة في ميدان استحداث مناصب الشغل واعتمادا على معطيات الشكل رقم (6-1)

نلاحظ ان سنة 2012 قد حققت فيها الوكالة تقدم كبير في استحداث مناصب الشغل حيث بلغ عدد

المناصب المستحدثة سنة 2012 حوالي 98321 عامل، بعدما كان لا يتجاوز 20182 منصب شغل سنة

2008 أي ما يمثل نسبة زيادة تقدر بـ 487 %، ولكن سرعان ما تراجع عدد المستفيدين بمعدل كبير الى ان

وصل الى اقل عدد للسداسي الأول سنة 2018 حوالي 9696 منصب عمل فقط، بنسبة التراجع قاربت 507

% مقارنة بسنة 2012.

المحلل لهذه النتائج يلاحظ بان واقع عمل هذه الأجهزة، كان يتماشى مع إيرادات الخزينة العمومية المحصلة جراء ارتفاع إيرادات الجابة البترولية، كما هو الشأن لواقع عمل أجهزة التشغيل المؤقت مثل جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP)، اذ ان هذه الاجهزة والبرامج كان تمويلها من قبل الخزينة العمومية، ومعظم النشاطات المستحدثة من خلالها كانت في قطاع الخدمات (نقل المسافرين، نقل البضائع، والخدمات) حيث مثلت المشاريع المستحدثة في هذه الفروع الثلاثة ما يفوق 50 % من مجموع المشاريع المستحدثة من قبل الوكالة، وفاقته نسبة هذه الفروع الثلاثة 67 % من مجموع المشاريع الممولة سنوات (2011، 2012، 2013)، وهذا ما يفسر تواضع الدور الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال التشغيل، باعتبار ان هذه المؤسسات المستحدثة تشغل في الغالب عاملين فقط لكل مؤسسة وعديد الحالات لا توظف سوى مالكتها.

-بالنظر الى السنوات التي تم فيها استحداث اكبر عدد من هذا النوع من المؤسسات في اطار الوكالة ، سنوات (2011، 2012، 2013)، نجد ان الهدف كان في المقام الأول شراء السلم الاجتماعي، وتزامن مع الارتفاع القياسي لأسعار النفط الخام في السوق الدولية للسنوات ما بعد أزمة الرهن العقاري لسنة 2008. ومع انخيار أسعار النفط الخام منتصف سنة 2014 تراجعت معها نسبة التشغيل في مختلف أجهزة دعم واستحداث مناصب الشغل تبعا لتراجع مداخيل الخزينة العمومية.

1-3- صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها الشباب ذوو المشاريع:

استحدث الصندوق بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98-200 المؤرخ في 09 جوان 1998⁽¹⁾ المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 20-330 المؤرخ في 22 نوفمبر 2020⁽²⁾ والمتضمن إحداث صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار

3 - الجريدة الرسمية، العدد 42، يوم 14 جوان 1998.

4 - الجريدة الرسمية، العدد 70، يوم 25 نوفمبر 2020.

القروض الممنوح إياها الشباب ذوو المشاريع وتحديد قانونه الأساسي، وهو موجه لضمان القروض الممنوح إياها الشباب ذوي المشاريع باختلاف طبيعتها، بعد حصولهم على موافقة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

تتمثل مهامه فيما يلي:

- يكمل ضمان الصندوق الضمان الذي يمنحه المقترض، عند الاقتضاء مؤسسة القرض في شكل ضمانات عينية و/أو شخصية.

- زيادة على ذلك وبعد تعويض البنوك، يتولى الصندوق مهمة مرافقة ومتابعة الشباب ذوي المشاريع المتعثرين في تسديد قروضهم البنكية، ثم يقوم الصندوق بتحصيل هذه الديون البنكية المستحقة لدى الشباب أصحاب المشاريع المتعثرين بعد تحويل الحقوق التي تحوزها البنوك إلى الصندوق.

- لا يغطي الصندوق إلا باقي الديون المستحقة من الأصول وفي حدود سبعين في المائة (70%) من مبالغها، بناء على تعجيل مؤسسات القرض المعنية وبعد استنفاد التماس الضمانات العينية و/أو الشخصية.

2-الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM):

أنشأت الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 14/04 المؤرخ في 22 جانفي 2004⁽¹⁾ المتضمن إنشاء الوكالة

الوطنية لتسيير القرض المصغر وتحديد قانونها الأساسي، والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 11-134 مؤرخ في 22

مارس 2011⁽²⁾ المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 137/19 المؤرخ في 29 أبريل سنة 2019⁽¹⁾ الذي يحدد شروط

الإعانة المقدمة للمستفيدين من القرض المصغر ومستواها.

¹ - الجريدة الرسمية العدد 06 بتاريخ 25 يناير 2004 ص 3.

² - الجريدة الرسمية، العدد 19 بتاريخ 27 مارس 2011.

تتمثل مهام الوكالة فيما يلي:

- تسيير جهاز القرض المصغر وفق التشريع والتنظيم المعمول بهما.
- تدعيم المستفيدين وتقديم لهم الاستشارة وترافقهم في تنفيذ أنشطتهم.
- تبليغ المستفيدين أصحاب المشاريع المؤهلة للجهاز بمختلف الإعانات التي منحت لهم.
- تساعد المستفيدين عند الحاجة، لدى المؤسسات والهيآت المعنية بتنفيذ مشاريعهم.
- تنشئ قاعدة للمعطيات حول الأنشطة المتوفرة للمستفيدين من القرض.
- تقييم علاقات متواصلة مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع، وتنفيذ خطة التمويل، وتضمن متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدون مع الحرص على اقتراح بنود دفاتر الشروط التي تربطهم مع الوكالة.
- تبرم اتفاقيات مع كل هيئة أو مؤسسة أو منظمة، يكون هدفها تحقيق عمليات الإعلام، والتحسيس ومرافقة المستفيدين من جهاز القرض المصغر.
- تكلف مكاتب دراسات متخصصة بإنجاز مدونات نموذجية خاصة بالتجهيزات و دراسات مونوغرافية محلية وجهوية.

المستفيدون من القرض المصغر:

- المواطنون الذين يبلغون سن 18 سنة فما فوق.
- أن يكونوا بدون دخل أو ذوي دخل ضعيف غير مستقر وغير منتظم.

¹ - الجريدة الرسمية، العدد 29 بتاريخ 05 ماي 2019.

- أن يتوفروا على إقامة مستقرة .

- أن يكونوا ذوي مهارات لها علاقة بالنشاط المرتقب.

- ألا يكونوا قد استفادوا من مساعدة أخرى لإحداث الأنشطة.

المساهمة الشخصية في الكلفة الإجمالية للمشروع.

- **تحدد المساهمة الشخصية في مبلغ الاستثمار المراد إحداثه أو توسيعه وفق المادة 6 من المرسوم**

كالآتي⁽¹⁾:

مستوى المساهمة الشخصية تساوي 1% من الكلفة الإجمالية للنشاط بعنوان اقتناء العتاد الصغير، و المواد الأولية

اللازمة للشروع في النشاط.

تكمل القروض البنكية المساهمة المالية للمستفيد والإعانة التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم القرض المصغر.

أ- تتراوح مبلغ القروض غير المكافأة المنصوص عليها حسب المستويين الآتيين:

29% من الكلفة الإجمالية للنشاط بعنوان إحداث أنشطة اقتناء العتاد الصغير، و المواد الأولية اللازمة للشروع في

النشاط والتي لا يمكن أن تتجاوز مليون (1000.000) دينار جزائري.

100 % من الكلفة الإجمالية بعنوان شراء المواد الأولية والتي لا يمكن أن تتجاوز مائة ألف (100.000) دينار

جزائري

¹ - الجريدة الرسمية، العدد 19، 27 مارس 2011.

ب- يحدد مستوى القرض البنكي بـ 70% من الكلفة الإجمالية للنشاط والتي لا يمكن أن تتجاوز مليون

(1000.000) دينار، بعنوان إحداث أنشطة باقتناء العتاد الصغير، والمواد الأولية اللازمة للشروع في النشاط.

ج- يمنح تأجيل لمدة ثلاث سنوات لتسديد القرض الأصلي، لتصبح المدة الإجمالية لتسديد القرض الأصلي ثماني سنوات، و تأجيل لمدة سنة كاملة لدفع الفوائد.

د- استفادة الشاب صاحب النشاط من تخفيض في نسب فائدة القرض الذي تمنحه إياه البنوك و المؤسسات المالية على النحو الآتي:

80% من المعدل المدين الذي تطبقة البنوك و المؤسسات المالية، بعنوان الأنشطة المنجزة.

95% من المعدل المدين الذي تطبقة البنوك و المؤسسات المالية عندما تنجز هذه الأنشطة على مستوى المناطق الخاصة بالجنوب والهضاب العليا.

ولا يتحمل المستفيد أو المستفيدين من القرض سوى فارق نسبة الفائدة غير الخاضع للتخفيض.

تعالج ملفات القروض البنكية من قبل النظام المصرفي طبقا للقواعد والمقاييس الخاصة بمنح القروض في اجل لا يتعدى شهرين.

- يمنح للمواطنين المستفيدين من قرض بعنوان القرض المصغر لشراء المواد الأولية الذين سددوا المبلغ الكلي للقرض الأول⁽¹⁾:

¹ - الجريدة الرسمية، العدد 29، 05 ماي 2019، ص 4.

قرض جديد بدون فوائد بعنوان شراء المواد الأولية ولا يمكن أن يتجاوز مبلغ القرض بدون فوائد مائة ألف (100.000 دج) دينار، ويمكن ان يصل هذا القرض الى مائتين وخمسين ألف (250.000 دج) دينار، على مستوى ولايات أدرار وبشار وتندوف وبسكرة والوادي وورقلة وغرداية والأغواط وإيليزي وتامنغست.

قرض جديد بدون فوائد بعنوان احداث أنشطة موجه لاقتناء عتاد صغير ومواد أولية لازمة للانطلاق في المشروع، يكمل المساهمة المالية للمستفيد والقرض البنكي المذكور في المادة 06، ويحدد مبلغ هذا القرض بدون فوائد بـ 29 % من الكلفة الاجمالية للنشاط والتي لا يمكن ان تتجاوز مليون (1000.000 دج) دينار.

2-1- صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة:

أنشئ هذا الصندوق عن طريق المرسومين التنفيذيين 16/04 المتضمن إحداث صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة وتحديد قانونه الأساسي المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 02/05 المؤرخ في 03/01/2005⁽¹⁾.

هذا الصندوق يضمن للبنوك 85% من القروض التي تمنحها للمستفيدين الذين يقومون بإقامة مشاريع تتراوح كلفتها بين 100000 و400000 د.ج.

¹ - الجريدة الرسمية، العدد 04، 09 يناير 2005، ص 11.

2- 2 حصيلة الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM):

الجدول رقم (6-2): حصيلة مشاريع الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر للفترة 2008-2016.

السنوات	عدد المشاريع الممولة	نسبة التطور	عدد المناصب المستحدثة	نسبة التطور
2008	42 099	%44.32	63 148	%44.31
2009	60 734	%44.26	91 101	% 44.27
2010	51 956	%-14.45	77 934	% 14.45-
2011	107 611	%107.12	161 417	% 107.12
2012	146 427	%36.07	219 641	% 36.07
2013	110 702	%-24.40	166 053	%24.40-
2014	117 543	%6.18	176 315	% 6.18
2015	84 101	% 28.45-	126 152	% 28.45-
2016	21 363	% 74.60-	32 045	% 74.60-
المجموع	742536	/	1113806	/

Source : l'Algérie en quelques chiffres 2014-2016, page 11, le site web ons.dz. (Consulte le 01/02/2018).

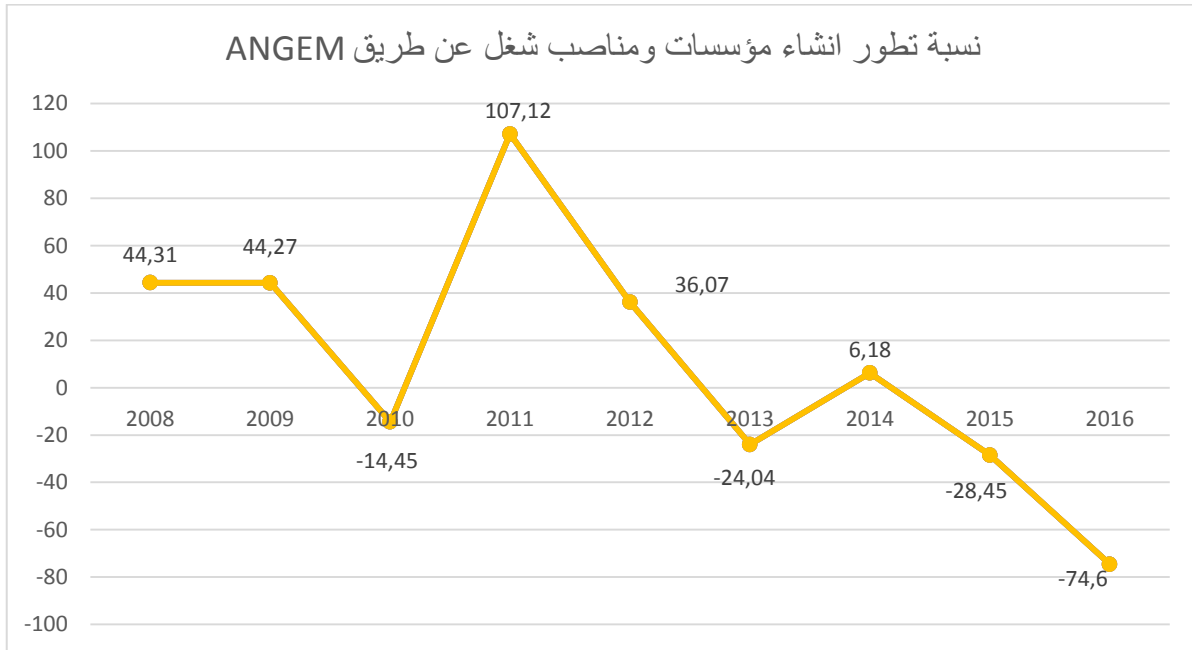
-فيما يخص تطور إنشاء المؤسسات المصغرة ومناصب الشغل في اطار الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر للفترة 2008-2016، نلاحظ من خلال الجدول رقم (6-2) التطور الذي عرفته سنوات 2011 و2012 اذ عرفت قفزة نوعية إذ "بلغ عدد ملفات المشاريع الممولة لدى الصندوق حوالي 107611 منذ بداية السنة إلى غاية ديسمبر 2011 و146427 سنة 2012 مقابل 42099 ملف سنة 2008، أي بزيادة نسبتها 107 %، واستحدثت 219641 منصب شغل سنة 2012 و161417 منصب سنة 2011، بنفس نسبة تزايد المؤسسات.

الباب الثالث مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل بالجزائر (واقع وآفاق)

وسرعان ما تراجعت وتيرة استحداث المؤسسات في إطار الجهاز لسنوات ما بعد سنة 2014، إذ بلغت نسبة التراجع 28.45%، و-74.60% سنتي 2015 و 2016 على التوالي، تراجعت معها عملية استحداث مناصب العمل بنفس النسبة إذ لم يتم استحداث سوى 126152 منصب عمل سنة 2015 و32045 سنة 2016.

المحلل لهذه النتائج يلاحظ بان واقع عمل هذه الأجهزة يلاحظ ترابط النتائج بين كل أجهزة دعم التشغيل وارتباطها مباشرة بالدعم الحكومي، حيث لم تكن استراتيجية متكاملة لمواجهة مشكلة التشغيل، وكان تسيير هذه الأجهزة يعتمد على مراحل زمنية تهدف في المقام الأول الى شراء السلم الاجتماعي، والاعتماد الكلي على تمويل الخزينة العمومية.

الشكل (6-2): تطور مشاريع الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ومناصب الشغل للفترة (2008-2016) الوحدة (النسبة المئوية %).



المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على معطيات الجدول (6-2).

3- صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (CGCI-PME):

أنشأ هذا الصندوق بموجب المرسوم التنفيذي⁽¹⁾ رقم 02-373 المؤرخ في 11 نوفمبر 2002، المتضمن إنشاء صندوق ضمان قروض الاستثمارات لمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتحديد قانونه الأساسي، يعتبر هذا الصندوق وسيلة دعم، حيث يقدم الضمان للمشاريع المرشحة التي ليس لها ضمانات، ويقدم ضمانات إضافية للمشاريع التي ليس لها ضمانات كافية وذلك على شكل ضمان قرض طويل الأجل لتغطية جزء من الخسارة التي تتحملها البنوك والمؤسسات المالية، على أن يغطي الضمان 80% من قيمة القرض المحصل عليه، علما أن الضمان الأدنى لمنح القروض هو 4 مليون د.ج، بينما الضمان الأقصى لمنح القروض هو 25 مليون د.ج.

قدم الضمان إلى غاية نهاية ديسمبر 2005 حوالي 72 ضمنا 12 ضمان في إطار برنامج ميذا، قيمة الضمانات 1.4 مليار د.ج والتي سمحت بخلق 2692 منصب شغل، ووصلت الى 323 ضمان سنة 2016.

وصلت مجموع الضمانات منذ انشاء الصندوق الى غاية 31-12-2017 مجتمعة 1034 ضمان، بقيمة اجمالية بلغت 58.802 مليار د.ج. واستحدثت 18892 منصب عمل.

كما وقع الصندوق عدة اتفاقيات في بدايتها مع البنوك العمومية، وهي بنك التنمية المحلية (BDL)، البنك الوطني الجزائري (BNA)، القرض الشعبي الجزائري (CPA) البنك الخارجي الجزائري (BEA) والصندوق الوطني للتوفير والاحتياط (CNEP Banque) ثم اتفاقية مع الصندوق الوطني للتعاضدية الفلاحية.

¹ - الجريدة الرسمية، العدد 74، بتاريخ 13 نوفمبر 2002، ص 13 .

الباب الثالث مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل بالجزائر (واقع وآفاق)

الجدول رقم (6-3): الضمانات متجمعة حسب نوع النشاط منذ إنشاء صندوق ضمان قروض الاستثمارات للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (CGCI-PME) إلى غاية 31-12-2017.

النسبة	مناصب الشغل	النسبة	عدد الضمانات	القطاعات
57 %	9592	49 %	505	الصناعة
22 %	3752	22 %	226	البناء والاشغال العمومية
10 %	1648	13 %	132	الخدمات
5 %	764	10 %	101	النقل
7 %	1096	7 %	70	الصحة
100 %	16 852	100 %	1034	المجموع

Source :NOTE DE SYNTHESE SUR L'ACTIVITE DE GARANTIE DE LA CGCI, Avril

2018 , <http://cgci.dz>.

-بتحليل المعطيات الواردة في الجدول (6-3) المتضمن مجموع الضمانات المقدمة من طرف صندوق ضمان قروض الاستثمارات للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (CGCI-PME)، نلاحظ مايلي:

-تشكل الضمانات الموجهة لمشاريع قطاع الصناعة ما يقارب نصف الضمانات المحققة منذ تأسيس الصندوق،

وحققت هذه المشاريع نسبة 57 % من اليد العاملة المستحدثة ضمن اجمالي قطاعات النشاط التي شملتها

الضمانات، ونفس التطور عرفه قطاع البناء والأشغال العمومية، حيث استفادت مشاريعه من 22 % من عدد

الضمانات المقدمة، واستحدثت هذه المشاريع 22 % من إجمالي اليد العاملة المحققة في اجمالي المشاريع المشمولة

بالضمانات. وهذا يؤكد المساهمة الايجابية لمؤسسات القطاع الصناعي وقطاع الاشغال العمومية والبناء في التشغيل،

باعتبارها من القطاعات الكثيفة الإستعمال لليد العاملة.

- بالنسبة لقطاع الخدمات والنقل تشكل الضمانات الموجهة لمشاريعها 13 % و 10 % على التوالي من مجموع الضمانات المحققة منذ تاسيس الصندوق، وحقت هذه المشاريع نسبة 10 % و 5 % على التوالي من اليد العاملة المستحدثة ضمن إجمالي قطاعات النشاط التي شملتها الضمانات، وهذا ما يؤكد ضعف مساهمة فروع نشاط قطاع الخدمات في التشغيل، باعتبار معظم فروع نشاط قطاع الخدمات غير كثيفة الاستعمال لليد العاملة.

4- جهاز خلق النشاطات عن طريق الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC):

- أنشئ هذا الجهاز وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 04-01 المؤرخ في 03 يناير 2004 المتمم للمرسوم رقم 94-188 بتاريخ 6 جويلية 1994¹ المتضمن تأسيس الصندوق الوطني للتأمين على البطالة ويعمل تحت إشرافه، المعدل والمتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 10-156 المؤرخ في 20 جوان 2010⁽²⁾ المتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 11-101 المؤرخ في 6 مارس 2011³، وهو موجه للبطالين المتراوح أعمارهم بين 30 و 50 سنة، بعدما كان قبل التعديل موجه للبطالين المتراوح أعمارهم بين 35 و 50 سنة.

- المرسوم الرئاسي رقم 19-58 المؤرخ في 02 فبراير 2019 الذي يعدل المرسوم الرئاسي رقم 03-514 المؤرخ في 30 ديسمبر 2003 والمتعلق بدعم احداث النشاطات من طرف البالغين ذوي المشاريع البالغين ما بين

¹ - القانون رقم 01/04 المؤرخ في 03 جانفي 2004 المتضمن تعديل قانون الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (الجريدة الرسمية

رقم 03 المؤرخة في 11 جانفي 2004)

² - الجريدة الرسمية ، العدد 39، 23 جوان 2010.

³ - الجريدة الرسمية ، العدد 14، 06 مارس 2011.

ثلاثين (30) سنة و خمسين (50) سنة. ليصبح وفقا للمادة 02 منه " البالغين ما بين ثلاثين (30) سنة و خمس وخمسين (55) سنة¹.

4-1 شروط الاستفادة من جهاز استحداث نشاطات البطالين أصحاب المشاريع:

يستفيد من الجهاز كل شخص يستوفي الشروط التالية:

- أن يكون من جنسية جزائرية .
- أن يبلغ من العمر بين 30 و 55 سنة.
- أن لا يكون شاغلا منصباً أو عملاً مأجوراً أو ممارساً نشاطاً لحسابه الخاص عند إيداعه طلب الإعانة.
- أن يكون مسجلاً لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل كطالب للتشغيل منذ شهر واحد على الأقل، أو مستفيداً من تعويض الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.
- أن يتمتع بمؤهل مهني و/أو يمتلك ملكات معرفية ذات صلة بالنشاط المراد القيام به.
- أن يكون قادراً على رصد إمكانيات مالية كافية للمساهمة في تمويل مشروعه.
- أن لا يكون قد استفاد من تدبير إعانة بعنوان إحداث النشاطات.
- يقدر المبلغ الأقصى للاستثمارات المنصوص عليها بعشرة (10) ملايين دينار.

1- الجريدة الرسمية ، العدد 10، 10 فبراير 2019.

تحدد الإعانات الممنوحة للبطالين ذوي المشاريع، ومستوياتها كما يلي:

أ- تتحدد المساهمة الشخصية من مبلغ الاستثمار المراد إحداثه أو توسيعه حسب المستويين الآتيين:

المستوى الأول: عندما يقل مبلغ الاستثمار عن خمسة (5) ملايين دينار جزائري:

تكون نسبة المساهمة الشخصية 1 % ، قرض بدون فائدة نسبته 29 % وقرض بنكي نسبته 70 % من كلفة المشروع.

المستوى الثاني: عندما يتراوح مبلغ الاستثمار من خمسة (5) ملايين وواحد (1) دينار جزائري الى عشرة (10)

ملايين دينار جزائري:

تكون نسبة المساهمة الشخصية 2 % ، قرض بدون فائدة نسبته 28 % وقرض بنكي نسبته 70 % من مبلغ الاستثمار.

التخفيضات :

التخفيضات بمناطق الجنوب والهضاب العليا: بالنسبة للقطاعات الأولية 95% وبالنسبة للقطاعات الأخرى 80%.

التخفيضات بالمناطق الأخرى : بالنسبة لقطاعات الأولية 80% وبالنسبة للقطاعات الأخرى 60 % .

القطاعات الأولية: الفلاحة، الصيد البحري، البناء والأشغال العمومية، الري والصناعة التحويلية.

قرض إضافي: يمنح عند الضرورة، موزعة كالآتي:

- (500.000) دج لاقتناء عربة ورشة لممارسة نشاطات: الترميم، كهرباء العمارات، التدفئة، التكييف،

الزحاجة، دهن العمارات، ميكانيك السيارات.

- (1000.000) دج للتكفل بإيجار المحل المخصص لإحداث مكاتب جماعية طبية، ولمساعدتي القضاء وللخبراء

المحاسبين ومحافظي الحسابات و المحاسبين المعتمدين ومكاتب الدراسات و المتابعة التابعة لقطاعات البناء والأشغال العمومية و الري.

- (500.000) دينار، للتكفل بإيجار المحل المخصص لإحداث أنشطة إنتاج السلع والخدمات، باستثناء الأنشطة

المذكورة سابقا.

- يمنح هذا القرض غير المكافئ، فقط عندما يلجأ الشاب صاحب المشروع إلى تمويل بنكي في مرحلة إحداث

النشاط.

- لا يتحمل المستفيد أو المستفيدون من القرض سوى فارق نسبة الفائدة غير الخاضع للتخفيض.

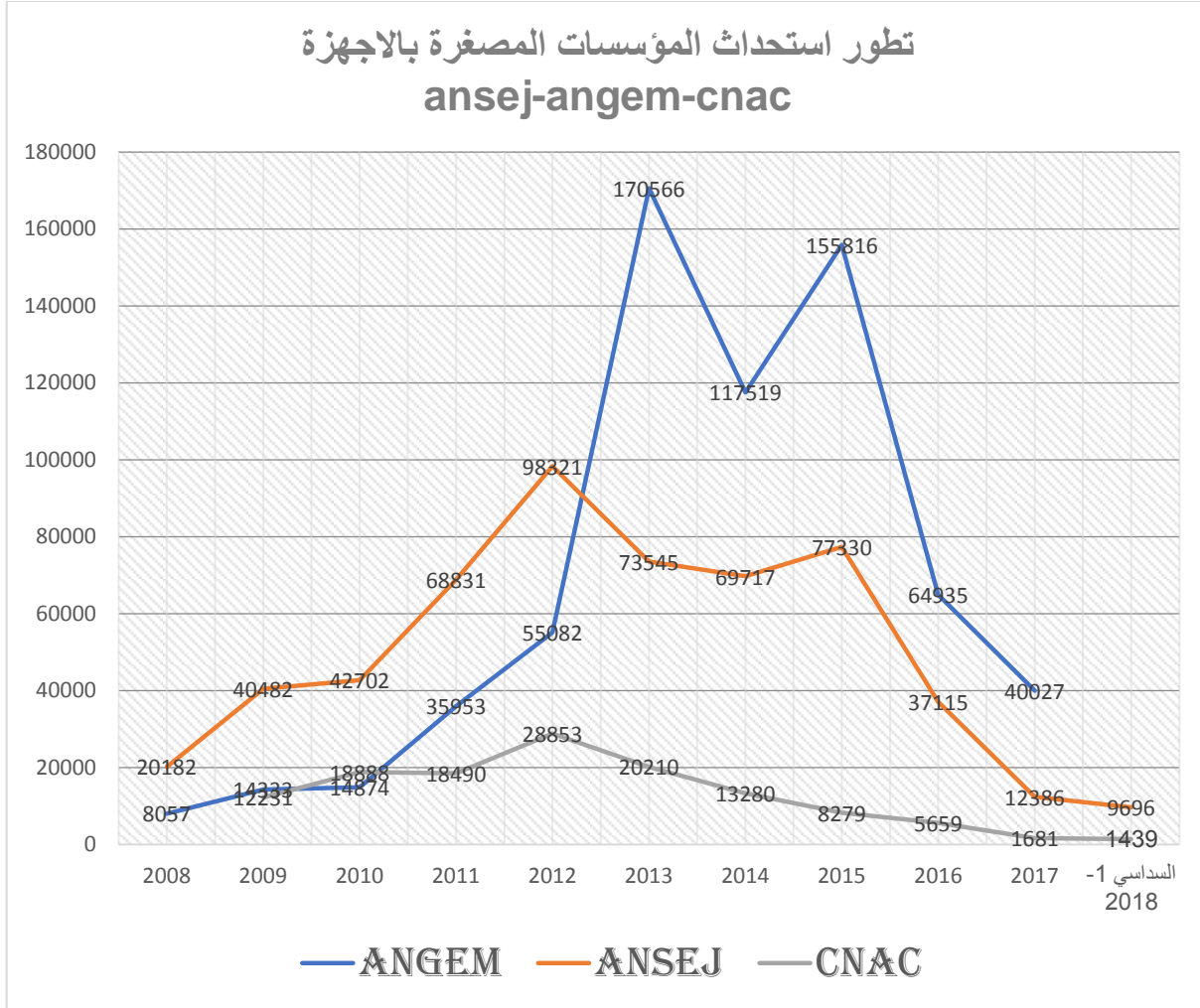
- يمنح الشاب أو الشباب أصحاب المشاريع تأجيل لمدة ثلاث سنوات لتسديد القرض الأصلي، لتصبح المدة

الإجمالية لتسديد القرض الأصلي ثماني سنوات، وتأجيل لمدة سنة كاملة لدفع الفوائد.

- تعالج ملفات القروض البنكية من قبل النظام المصرفي طبقا للقواعد والمقاييس الخاصة بمنح القروض في اجل لا

يتعدى شهرين.

الشكل (6-3): تطور استحداث المؤسسات المصغرة بواسطة أجهزة الدعم (ansez-cnac-angem) للفترة 2008-2018.



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على: معطيات النشرات الإحصائية (من رقم 17 الى رقم 33) للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصادرة عن وزارة الصناعة والمناجم.

5- الحصيلة الاجمالية لاجهزة (ANSEM)، (ANSEJ)، (CNAC):

من خلال النتائج المحققة في ميدان استحداث المؤسسات المصغرة بواسطة أجهزة استحداث نشاطات البطالين أصحاب المشاريع الثلاثة، جهاز خلق النشاطات عن طريق الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ):

جهاز خلق النشاطات عن طريق الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC) الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)، واعتمادا على معطيات الشكل رقم (6-3) نلاحظ ما يلي:

- بالنسبة لجهاز الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM): ساهم الجهاز على مدى عشرية كاملة (2008 – 2018) في انشاء ما يناهز 763 254 تمويل الجهاز لشراء المواد الاولية، استحدثت من خلالها 1 144 881 منصب شغل، و81 672 مشروع عن طريق التمويل الثلاثي (حامل المشروع، الوكالة والبنك)، استحدثت من خلالها 122 502 منصب شغل، وهي مساهمة جد ايجابية، رغم ان هذه المؤسسات جد مصغرة، لان القيمة المالية للقرض القصوى المقدمة من قبل الجهاز في اطار تمويله للمشاريع لا تتجاوز (1 مليون دج)، وهي موجه خاصة لفروع النشاط الصناعية الصغيرة جدا والصناعة التقليدية والخدمات.

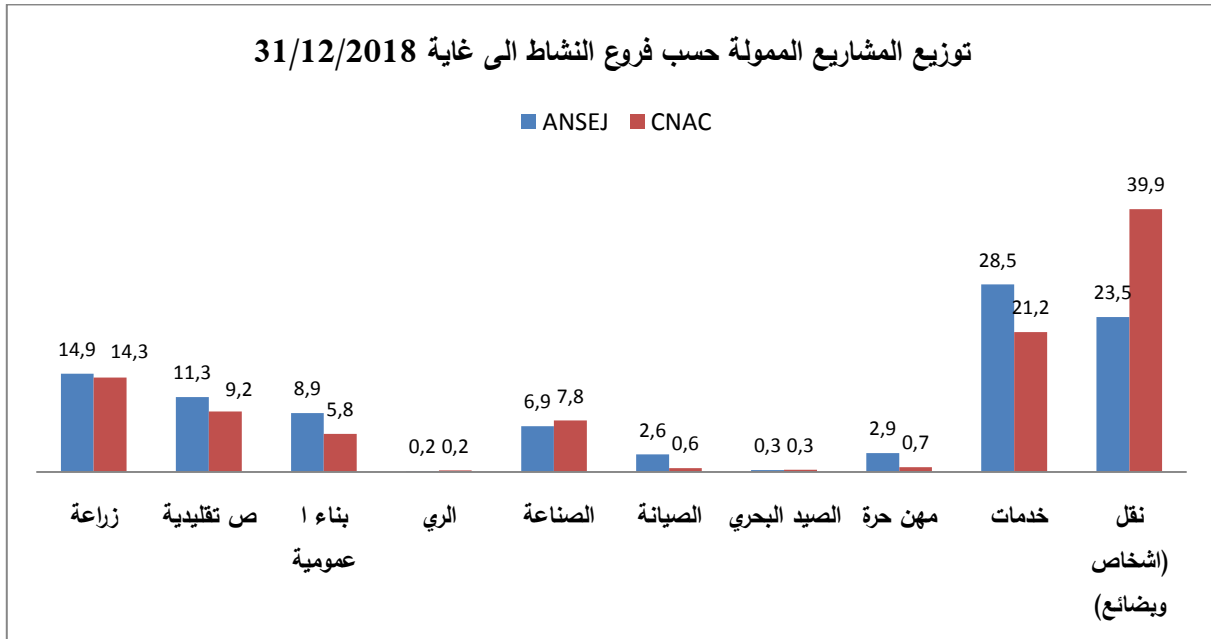
- بالنسبة لجهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ): ساهم الجهاز على مدى نفس الفترة السابقة في انشاء ما يناهز 374 325 مؤسسة مصغرة، استحدثت من خلالها 892 699 منصب شغل، وهي مساهمة متواضعة باعتبار الجهاز يقدم تمويل ثلاثي يصل لحد اقصى الى 10 مليون دج.

- خلق النشاطات عن طريق الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC): ساهم الجهاز على مدى عشرية في نفس الفترة في انشاء ما يناهز 143 493 مؤسسة مصغرة، استحدثت من خلالها 300 602 منصب شغل، وهي مساهمة متواضعة، باعتبار الجهاز موجه خصيصا لفئة البطالين البالغين من العمر (35- 50 سنة)، لان هذه الفئة عانت من البطالة مدة طويلة او فئة المسرحين من العمل لاسباب اقتصادية، وفي الغالب تتضاءل فرصها في الحصول على منصب عمل بسبب تقدمها في السن، اضافة الى تغير طلبات سوق العمل من حيث المهن والاختصاصات، ولهذا الاسباب تبقى المبادرة الى استحداث نشاط ذاتي من طرفها الخيار شبه الوحيد.

الباب الثالث مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل بالجزائر (واقع وآفاق)

-الاستنتاج المشترك من خلال عمل هذه الاجهزة واعتمادا على حصيلتها الموضحة في الشكل (6-3) نلاحظ انها حققت تقدم كبير في استحداث مناصب الشغل حيث بلغ عدد المناصب المستحدثة سنة 2012 بما يساوي 98321 عامل، بعدما كان لا يتجاوز 20182 منصب شغل سنة 2008 أي ما يمثل نسبة زيادة تقدر بـ487%، ولكن سرعان ما تراجع عدد المستفيدين بمعدل كبير الى ان وصل الى اقل عدد للسداسي الأول سنة 2018 حوالي 9696 منصب عمل فقط، وبافتراض استحداث نفس العدد للسداسي الثاني فان بنسبة التراجع قاربت 507 % مقارنة بسنة 2012.

الشكل(6-4):توزيع المشاريع الممولة بواسطة أجهزة الدعم (-ansej-cnac) منذ انشاءها الى غاية 31/12/2018، الوحدة النسبة المئوية (%).



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على: معطيات النشرة الإحصائية (رقم 34-2019) للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصادرة عن وزارة الصناعة والمناجم.

خلاصة الفصل:

انطلاقا لما تم عرضه في الفصل نلاحظ أن لأجهزة دعم النشاطات الذاتية دور كبير في استحداث المؤسسات خاصة المصغرة منها، ويتجلى هذا من خلال العدد المتزايد سنويا من هذا النوع من المؤسسات، وهذا راجع إلى نسبة مساهمة الأجهزة في نسبة تمويل المشاريع بصفة أساسية، وهذا ملاحظ جليا خاصة في جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والمسماة حالي الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاوآتية، ولكن رغم هذه المزايا هناك بعض التحديات يمكن توضيحها فيما يلي: .

- عمل هذه الأجهزة ومردوديتها يتماشى تماما مع القدرة المالية للبلد، حيث نلاحظ من خلال دراسة الفصل أن وتيرة استحداث المؤسسات في إطار هذه الأجهزة، كانت في أوجها سنوات (2011-2014)، أي سنوات الإيرادات القياسية للجباية البترولية ما اصطلاح عليه آنذاك سنوات " البجوحة المالية "، حيث سرعان ما تراجعت وتيرة إنشاء المؤسسات مع الصدمة البترولية أواخر سنة 2014، حيث تواصلت وتيرة تراجع استحداث المؤسسات. - نلاحظ كذلك من خلال دراسة الفصل أن ابرز قطاعات النشاط المهيمنة على استحداث المؤسسات في إطار هذه الأجهزة، كانت ولا تزال القطاعات الخدمية (التجارة والنقل)، وهذه القطاعات على الرغم من أهميتها لكن ليست خلاقة للقيمة المضافة، وخاصة أنها غير كثيفة الاستعمال لليد العاملة، وهذا ما يبرر المساهمة المتواضعة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل على المستوى الكلي.

-تستحوذ مؤسسات قطاع البناء والأشغال العمومية على نسبة مهمة من النسيج المؤسساتي، وهي ذات استعمال مكثف لليد العاملة، مما يجعلها مساهم ايجابي في استيعاب اليد العاملة، إلا أن الملاحظ هو أن مشاريع القطاع مرتبطة هي الأخرى بتمويل الخزينة العمومية، ما جعله أكثر عرضة للتأثر السلبية لأي صدمة بترولية.

-توجد نصوص قانونية لهيأت دعم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مثل مشاتل المؤسسات، مراكز تسهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، المجلس الوطني الاستشاري لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جد مفصلة، إلا أن نتائج القطاع تبقى دون المأمول.

الفصل السابع: الإجراءات والبرامج المرافقة للحد من البطالة في الجزائر

مقدمة الفصل:

إن تفاقم أزمة البطالة مع مخلفات الأزمة الاقتصادية، خاصة بعد سياسة التعديل الهيكلي الذي تسبب في غلق عديد المؤسسات الاقتصادية العمومية وتسريح العمال، مع قلة الموارد المالية آنذاك، ما أدى إلى الركود الاقتصادي وضعف إن لم نقل انعدام الإنفاق الاستثماري، هذا كله كان يندرج بانفجار اجتماعي استدعى تدخل الدولة باتخاذها إجراءات في مجال الحماية الاجتماعية ودعم التشغيل المؤقت، إضافة إلى أجهزة دعم النشاطات الذاتية، وكان أبرز عمل إنشاء الصندوق الوطني للتأمين على البطالة الذي وضع أساسا لدفع تعويضات أو إعانات مالية للعمال المسرحين اقتصاديا، إضافة إلى الوكالات المساعدة على التشغيل المؤقت، وكالة التنمية الاجتماعية، وما ترافق معها من برامج تشغيل مؤقتة متعددة مثل أعمال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة-TUP) (HIMO) منحة النشاط ذات المنفعة العامة (IAIG) ، وبرنامج المساعدة على الإدماج المهني (DAIP)، والتي سنستعرضها في هذا الفصل.

المبحث الأول: الإجراءات المتخذة للحد من البطالة في الجزائر:

لقد بدأت أولى إجراءات مكافحة البطالة خاصة بطالة الشباب مع السنوات الأولى للازمة الاقتصادية التي شهدتها البلاد، وكان " أول برنامج لتشغيل الشباب سنة 1988 يسمى جهاز الإدماج المهني للشباب (DIPJ)، مخصص للشباب طالبي العمل لأول مرة وخاصة ضحايا التسرب المدرسي " ، ثم تبع هذه الخطوة إنشاء عدة أجهزة لمكافحة البطالة يمكن أن نستعرضها كما يلي:

1- الوكالات المساعدة على التشغيل:

1-1 الوكالة الوطنية للتشغيل:

هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي 77/06 المؤرخ في 18 فبراير 2006 يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها¹.

تعتبر من أهم الهيئات العمومية للتشغيل في الجزائر، ومهمتها الأساسية هي تنظيم سوق الشغل و تسيير العرض والطلب في هذا السوق، وتلعب في هذا الشأن دورا أساسيا في التقريب بين طالبي العمل وهم البطالين من كل الفئات من جهة وأصحاب العمل و هم كل المؤسسات الاقتصادية التابعة للقطاعات العمومي والخاص من جهة أخرى، باستثناء طبعاً الإدارة العمومية التي يخضع التشغيل فيها لإجراءات أخرى تحت إشراف المديرية العامة للتوظيف العمومية.

2- الجريدة الرسمية، العدد 09، 19 فبراير 2006.

قد جاء القانون رقم: 90/04 المؤرخ في : 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة الشغل ليعزز مكانة و دور الوكالة بصفتها الهيئة العمومية التي تضمن تنصيب العمال و تشغيلهم، باستثناء الأماكن التي لا توجد بها هياكل الوكالة أين رخص للبلديات استثناء أن تقوم بهذا الدور في حدود اختصاصاتها الإقليمية، أما من جانب التنظيم فان الوكالة مهيكلة بطريقة تسمح لها بالتواجد في كل مناطق الوطن و تتكون هياكلها من:

- المديرية العامة

- 10 وكالات جهوية

- أكثر من 157 وكالة محلية .

تعتبر الوكالة المحلية للتشغيل هي الخلية الأساسية في هذا التنظيم و هي التي تستقبل المتعاملين معها سواء من طالبي العمل أو أصحاب العمل و يمكن تلخيص مهامها كما يلي:

- إستقبال طالبي العمل من الجنسين لتسجيلهم بعد جلسة الحوار الأولى حسب مؤهلاتهم و رغباتهم في المنصب الذي يسعون إليه أو توجيههم وفقا لاستعداداتهم إلى برامج أخرى.

- تتلقى عروض العمل وتعمل على ربطها بالطلبات ضمن بطاقة موزعة حسب المهن و القدرات و في هذا المجال فإنها تبادر إلى برجة زيارات إلى أصحاب العمل من اجل تفعيل سوق الشغل.

- استقبال الشباب المتخرجين من الجامعات والمعاهد الوطنية لتسجيلهم في عقود المساعدة على الإدماج المهني.

- تسجيل العمال المسرحين لأسباب اقتصادية من اجل تمكينهم من الاستفادة من نظام التأمين على البطالة على أساس ملفات و قوائم يقدمها صاحب العمل.

1-2 وكالة التنمية الاجتماعية:

هيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزارة التضامن الوطني، أنشأت عام 1996 في ظل تطبيق مخطط إعادة الهيكلة بالجزائر هدفها التخفيف من حدة نتائج هذا المخطط على الفئات الاجتماعية الضعيفة و ذلك بوضع تدابير و برامج لمحاربة البطالة والفقر والتهميش وعليه فان المهام الأساسية للوكالة يمكن تلخيصها في:

- ترقية و اختيار و تمويل كل العمليات الموجهة للفئات الاجتماعية المحتاجة.

- تمويل مشاريع لها منفعة اقتصادية و اجتماعية تستعمل في انجازها يد عاملة كثيفة أي تشغيل اكبر عدد ممكن من العمال في كل مشروع.

تنظيم الوكالة يشمل مديرية عامة تتفرع عنها عدة مديريات مركزية و كذا مجلس للتوجيه ولجنة للمراقبة. وحتى تقوم بمهامها فإنها تعتمد على شبكة تتكون من 7 وكالات جهوية إضافة إلى اعتمادها على مديريات التشغيل و مديريات النشاط الاجتماعي بالولايات وكذلك البلديات.

أهداف الوكالة كبيرة و هامة بالنظر للفئات الاجتماعية التي تقصدها و لبلوغ هذه الأهداف والوصول إلى المواطنين المعنيين ببرامجها فان الوكالة تقوم بدور إعلامي وتوجيهي عبر كل الهياكل التي تعتمد عليها من:

- فروعها الجهوية

- مديريات التشغيل للولاية

- مديريات النشاط الاجتماعي للولاية

- الخلايا الحوارية في الأحياء

- البلديات

- الجمعيات المدنية التي لها علاقة بالمسائل الاجتماعية بصفة عامة ويرتكز هذا الدور على تنظيم حملات تحسيسية وإعلامية عامة ثم اتصالات مباشرة بالمواطن سواء فردياً أو عبر الجمعيات للوصول إلى توجيه كل مواطن إلى البرنامج الذي يتلاءم مع حالته الاجتماعية .

1-3 البرامج التابعة لأجهزة التضامن:

1-3-1 أعمال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUP-HIMO):

توجه هذه الأشغال إلى الشباب المقبلين على العمل لأول مرة والذين لا يتوفرون عموماً على مستوى تعليم عالي بصفة خاصة فهي ترمي أساساً على تنفيذ عمليات تجريبية ذات منفعة عامة مولدة لمناصب شغل، من أجل تحسين شروط حياة الفئات الهشة، وحتى مساعدة المؤسسات المصغرة قصد تحسين المنشآت والخدمات في المناطق المحرومة. أما الهدف الثاني هو الإسهام في تطوير النشاط الاجتماعي للحكومة وذلك عن طريق التحضير لمرحلة تجريبية ولبرامج تنمية اجتماعية على نطاق واسع، مخصصة لتنمية المنشآت والحد من الفقر إضافة إلى ذلك فإن تصميم هذا البرنامج يهدف إلى:

-خلق عدد معتبر من مناصب الشغل.

-تنمية المنشآت العمومية بتنفيذ الأشغال يكون أثرها الاقتصادي والاجتماعي ذو منفعة مؤكدة.

-ترقية القطاع الخاص لاسيما من خلال العمل مع المؤسسات المصغرة التابعة للشباب.

الباب الثالث مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل بالجزائر (واقع وآفاق)

تخصص أشغال ذات منفعة عمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة، لتنفيذ أشغال وتقديم الخدمات المتعلقة بترميم المنشآت الاجتماعية وصيانة الأملاك العمومية. يتم تنفيذ هذه الأشغال بطرق تتطلب نسبة عالية من اليد العاملة وتفتح الأبواب لمشاركة القطاع الخاص المحلي من خلال إدماج العمال المحليين وكذا بطرق مبسطة لإبرام الصفقات كما أنها سوف تسمح بخلق مناصب شغل مؤقتة في ميادين الطرق، الفلاحة والغابات والري، فهي خاصة بأعمال الصيانة والترميم على مستوى الجماعات المحلية، وتهدف هذه المشاريع كما هو واضح إلى إنعاش المشاريع ذات المنفعة العامة.

الجدول (7-1) حصيلة جهاز المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة "TUP-HIMO" وجهاز الجزائر البيضاء "Blanche Algérie" للفترة (2008-2016):

السنوات	مجموع مناصب العمل المستحدثة	مجموع الورشات	الغلاف المالي (مليار دج)
2008	13201	4059	4.12
2009	15954	4916	5.07
2010	12098	4314	4.29
2011	12308	4616	4.63
2012	21987	9052	9.29
2013	36327	16671	15.71
2014	44827	20871	19.44
2015	43411*	/	/
2016	34724*	/	/
المجموع	234837	64499	62.6

Source : CNES, Rapport National sur le développement humain en Algérie, 2013-2015, page 191.CNES.DZ

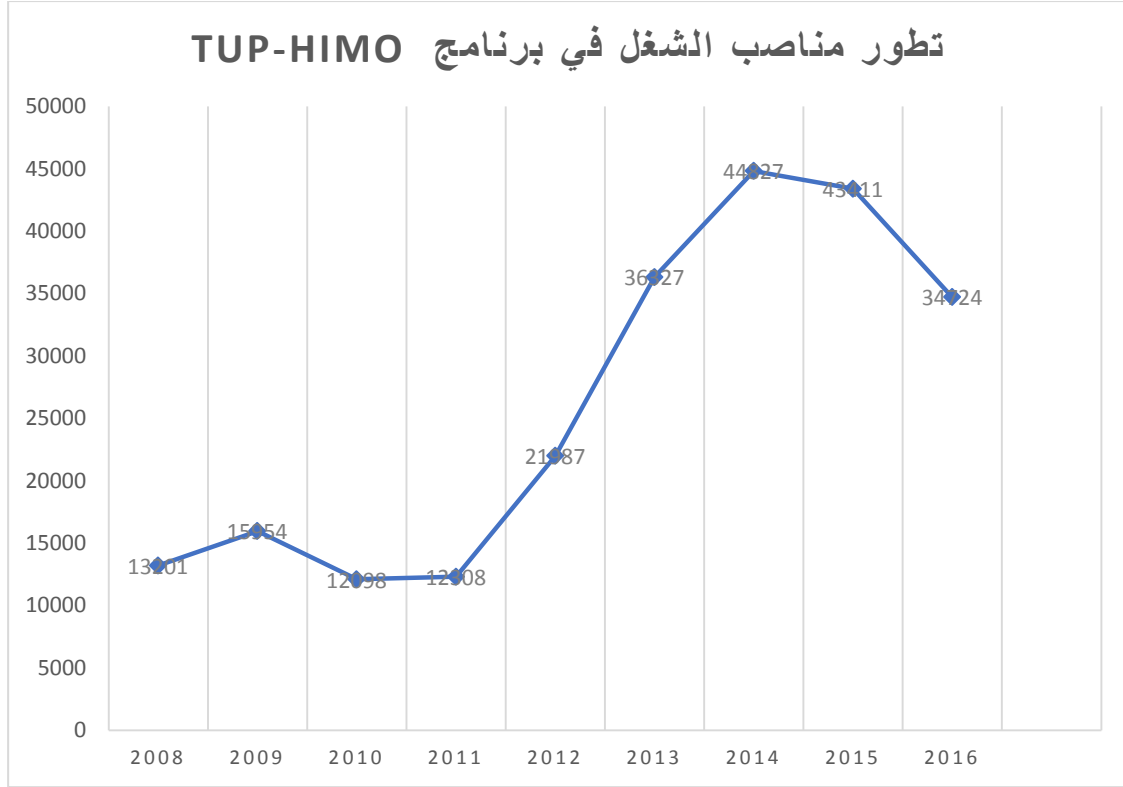
*- l'Algérie en quelques chiffres 2014-2016, page 11, le site web ons.dz.

1-3-2 برنامج الجزائر البيضاء "Blanche Algérie":

جهاز الجزائر البيضاء هو عبارة عن تكييف أعمال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUP) (HIMO)، تشجيع فئة الباحثين عن عمل لأول مرة ولا يملكون أي وسيلة أو المؤهلات، والمهتمين في النشاطات الذاتية عن طريق مؤسسات جد مصغرة (ورشات).

من الجدول (7-1)، يتضح محدودية برنامج أعمال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUP) (HIMO) بما فيه برنامج الجزائر البيضاء "Blanche Algérie"، فلم يتعدى عدد الورشات 64499 ورشة للمنفعة العمومية، حيث بلغ عدد المستفيدين من هذه الورشات 156712 عامل للفترة (2008-2014)، بمعدل 22388 عامل لكل سنة، ناهيك ان كل عقود العمل هذه هي عقود مؤقتة، ولا يستطيع أصحابها اكتساب مهارة او خبرة مهنية نظرا لان هذه الورشات في معظمها موجهة للمنفعة العمومية الظرفية.

الشكل (7-1) حصيلة جهاز المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة "TUP-HIMO" وجهاز الجزائر البيضاء "Blanche Algérie" للفترة (2008-2016):



المصدر: من اعداد الباحث اعتمادا على الجدول (7-1)

3-3-1 منحة النشاط ذات المنفعة العامة (IAIG) :

تم إنشاء جهاز الشبكة الاجتماعية في المرسوم التنفيذي رقم 438/94 المؤرخ في 1994/12/14 يعدل و يتم المرسوم التنفيذي رقم 336/94 المؤرخ في 1994/10/24 هذا الجهاز الذي يعتبر جزءا من الشبكة الاجتماعية، حيث أن الشخص هو الذي يلتمس بنفسه المشاركة في النشاطات ذات المنفعة العامة، لدى المصالح المختصة للمجلس الشعبي البلدي، الذي يقدم تصريحاً شرفياً يؤكد فيه انعدام أي دخل يكون ممضي ومصادق عليه من طرف مصالح البلدية ومرفقا ببطاقة للحالة المدنية كما يمكن للوالي التدخل في حالة عجز المصالح البلدية عن التكفل انتقاء برامج الأنشطة ذات المنفعة العامة، يستجيب قبل كل شيء لحاجيات وانشغالات السكان المحرومين، إذ يجري من

طرف مصالح البلدية بمساعدة تقنية من الهيئات المختصة على مستوى الدائرة والولاية، وبمساهمة فعلية من الحركة الجموعية.

- إن المبلغ الشهري للتعويض المحدد هو 5400.00 دينار جزائري تمنح مقابل المشاركة الفعلية في ورشات النشاطات ذات المنفعة العامة على قدر 8 ساعات عمل في النهار مع العلم أن مبالغ المنحة المدفوعة للمستفيدين تحسب تبعا للأيام التي اشتغل فيها المستفيد فعلا.

1-3-4 برنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي (DAIS) :

هو جهاز إدماج الشباب بواسطة خلق مناصب شغل مؤقتة محلية، استحدث هذا الجهاز سنة 2009، ليعوض برنامج الوظائف المأجورة بمبادرة محلية (ECIL) الذي أنشأ هذا الجهاز سنة 1990، والغرض من هذا الجهاز هو مكافحة الفقر والتهميش، يستهدف الأشخاص الذين يعانون من حالات عدم الاستقرار الاجتماعي (خاصة تلك الناتجة عن التسرب المدرسي)، وهو موجه لكل المعنيين البالغين بين 18 و60 عامًا.

الباب الثالث مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل بالجزائر (واقع وآفاق)

الجدول (7-2) حصيلة جهاز الوظائف المأجورة بمبادرة محلية (ECIL)، برنامج نشاطات الادمج الاجتماع (DAIS)، منحة النشاطات ذات المنفعة العامة (IAIG) للفترة (2008-2014):

DAIS		IAIG		ESIL		السنوات
%	عدد	%	عدد	%	عدد	
/	/	39.9	261894	87.6	132484	2008
/	/	38.6	255540	89.2	143414	2009
62.8	62161	37.0	254311	/	/	2010
59.8	175588	34.6	260895	/	/	2011
30.0	488609	/	/	/	/	2012
36.3	502842	/	/	/	/	2013
34.1	512818	/	/	/	/	2014

Source : CNES, Rapport National sur le développement humain en Algérie, 2013-2015, page 192.CNES.DZ.

يتضح من الجدول (7-2) ان حصيلة تنفيذ برامج المساعدات الاجتماعية هذه والتي تتم عبر انشاء مناصب عمل

ذات مردودية ضعيفة مقابل منحة قليلة، ذات بعدين:

البعد الأول: إيجابي وهو بعد اجتماعي وهو مساعدة الفئات الهشة على تلبية الحد الأدنى من ضروريات الحياة، وفق

هذه العقود التي تبقى سارية المفعول خاصة منحة النشاط ذات المنفعة العامة (IAIG). خاصة مع استفادة المعنيين

من التغطية الاجتماعية.

البعد الثاني: سلبي وهو بعد اقتصادي يتمثل في تشجيع القادرين على العمل على الاتكالية، وفي أحسن الأحوال توجههم نحو سوق العمل الموازية، مما يشكل هدرا لمداخيل إضافية، ومساعدة السوق غير الرسمية على الانتشار.

2-التأمين على البطالة:

1-2 الصندوق الوطني للتأمين على البطالة:

أنشئ الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 06 جويلية 1994⁽¹⁾، وكان يهدف آنذاك إلى حماية العمال الأجراء الذين فقدوا مناصب عملهم لأسباب اقتصادية، نتيجة التسريحات الجماعية للأجراء العاملين بالقطاع الاقتصادي، المقررة على أثر تطبيق مخطط التعديل الهيكلي وعرف هذا الصندوق عدة محطات تخص في معظمها التكفل بالمهام الجديدة المسندة إليه من قبل السلطات العمومية، بما فيها النظام القانوني لتعويض البطالة ابتداء من سنة 1994، وتبرز فيما يلي أهم الأجهزة التابعة للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في مجال استحداث النشاطات للبطالين.

2-1-1 مهام الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

منذ استحداث الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، وبصفته مؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي مكلف في تلك الفترة من تاريخ الجزائر بتخفيف العواقب الاجتماعية الناجمة عن التسريحات الجماعية للعمال الأجراء العاملين بالقطاع العمومي الاقتصادي المقررة على أثر تطبيق مخطط التعديل الهيكلي.

قد عرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في مساره عدة محطات تخص جلها وفي كل مرة التكفل بالمهام الجديدة المسندة إليه من قبل السلطات العمومية بما فيها النظام القانوني لتعويض البطالة ابتداء من سنة 1994،

¹ - الجريدة الرسمية رقم: 44، بتاريخ 07 يوليو 1994، ص 6

والإجراءات النشيطة لدعم إعادة إدماج البطالين، ومساعدة المؤسسات المواجهة لصعوبات ابتداء من سنة 1998، وجهاز دعم استحداث النشاطات لصالح البطالين الذين تتراوح أعمارهم بين 35 و50 سنة انطلاقا من سنة 2004.

2-1-1-أ- التعويض عن البطالة:

تكمن أول مهمة للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والموكلة إليه منذ إنشائه في دفع تعويض البطالة للمستفيدين من الاشتراكات المدفوعة من طرف أصحاب العمل والعمال مع التغطية من مجمل المخاطر في ظل نظام الضمان الاجتماعي.

أكبر قسم من المسجلين في نظام التأمين عن البطالة مدرج ضمن الفترة الممتدة بين 1996 و1999 المتزامنة مع تنفيذ إجراءات التعديل الهيكلي.

ابتداء من سنة 1999، بدأ تعداد البطالين المدججين في الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة يعرف تراجعا ملموسا مع تسجيل 4257 سنة 2000، و298 مسجل بين جانفي وأوت 2005¹، وبلغ إجمالي المستفيدين الى غاية " أوت 2005 ومنذ إنشاء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة استفاد من هذا التعويض 189186 بطالا، من بينهم 174767 استفادوا كامل حقوقهم التعويضية.

¹ - النشرة الشهرية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، العدد 32، 2006.

2-1-1-ب- إعادة الإدماج:

يوجه بدوره المستفيدين إلى نوعين من الاستفادة إلى دعم البحث عن الشغل المأجور ودعم العمل الحر، مقترحين على البطالين المستفيدين المنظمين في أفواج دورات دراسية نظرية وتطبيقية معدة في مجالات من شأنها تعزيز قدراتهم في البحث عن شغل أو استحداث منصب عمل خاص بهم.

إلى غاية نهاية 2005 تم إعادة إدماج 54862 بطلال مستفيد.

2-1-1-ج- التكوين التحويلي:

يمكن هذا النوع من التكوين من إدماج البطالين المستفيدين من اكتساب مؤهلات جديدة تساعدهم على إنماء قدراتهم للإدماج مجددا في الحياة العملية، وذلك من خلال تنظيم دورات تكوينية قصيرة المدى (ثلاثة أشهر عموما) على مستوى مؤسسات التكوين المهني المتعاقدة مع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

وقد سجل قبل "حلول سنة 2004 استفاد حوالي 11583 بطلال من التكوين في تقنيات البحث عن الشغل و2311 شخص في المرافقة في استحداث المؤسسات المصغرة".

2-1-1-د- مساعدة المؤسسات المواجهة للصعوبات:

يدخل ذلك في إطار علاقة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ومحيطه، وخاصة المؤسسات الاقتصادية المواجهة للصعوبات، والهدف من ذلك دعم هذه المؤسسات في الحفاظ على مناصب الشغل لديها ضمن عملية إعادة التأهيل ضمن أسس ومبادئ لصالح التشغيل في ظل اقتصاد السوق، وهذا الإجراء وقائي لحماية الشغل، حيث نجد أن المؤسسات تواجه الصعوبات بدرجات متفاوتة وأشكال مختلفة وصعوبات ظرفية هيكلية سواء أكانت مؤسسات عمومية أو خاصة.

3- أجهزة المساعدة على الإدماج المهني للشباب:

3-1 جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات (PID):

أنشئ هذا البرنامج بموجب المرسوم التنفيذي 08-127 بتاريخ 30 افريل 2008⁽¹⁾، ليحل محل اول جهاز لإدماج هذه الفئة والذي كان يسمى عقود ما قبل التشغيل (CPE) أنشئ هذا البرنامج بموجب المرسوم 98-402 بتاريخ 02 ديسمبر 1998⁽²⁾، يتضمن الإدماج المهني للشباب الحاملين لشهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين الذين تتراوح أعمارهم بين 19 و 35 سنة. ومدة عقد هذا التشغيل هي 12 شهرا قابلة للتجديد مرة واحدة لمدة 06 أشهر وبالنسبة للأجر تساهم الهيئة المستخدمة بنسبة 20 % من الأجر المدفوع لحاملي الشهادة الجامعية في حالة المؤسسة الاقتصادية.

، يتضمن الإدماج المهني للشباب الحاملين لشهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين الذين تتراوح أعمارهم بين 19 و 35 سنة. ومدة عقد هذا التشغيل هي 12 شهرا قابلة للتجديد مرة واحدة لمدة 06 أشهر وبالنسبة للأجر تساهم الهيئة المستخدمة بنسبة 20 % من الأجر المدفوع لحاملي الشهادة الجامعية في حالة المؤسسة الاقتصادية. ويمكن الاستفادة من الحصول على المهارات والخبرة اللازمة، كما ان له الحظ في البقاء في منصبه بصفة دائمة.

1-الجريدة الرسمية رقم 23 ، بتاريخ 04 ماي 2008، ص 03.

1-الجريدة الرسمية رقم 91 ، بتاريخ 06 ديسمبر 1998، ص 28.

استفاد من الجهاز على مدى الفترة (2008-2014) ما يساوي 295325 مستفيد، معظمهم من حاملي الشهادات، وشكلت نسبة الاناث الأغلبية بـ79.3%⁽¹⁾.

3-2 جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) :

يشكل اهم جهاز للتشغيل المؤقت مستحدث لحد الان، وهو ستحدث هذا البرنامج بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أفريل 2008⁽²⁾ يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، يهدف إلى تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل لأول مرة، وتشجيع النشاط الرامي إلى ترقية تشغيل الشباب، لاسيما عبر برامج تكوين وتشغيل، وينقسم إلى ثلاث فئات:

3-2-1 عقود إدماج حاملي الشهادات والتقنيين السامين وخريجي المعاهد الوطنية للتكوين المهني (CID):

جاء هذا البرنامج ليخلف برنامج عقود ما قبل التشغيل، وهو موجه للجامعيين والتقنيين السامين، الذين يعانون من البطالة ويتراوح سنهم بين 19 و35 سنة، ليتم إدماجهم في الإدارات العمومية والمؤسسات الاقتصادية مقابل 15000 دج.

1- CNES, projet de rapport national sur le développement humain Algérie, 2013-2015, op-cit., p112

2- الجريدة الرسمية، العدد 22، يوم 30 افريل 2008.

2-2-3 عقود إدماج الحاصلين على تكوين مهني وخريجي التعليم الثانوي أو الذين تابعوا تربصا

تمهينيا (CIP):

وهو موجه للشباب الحاصلين على مثل هذا المستوى ليتم إدماجهم في المؤسسات العمومية الاقتصادية أو الخاصة أو الإدارات العمومية بمقابل 8000.00 دج شهريا.

3-2-3 عقود إدماج تكوين (CIF):

موجه للشباب البطال عديمي المستوى والتكوين، أو لهم مستوى تعليمي أقل من التاسعة أساسي وينصب المستفيدين من عقود إدماج تكوين إدماج ، إما في ورشات الأشغال المختلفة التي تبادر بها الجماعات المحلية ومختلف قطاعات النشاط، و إما لدى حرفيين معلمين لمتابعة تكوين وهو موجه للشباب الذين تتراوح أعمارهم من 16 إلى 20 سنة.

الجدول (7-3) حصيلة المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) للفترة (2008-2014).

2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	نوع العقد
39745	43548	75671	269746	99691	89101	48002	عقود (CID)
37566	43939	95333	226284	85114	75973	29721	عقود (CIP)
36106	51486	70989	164780	88336	112544	86573	عقود (CFI)
94142	113328	167123	301072	208159	210273	120450	مجموع القطاع الاقتصادي
19275	25645	74870	359738	64982	67345	43846	مجموع القطاع الاداري
113417	138973	241993	660810	273141	277618	164296	المجموع

Source : CNES, Rapport National sur le développement humain en Algérie 2013-2015, Alger, p 192.

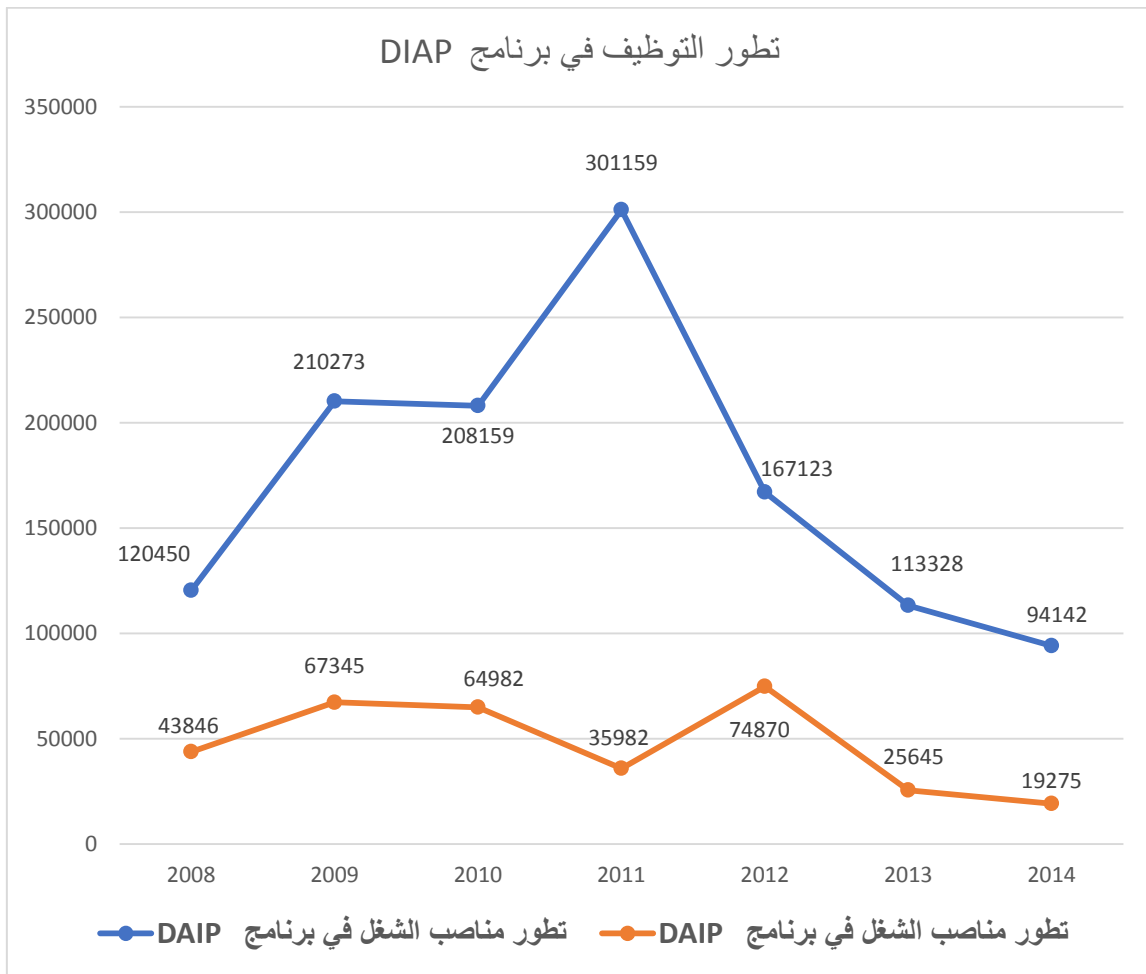
مجموع التعيينات في كلا القطاعين الاداري والاقتصادي لسنة 2015 يساوي 95084 وسنة 2016 عدد التعيينات يساوي 68287 موظف⁽¹⁾.

¹ - l'Algérie en quelques chiffres 2014-2016, page 11, le site web ons.dz

الباب الثالث مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل بالجزائر (واقع وآفاق)

من خلال النتائج المحققة في ميدان ترقية التشغيل واعتمادا على معطيات الشكل رقم (7-2) إضافة نتائج التعينات لسنتي 2015 و2016 نلاحظ ان سنة 2011 حققت تقدم كبير خاصة إذا أخذنا بعين الاعتبار عدد الشباب المنصبين في القطاع الاقتصادي حيث بلغ عدد التنسيبات 660810 مستفيد، أي ما يمثل نسبة زيادة تقدر بـ242%، ولكن سرعان ما تراجع عدد المستفيدين بمعدل كبير الى ان وصل الى اقل عدد سنة 2016 بـ113417 مستفيد بنسبة تفهقر قاربت 83% مقارنة بسنة 2011.

الشكل (7-2) حصيلة المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني للقطاعين الاقتصادي والاداري (DAIP) لفترة (2008-2014).



المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على معطيات الجدول (7-3).

الباب الثالث مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل بالجزائر (واقع وآفاق)

المحلل لهذه النتائج يلاحظ بان واقع تعيينات العمل في هذه أجهزة التشغيل هذه وخاصة جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) ، كان يهدف في المقام الأول الى شراء السلم الاجتماعي، ومساهمة في البطالة المقنعة خاصة ان أكبر عدد من التعيينات تزامن مع الارتفاع القياسي لأسعار النفط الخام في السوق الدولية، ومع انهيار أسعار النفط الخام منتصف سنة 2014 تفهقرت معها نسبة المستفيدين من التشغيل بنسب تجاوزت 80 % مقارنة سنوات الربيع البترولي.

الجدول (4-7): تطور معدلات البطالة في الجزائر للفترة (2000-2020) الوحدة النسبة المئوية (%)

السنوات	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
معدل البطالة	29.79	27.3	25.7	23.7	17.7	15.3	12.3
السنوات	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
معدل البطالة	13.8	11.3	10.2	10	10	11	9.8
السنوات	2014	2015	2016	2017	2018	2019	* 2020
معدل البطالة	10.6	11.2	10.5	11.1	11.7	11.4	14.1

المصدر: من اعداد الباحث بتجميع معطيات الديوان الوطني للإحصاءات

*-cnese, Retrospective 2020, Principaux faits saillants a caractere politique, economique, social et environnemental, ANALYSE LIMINAIRE, alger, algerie, Mars 2021, P 09.

3-3 إدماج موظفي جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP):

قرار إدماج موظفي جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP)، كان وفق مرسوم تنفيذي رقم 19-336 مؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1441 الموافق الموافق 8 ديسمبر 2019 يتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة

على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات¹، ويهدف هذا المرسوم إلى تحديد كفاءات إدماج، بصفة استثنائية، للمستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني وجهاز الإدماج الاجتماعي لشباب حاملي الشهادات:

1- كفاءات الإدماج في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية:

- يدمج المستفيدون المذكورون أعلاه، في حالة نشاط في المؤسسات والإدارات العمومية إلى غاية 31 أكتوبر 2019، في رتب الموظفين بصفة متربصين أو متعاقدين لمدة غير محددة في مناصب توافق مؤهلاتهم.

- يتم ترسيم وإعادة ترتيب المستفيدين المذكورين طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

- يمتد إدماج المستفيدين المذكورين أعلاه على مدى السنوات 2019 و 2020 و 2021 وتتم حسب المناصب المالية المخصصة لهذا الغرض.

- زيادة على استيفاء الشروط العامة للالتحاق بمنصب شغل عمومي، يجب على المستفيدين المنصوص عليهم أن يستوفوا الشروط القانونية الأساسية المطلوبة للتوظيف في الرتبة أو منصب الشغل المعني.

- يتم إدماج المستفيدين من الجهازين المذكورين سابقا، لدى الإدارة المعنية بالإدماج في رتبة أو منصب يوافق شهادة أو تأهيل المستفيدين المعنيين، عند تنصيبهم، وذلك بعد دراسة الملفات وفقا للشروط الكفاءات المنصوص عليه في التنظيم المعمول به في التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادة.

- في حالة عدم توفر الإدارة المعنية بالإدماج على الرتبة أو منصب الشغل الذي يوافق شهادة أو كفاءة المستفيد المعني، يدمج هذا الأخير على مستوى هيئة أو إدارة عمومية أخرى.

¹ - الجريدة الرسمية، العدد 50، 20 سبتمبر 2015.

1- كفاءات الإدماج في القطاع العمومي الاقتصادي:

- يتم إدماج المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني وجهاز الإدماج الاجتماعي لشباب حاملي الشهادات، إلى غاية 31 أكتوبر 2019، في القطاع الاقتصادي، حسب الأحكام التشريعية والتنظيمية المنظمة لعلاقات العمل المعمول بها، والمتعلقة بشروط وكفاءات التوظيف ضمن هذا القطاع، وكذا الأحكام المنصوص عليها في هذا المرسوم.

المبحث الثاني: انعكاسات سياسة الإنعاش الاقتصادي على التشغيل:

1- برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي (2001-2004):

اهتمت الدولة بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في برنامج الإنعاش الاقتصادي 2001-2004، وهو ذو طابع اجتماعي، بتخصيص حوالي 1748.3 مليار دج للقطاع مع نهاية سنة 2001، كما عرفت الأعباء الجبائية التي تتحملها المؤسسات و هي الرسم على النشاط المهني (TAP) و الدفع الجزائي (VF) انخفاضاً محسوساً حيث انتقل الرسم على النشاط المهني من 2.55 % إلى 2 % في قانون المالية 2001، و الدفع الجزائي (VF) انتقل من 6 % إلى 5 % في قانون المالية 2002.

1-1 محاور برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي¹:

¹ - بوصافي كمال، حدود البطالة الظرفية والبطالة البنوية في الجزائر في ظل المرحلة الانتقالية، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 2006،

يمكن توضيح اهم محاور برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي فيما يلي:

-التأطير الفعال على المدى المتوسط لعملية التمويل حتى تتمكن الدولة من التحديد الدقيق لقدراتها المالية سواء كان ذلك على المستوى الداخلي او الخارجي.

-التحديد الدقيق لإمكانيات النمو المستقبلية والامكانيات المتاحة والتي تستطيع توفير مناصب العمل.

-تطوير وتنمية القطاع الفلاحي والعمل على اتاحة إمكانية التشغيل فيه وذلك للتقليل من النزوح الريفي من جهة ولخفض الفاتورة الغذائية من جهة أخرى.

-الدعم الشفاف لكل المؤسسات سواء كانت عامة او خاصة بما في ذلك التخفيف من الأعباء الجبائية وكذلك التسهيل في عملية الحصول على القروض.

-توجيه التجهيز نحو الاشغال الكبرى الخاصة بتطوير البنى التحتية والتنمية الجهوية والمحلية، والتحديد الدقيق المتد الى سنة 2004 او اكثر لكل القدرات الت تعتمد على الموارد الوطنية.

1-2 وضعية التشغيل ضمن برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي (2001-2004):¹

بلغت تكلفة البرنامج المقترح لهذه الفترة فيما يخص قطاع التشغيل والحماية الاجتماعية بـ 16 مليار دج، حيث

اختص ببرنامج أعمال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUP-HIMO) ، اذ تسمح

¹ - هواري عامر وقاسم حيزية، السياسات الاقتصادية في الجزائر بين خلق البطالة ومكافحتها، المنتدى الوطني، السياسات الاقتصادية

الراهنة في الجزائر- الواقع والتحديات-، جامعة محمد الشريف مساعدي -سوق أهراس -، سنة 2013، ص 8 بتصرف.

هذه البرامج باستحداث 70.000 منصب شغل دائم لتلك الفترة، ما يعادل 22.000 منصب شغل سنويا بتكلفة تصل إلى 7 مليار دج.

1-3 محاور مخطط العمل لتطوير الشغل ومكافحة البطالة⁽¹⁾:

لقد اعتمدت الحكومة في شهر افريل 2008 مخطط العمل لتطوير الشغل ومكافحة البطالة، والذي وضعت من خلاله العمالة في قلب السياسات الاقتصادية والاجتماعية، وقد اعتمد هذا المخطط سبعة اهداف رئيسية محددة كالآتي:

- 1- محاربة البطالة من خلال مقارنة اقتصادية.
- 2- تحسين تأهيل اليد العاملة الوطنية وخاصة المهن التي تعرف عجزا.
- 3- تنمية روح المقاولة.
- 4- تكييف فروع التكوين والتدريب لتتوافق مع احتياجات سوق العمل.
- 5- تحسين وتوحيد الوساطة في سوق الشغل.
- 6- دعم الاستثمار المستحدث لمناصب الشغل.
- 7- تحديث اليات المتابعة المراقبة والتقييم.

1- CNES, projet de rapport national sur le développement humain Algérie, 2013-2015, op-cit.,

من بين اهداف برنامج دعم النمو الاقتصادي هو الحد من ارتفاع معدلات البطالة وارتفاع معدلات الفقر التي ميزت البلاد مع مطلع الالفية، حيث خصص مبلغ 16 مليار دج لتمويل برامج وأجهزة دعم التشغيل، مثل برامج الاستعمال المكثف لليد العاملة من اجل المنفعة العمومية والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب كما تم تخصيص مبلغ سبعة (7) ملايين دج لفائدة برامج من شأنها استحداث 70000 منصب عمل دائم، كما تم تخصيص تحويلات اجتماعية لفائدة الفئات الهشة بمبلغ ثلاثة (3) ملايين دج لنفس الفترة⁽¹⁾.

1-4- برنامج دعم المؤسسات:

من بين إجراءات دعم المؤسسات انخفاض حقوق التسجيل التي تفرض على عقود الشركات والتي انخفضت إلى 0.5 % عندما لا يتجاوز المبلغ 300.000 دج في قانون المالية 2002.

كما تم توقيع بروتوكول اتفاق بتاريخ 2001/12/23 لترقية الوساطة المالية المشتركة بين قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والبنوك العمومية، البنك الوطني الجزائري، بنك الفلاحة والتنمية الريفية، القرض الشعبي الجزائري وبنك التنمية المحلية، التزم فيه مسئولو البنوك الموقعة بالعمل أكثر للانفتاح على محيط المؤسسة، ويعمل طرفا الاتفاق على :

- 1- توفير شروط ترقية العلاقات السليمة بين قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة والبنوك العمومية الموقعة و هذا طبقا لقواعد الحيطة المحددة من طرف بنك الجزائر.
- 2- توجيه القروض البنكية لصالح الأنشطة المنتجة، ذات القدرة الكبيرة على النمو والقيمة المضافة و القدرة على امتصاص البطالة.

¹-Plan de la relance économique, les composantes du programmes, septembre 2001 a décembre

3- تطوير منهجية موحدة وتشاورية، وذلك بالتعاون مع الوزارة المكلفة بالآلية والوزارة المكلفة بالشؤون الخارجية،

لبحث وتعبئة التمويلات الخارجية لدى الممولين الدوليين.

4- مرافقة ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ذات القدرة التصديرية عن طريق التمويل الملائم.

5- تطوير الخبرة البنكية اتجاه المؤسسات، عند إعداد مخططات النشاطات المتوقعة.

6- وضع برامج تكوينية اتجاه مسيري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وإطارات البنك حول إجراءات تقديم التدفقات

المالية.

7- وضع في متناول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مقاييس وشروط تقديم ملفات القروض، والمبادرة بتحسين زبائن

البنك من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، من اجل تنظيمهم في شكل شريك للبنوك العمومية.

2- البرنامج التكميلي لدعم النمو (2005-2009):

يعتبر هذا البرنامج تكملة لبرنامج دعم الإنعاش الاقتصادي (2004-2011) ، إذ بلغ الغلاف المالي للبرنامجين معا

حوالي 4203 مليار دج، إضافة لبرنامج الهضاب العليا والجنوب والبرامج الإضافية ليلبلغ الإجمالي حوالي 8705

مليار دج¹.

¹ - هواري عامر وقاسم حيزية، السياسات الاقتصادية في الجزائر بين خلق البطالة ومكافحتها، مصدر سبق ذكره، ص 10.

الباب الثالث مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل بالجزائر (واقع وآفاق)

الجدول رقم (7-5): تطور حجم العمالة ومعدل البطالة في الجزائر خلال الفترة (2005-2009):

المؤشرات	2005	2006	2007	2008	2009
حجم العمالة المشغلة	8.044.220	8.868.804	8.594.243	9.146.000	9.472.000
الفلاحة	1.380.520	1.609.633	1.170.897	1.252.000	1.242.000
الصناعة	1.058.835	1.263.591	1.027.817	1.141.000	1.194.000
بناء وأشغال عمومية	1.212.022	1.257.703	1.523.610	1.575.000	1.718.000
التجارة والخدمات الإدارية	4.392.844	4.737.877	4.871.918	5.178.000	5.318.000
معدل البطالة %	15.3	12.3	13.8	11.3	10.2

المصدر: هواري عامر وقاسم حيزية، السياسات الاقتصادية في الجزائر بين خلق البطالة ومكافحتها، الملتقى الوطني، السياسات الاقتصادية الراهنة في الجزائر - الواقع والتحديات -، جامعة محمد الشريف مساعديّة - سوق أهراس -، سنة 2013، ص 11-12.

من خلال الجدول (7-4) نلاحظ الانخفاض في معدل البطالة من 15.3% سنة 2005 إلى 10.2% سنة 2009، وهذا راجع في غالبه إلى التوظيف في القطاع الإداري والتجاري، يليه قطاع البناء والأشغال العمومية، باعتبار أن غلاف مالي معتبر وجه لصالح هذه القطاعات.

3-برنامج توظيف النمو (2010-2014)¹:

رصدت لهذا البرنامج مبالغ هامة بلغت 21214 مليار دج أي ما يمثل 286 مليار دولار أمريكي.

في إطار التشغيل سخرت السلطات 350 مليار دج من القيمة الإجمالية للبرنامج لتأطير سوق العمل، وإنشاء برامج

الإدماج المهني لخريجي الجامعات ومراكز التكوين المهني (DAIP) ودعم آليات استحداث المؤسسات المصغرة

وتحويلها، لإنشاء مؤسسات مصغرة تساعد في إنشاء منا صب الشغل والتقليص من حجم البطالة، إضافة إلى الكم

الهائل من المناصب المستحدثة في البني التحتية، والوظيف العمومي، كل ذلك سيسمح بتحقيق الهدف المتمثل في

إنشاء ثلاثة (3) ملايين منصب شغل خلال الخماسي 2010-2015.

قد حقق البرنامج المذكور نتائج مشجعة في ميدان التشغيل، خاصة مرافقة خريجي الجامعات ومراكز التكوين المهني،

في إطار عقود الإدماج المهني (DAIP)، حيث تم استحداث ما يفوق 1.500.000 منصب في إطار أجهزة

دعم التشغيل المؤقت².

بالرغم من ما حققته البرامج المذكورة مجتمعة من سنة (2001 إلى 2014) مجتمعة، من نتائج معتبرة في ميدان

التشغيل، لكنها تبقى متواضعة أمام حجم الأغلقة المالية التي أرصدت لهذه البرامج، لأنها لم توجه في الغالب

للاستثمار الحقيقي، وارتبطت اغلبها بالتشغيل المؤقت، معتمدة في ذلك على ارتفاع أسعار النفط الخام في السوق

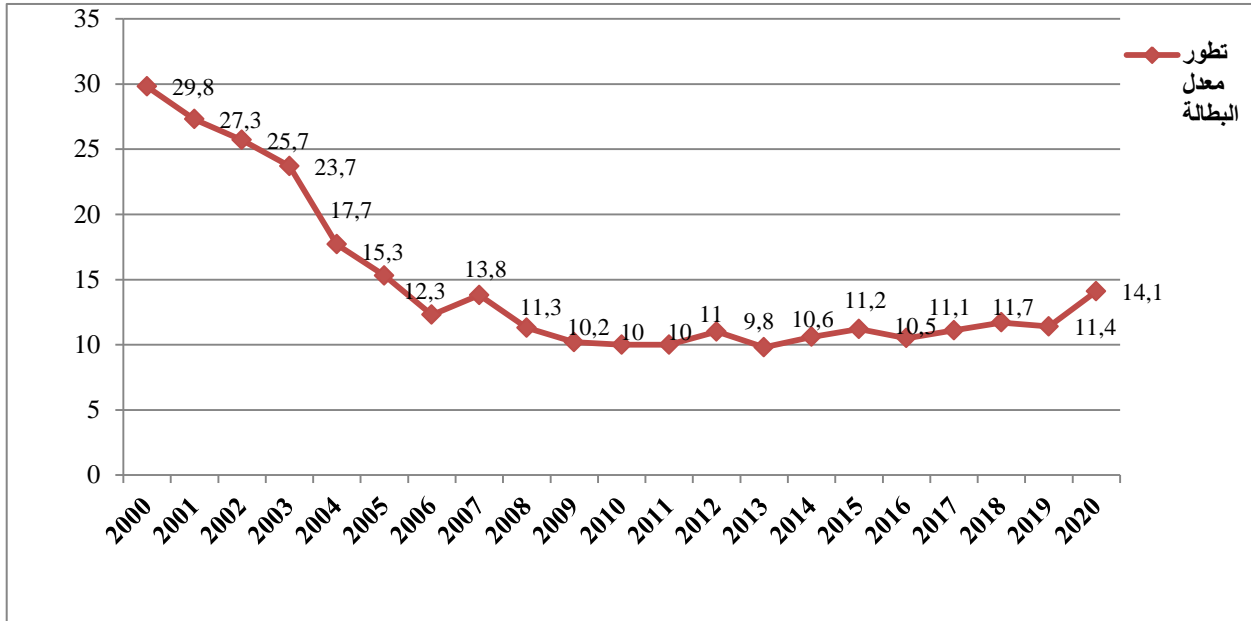
الدولية.

¹Service de première ministre, annexe a la déclaration de politique générale, 2010 p 41-

بتصرف⁴⁵.

² - للمزيد راجع الفصل السادس.

الشكل (7-3): تطور معدلات البطالة في الجزائر للفترة (2000-2020) الوحدة النسبة المئوية (%)



المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على معطيات الجدول (7-4).

تقلصت البطالة على أثر هذه البرامج وانتقلت من 27 % سنة 2001 لتصل إلى حدود 10.2 % سنة 2009، بمعنى أن هناك تأثير إيجابي لبرامج دعم النمو، بالرغم من أن حجم التشغيل المعتمد في حساب معدلات البطالة يضم مناصب العمل الدائمة والمؤقتة على حد سواء، وهذا ما يجعل هذه النسب غير دقيقة في الإجمال، وتبقى نسب البطالة مرتفعة حتى مع حدود 10 % حيث بقي هذا المعدل متقاربا طيلة فترة تنفيذ البرنامج (2009-2014)، ما عدا سنة 2012 حين بلغ معدل البطالة 8.9 %، مقارنة بالأموال التي صرفت خلال هذه الفترة، خاصة وأن الغلاف المالي المبرمج للمخطط (2005-2009) لم يصرف منه في حينه سوى 16 % أي ما يعادل 25 مليار والباقي 130 مليار دولار رحل للمخطط (2009-2014)، وأنها مسجلة في ذروة ارتفاع أسعار النفط الخام حين بلغت معدل 111 دولار للبرميل سنة 2011، حيث عادت معدلات البطالة للارتفاع من جديد بمجرد انهيار أسعار النفط الخام منتصف سنة 2014، نتيجة تقليص برامج التشغيل تماشيا مع الوضعية المالية للبلاد. الأمر الذي يطرح

ضرورة وجود سياسة اقتصادية واضحة تساهم في خلق نسيج اقتصادي مستقل عن إيرادات الخزينة العمومية، بل يساهم في تمويل الخزينة العمومية.

إن الاستمرار في مثل هذه السياسات يضع الجزائر في مأزق حقيقي نتيجة لارتباط الصادرات بالنفط الخام التي تشكل النسبة المعتبرة في إيرادات الخزينة، مع ما ينتظر البلاد من تغيرات ديمغرافية تميل الكفة فيها للشيوخوخة، وبالتالي زيادة الأعباء الاجتماعية.

خلاصة الفصل:

إضافة إلى الأجهزة التي انشأتها الدولة لمساعدة البطالين على خلق نشاطات ذاتية، اعتمدت الدولة عدة برامج تشغيل مؤقتة ابتدأت مع تداعيات الأزمة الاقتصادية، وتفاقم الوضع الاجتماعي، استهدفت هذه البرامج في البداية فئات العمال المسرحين اقتصاديا، والشباب البطال، ثم تطورت فيما بعد خاصة نتيجة التغيرات الديمغرافية والمستوى التعليمي، نتيجة ظهور بطالة حاملي الشهادات العليا وخريجي التكوين المهني، حيث استحدثت برامج موجهة خصيصا لها، واهم ما يمكن استنتاجه من هذا الفصل ما يلي:

مساهمة هذه البرامج في التخفيف من حدة الأزمة الاجتماعية، فقد عمل إنشاء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة الذي وضع أساسا لدفع تعويضات أو إعانات مالية للعمال المسرحين اقتصاديا، وكان له دور استراتيجي آنذاك في إعادة إدماج العمال المسرحين اقتصاديا عن طريق دعم البحث عن عمل قار، وكان يستهدف الشريحة العمرية بين - يتضح محدودية بعض البرامج مثل أعمال المنفعة العمومية ذاتا للاستعمال المكثف لليد العاملة (TUP-HIMO) بما فيه برنامج الجزائر البيضاء "Blanche Algérie"، لان كل عقود العمل هذه هي عقود مؤقتة، ولا يستطيع أصحابها اكتساب مهارة أو خبرة مهنية نظرا لان هذه الورشات في معظمها موجهة للمنفعة العمومية الظرفية.

- يشارك برنامج منحة النشاط ذات المنفعة العامة (IAIG)، الذي المستمر إلى يومنا هذا، يستهدف فئة البطالين دون مؤهل ولا يشترط المستوى التعليمي، موجه المشاركة في النشاطات ذات المنفعة العامة، المستحدثة من طرف الجماعات المحلية، في استيعاب أكثر من نصف مليون مستفيد من إعانة مالية والتغطية الاجتماعية في المجال الصحي.

- جهاز المساعدة علمالإدماج المهني (DAIP)، يشكل أهم جهاز للتشغيل المؤقت مستحدث لحد الآن لصالح حاملي الشهادات، يهدف إلى تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل لأول مرة، وتشجيع النشاط الرامي إلى ترقية تشغيل الشباب، لاسيما عبر برامج تكوين وتشغيل. فقد تقرر إدماجهم في مناصب عمل قارة.

خاتمة

خاتمة

خاتمة عامة:

تعد هذه الدراسة بمثابة محاولة تحليل لواقع التشغيل في الجزائر، من خلال دراستنا لسياسة التشغيل بعد الإصلاحات الاقتصادية، ومدى مساهمة أهم قطاع وهو قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الوصول إلى التشغيل الكامل، قد توصلنا إلى أن سياسة التشغيل المتبعة تبقى بعيدة عن تحقيق ما يصبو إليه المجتمع، لأنها لم تكن وليدة قناعة نحو تغيير للأفضل، بقدر ما كانت سياسات ظرفية تهدف لإمتصاص الصدمات الاجتماعية، وتوزيع الربح لكسب السلم الاجتماعي، بما فيه قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الذي يبقى هشاً، يغلب عليه نسيج مؤسسات جد مصغرة تجارية أو خدمية، هذا النوع من المؤسسات الذي يعرف انتشاراً واسعاً عبر دول العالم، واستطاعت عديد الإقتصادات بما فيها بعض الإقتصادات الناشئة والنامية، تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية، من إنتاج قيمة مضافة ومساهمة قوية في التصدير، والأهداف الاجتماعية وأساساً توفير فرص التشغيل ومحاربة البطالة والفقير. ومن خلال هذه الدراسة توصلنا إلى مجموعة من النتائج، بتحليل مختلف المفاهيم والمعطيات المتعلقة بالتشغيل والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في هذا المجال.

اختبار الفرضيات:

لقد بدأنا دراستنا هذه بطرح فرضية أولى مفادها أن معدلات البطالة في الجزائر تتأثر بالمتغيرات الاقتصادية الكلية، ولهذا تبقى معدلاتها مقلقة، رغم انخفاضها بفعل السياسات الظرفية لمعالجتها، ومن خلال دراستنا توصلنا إلى نتائج تؤكد طرح الفرضية، بأن مشكلة البطالة في الجزائر ترجع إلى الإطار الكلي للاقتصاد الذي دخل نهاية الثمانينات دائرة التحول نحو اقتصاد السوق بفعل تبعات إهمار أسعار النفط الخام في السوق الدولية، والذي نتج عنه تقلص قياسي في إيرادات الخزينة العمومية، التي مصدر جبايتها الأول والأساسي هو الجباية البترولية، والتي تعتبر المغذي الوحيد لجميع

القطاعات الاقتصادية، ولهذا فإن إرتفاع سعر البترول الخام يعمل على خفض معدل البطالة وانخفاضه يعمل على رفع معدل البطالة.

- تبين من خلال الدراسة أن جل المؤسسات الاقتصادية الموجودة وقت الأزمة الاقتصادية هي عبارة عن مصانع عمومية كبيرة، وتعتمد على التمويل العمومي، فالنتيجة كانت تدهور وضعية هذه المؤسسات الاقتصادية، وانخفاض الاستثمارات العمومية، ونتج عنه نمو ضعيف جدا، مما أدى إلى إنحار معدل التوظيف، وما زاد الأمور تعقيدا هو تطبيق سياسة التعديل الهيكلي وتنفيذ برنامجه ابتداء من سنة 1993، والذي أدى إلى التسريح الجماعي للعمال نتيجة إعادة هيكلة المؤسسات، أو غلقها لتصبح معدلات البطالة تلامس سقف 30% سنة 1999، ومن خلال ما سبق يمكننا أن نرجع مشكلة ضعف التشغيل والبطالة في الجزائر في جزء كبير منها، إلى السياسات الاقتصادية المتبعة والتي وضعتها السلطات بحد ذاتها من خلال ما يلي:

-إعتماد الإستثمار العمومي خلال مرحلة المخططات الاقتصادية (1970-1989)، على صناعات ثقيلة ذات تكنولوجيا عالية آنذاك، لم تتمكن الكوادر الجزائرية من التعامل معها بالجودة المطلوبة نتيجة ضعف الخبرة، ناهيك عن العمال البسطاء، كنتيجة حتمية لمخلفات سياسة الإستعمار الذي زرع الأمية والجهل بين أبناء الشعب الجزائري، وحارب العلم والعلماء وجعل من الجزائريين مجرد عمال كادحين خاصة في المجال الزراعي خدمة للمعمرين، وما إن لاح فجر الإستقلال حتى أخذت الدولة بيد الجزائريين الباحثين عن أعمال دائمة وأقل جهدا لعلها تعوضهم ما فات وقت الإستعمار، وتم إدماجهم في المؤسسات الاقتصادية خاصة المستحدثة وفق المخططات الاقتصادية، وبهذا لم تكن عمليات تسيير المؤسسات الاقتصادية العمومية لم تكن ذات جدوى اقتصادية، وإنما كانت تراعي الجانب الاجتماعي فقط دون المردودية، بفضل تمويلها من قبل الخزينة العمومية، حيث لم تكن تشتغل في الأصل إلا 15% إلى 20% من طاقتها الإنتاجية.

-الأزمة الاقتصادية التي شهدتها البلاد منتصف الثمانينات من القرن الماضي، والتي كانت كنتيجة طبيعية لإنهيار أسعار الخام في السوق الدولية، كشفت عن إختلال المؤسسات الاقتصادية العمومية، نتيجة توقف تمويل الخزينة العمومية، وتعطلت مشاريع المخطط الخماسي (1985-1989)، وأفرزت تدهورا في القدرة الشرائية، نتيجة إرتفاع أسعار المواد الأساسية، ونقص معروضها، وعجلت بدخول البلاد مرحلة إصلاحات اقتصادية، بإعادة هيكلة المؤسسات واللجوء الى الاستدانة الخارجية، وبدأ بتطبيق برنامج الخصوصية وفق برنامج التعديل الهيكلي، والتخلي التدريجي للدولة عن الجانب الاجتماعي مما ساهم في إرتفاع معدلات البطالة.

- الخصوصية التي اتبعتها السلطات كتبعات للأزمة الاقتصادية وضعف إيرادات الخزينة العمومية، والتي جاءت على أنقاض تصفية المؤسسات العمومية الوطنية والمحلية، جاءت بنتائج عكسية وزادت وتيرة التسريح الجماعي لعمالها لتصل إلى حدود نصف مليون مسرح حسب بعض الدراسات.

-من خلال ما سبق نستنتج أن أبرز أنواع البطالة التي يعانيها الاقتصاد الجزائري هي البطالة الهيكلية والتي هي بطالة إجبارية، وهي نتيجة حتمية لهيكلية في الاقتصاد الوطني، الذي يبقى اقتصاد ريعي وغير متنوع، الشيء الذي لا يمكنه في الغالب من الاحتكام لآليات الإنتاج أو تغيير سوق العمل نفسه، وذلك عبر تغيير المعارف والمهارات الموجودة في سوق الشغل، والمنافسة القائمة.

أما فيما يخص الفرضية الثانية، والتي اعتقدنا من خلالها أن سياسة دعم التشغيل بالجزائر اعتمدت على السياسات الظرفية، بمجموعة من الأجهزة والبرامج المساعدة في أغلبها على التوظيف المؤقت، فقد توصلنا إلى النتائج التالية التي تؤكد على صحة الطرح:

-لقد اعتمدت السلطات في سياسة دعم التشغيل بالجزائر على السياسات الظرفية فعلا، وكان هذا بمثابة المعالجة الآنية الظرفية وليست حلولا طويلة المدى، وذلك من أجل تلافي تداعيات الأزمة الاقتصادية سابقا، واحتواء الجبهة الإجتماعية وكسب السلم الاجتماعي لاحقا، نظرا لما يلي:

-تبعات الأزمة الاقتصادية وما رافقها من أزمات متعددة تتقدمها أزمة التعديل الهيكلي، المترافقة مع الأزمة السياسية والإرهاب، والنزوح الريفي، كانت لها ضريبة إجتماعية كبيرة، جعل الدولة مجبرة على معالجة هذه التراكمات بالسرعة المطلوبة، فلجأت إلى المعالجات الاجتماعية، والتي كان الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة سنة 1996 أول صيغة لتعويض العمال المسرحين اقتصاديا.

-تميز البطالة بخاصية الشباب الذين بقوا يعانون شبح البطالة، إذ كانت ذروة بطالة الشباب في الفئة العمرية (16-24) سنة جد مرتفعة بلغت سنة 2000 ما تعادل 55% وهي نسبة كبيرة جدا، وهي تخص بالدرجة الأولى المتعلمين خاصة الجامعيين والمثقفين، حيث أظهرت إحصاءات سنة 2010 أن نسبة البطالة بين حاملي الشهادات الجامعية في التخصصات الأدبية بلغت حوالي 27,3%، ونسبة 28,7% في تخصصات العلوم الإنسانية والتجارية والحقوق بينما كانت لاتتعدى نسبة "البطالين الجامعيين إلى إجمالي البطالين 0,6% سنة 1985، ونسبة 5,8% سنة 1997، قامت الدول بإنشاء عدة برامج لاستيعابهم وفق مناصب عمل ظرفية.

أما فيما يخص الجزء الثاني من الفرضية الثانية: وهو اعتماد الدولة في سياسات التشغيل على حلول وبرامج ظرفية لاحتواء الأزمة الاجتماعية وامتصاص الغضب الاجتماعي، كانت لها نتائج محدودة، وتمثل حلول لا تتناسب مع الاختلال الحاصل في سوق العمل، ولتأكيد ذلك توصلنا في دراستنا إلى ما يلي:

-الشريجة الأولى المستهدفة بهذه البرامج كانت فئة المسرحين لأسباب اقتصادية، وفق آلية الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الذي مثل الهيئة المحتضنة لهم، عن طريق منحهم تعويضات عن التسريح، والمساعدة على البحث عن عمل، إضافة إلى القيام بتكوينات تسمح للعمال المسرحين بتحسين مهاراتهم لتتطابق مع المهن المرغوبة، وفق التكوين

التحويلي، ولكن رغم الإمكانيات المسخرة للصندوق لم يكن له في الواقع نتائج كبيرة تؤثر على معدل البطالة، وبقيت أدواره نظرية أكثر منها واقعية، تماشيت مع الظروف الاستثنائية القاسية اجتماعيا، سرعان ما ينتهي بالمنحرفين فيه في البطالة مجددا بعد انقضاء فترة التمتع بالحقوق.

-الشريحة الأخرى المستهدفة كانت فئة الشباب العاطلين عديمي المستوى أو ذو مستوى تعليمي محدود، حيث استحدثت لهم برامج تشغيل مؤقتة متعددة مثل برنامج الوظائف المأجورة بمبادرة محلية (ECIL) وأعمال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUP-HIMO)، ومنحة النشاط ذات المنفعة العامة (IAIG)، وجهت هذه الأشغال إلى المتعطلين خاصة الشباب المقبلين على العمل لأول مرة والذين لا يتوفرون عموما على مستوى تعليم عالي، وهي ترمي أساسا إلى تنفيذ عمليات تجريبية ذات منفعة عامة مولدة لمناصب شغل، من أجل تحسين شروط حياة الفئات الهشة، وحتى مساعدة المؤسسات المصغرة قصد تحسين المنشآت والخدمات في المناطق المحرومة. ورغم ظرفية هذه البرامج، ومنحها المالية الضعيفة، إلا أنها استخدمت آلاف العمال ومنهم من إستنفذ حياته المهنية بها، ولا زالت بعض هذه البرامج، خاصة برنامج منحة النشاط ذات المنفعة العامة (IAIG)، تستوعب أكثر من نصف مليون عامل إلى غاية اليوم.

-الشريحة الأهم المستهدفة ببرامج التشغيل هذه، كانت فئة الشباب العاطلين ذوو مستوى التعليم الجامعي، حيث استحدثت جهاز لإدماج هذه الفئة والذي كان يسمى عقود ما قبل التشغيل (CPE) سنة 1998، وكان هو الآخر عبارة عن حل ظرفي ومدة عقد هذا التشغيل هي 12 شهرا قابلة للتجديد مرة واحدة لمدة 06 أشهر، وبالنسبة للأجر تساهم الهيئة المستخدمة بنسبة 20% من الأجر المدفوع لحاملي الشهادة الجامعية في حالة المؤسسة الاقتصادية، حيث لم يتجاوز هذا الأجر 8000.00 دج، وهذا لا يمكن اعتباره توظيف هذا من جانب المدة المحدودة، فضلا عن الراتب الذي يبقى بعيدا عن مستوى تأهيل الشباب المعنيين، كما أن الفئة المستفيدة منه بقيت محصورة في السن.

-أنشئ جهاز آخر سمي بجهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) سنة 2008، والذي يهدف إلى تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل لأول مرة، وتشجيع النشاط الرامي إلى ترقية تشغيل الشباب، لاسيما عبر برامج تكوين وتشغيل، وهو الجهاز الوحيد رغم عقود المدة المحددة، إلا انه أشمل ويستهدف ثلاث فئات، حاملي الشهادات والتقنيين السامين وخريجي المعاهد الوطنية للتكوين المهني، والحاصلين على تكوين مهني وخريجي التعليم الثانوي أو الذين تابعوا تربصاً تمهينياً، وعقود إدماج تكوين (CIF) موجه للشباب البطال عدمي المستوى والتكوين أو لهم مستوى تعليمي أقل من التاسعة أساسي، حيث عرفت البطالة في أوساط الشباب تراجع ملحوظ جدا رغم بقاءها مرتفعة مقارنة بمعدل البطالة لدى الفئات الأخرى من المجتمع، وحتى بمعدلها على المستوى الدولي، حيث تراجعت نسبتها في الفئة (16-24) سنة إلى 29.9 % سنة 2015. ونفس الأمر بالنسبة لبطالة حاملي الشهادات، حيث انخفضت البطالة في وسط الجامعيين رغم بقاءها الأعلى مقارنة بباقي مستويات التعليم الأخرى ووصلت إلى 14.1 % سنة 2014، وهذا بفضل تطبيق هذا البرنامج، الذي استوعب أكبر كتلة من البطالين بين سنوات 2010 و2014، ولكن هذه المناصب في أغلبها مؤقتة، حتى رواتبها تبقى ضئيلة لا تستجيب لمؤهلات أصحابها، وحتى التنسيبات لم تستحدث لها مناصب مالية دائمة، وكانت في الغالب تعيينات عشوائية على مستوى الإدارات فاقمت من ظاهرة البطالة المقنعة.

-إن النتائج المحققة في التشغيل لهذه الفترة (2010-2014) وان كانت ظرفية ومعظمها مناصب مؤقتة، كانت بالأساس لإمتصاص غضب الشارع وتهدئة الجبهة الاجتماعية، وكان هذا بفضل الإيرادات القياسية للجباية البترولية، نتيجة ارتفاع متواصل في أسعار النفط الخام في السوق الدولية سنوات 2010-2014، حين شهدت ارتفاعات قياسية تجاوزت حدود 111 دولار للبرميل في المتوسط لسنة 2011، وهذا ما يؤكد طرحنا في أن هذه البرامج كانت ظرفية نتيجة التقليل من حجم هذه البرامج مع بداية الصدمة البترولية في أواخر سنة 2014. حيث عادت معدلات بطالة الشباب للارتفاع من جديد مؤكدة بذلك هشاشة البرامج المتبعة في التشغيل باعتبارها ظرفية وغير

ذات جدوى اقتصادية، حيث قدر معدل البطالة بـ 11.7% سنة 2018، وفقزت بطالة الشباب (16-24) قد إلى 29% في نفس الفترة.

بالنسبة للفرضية الثالثة والتي إعتقدنا من خلالها مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل على المستوى الدولي، نؤكد صحة طرحنا بالنظر لما لهذا النوع من المؤسسات من وزن حقيقي في إقتصاديات الدول، إذ تحتل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مكانة خاصة في معظم الإقتصاديات، فهي تساهم في الاستثمار وتولد حجمًا كبيرًا من الإنتاج والصادرات، وكذلك إمكاناتها الضخمة في استحداث وظائف جديدة إضافة للوظائف الموجودة، بحيث يستوعب هذا القطاع الغالبية العظمى من حجم العمالة في معظم الدول، ويساهم في استحداث مناصب شغل جديدة أكثر من الشركات الكبرى، 4% من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وراء خلق 50% من مناصب شغل الجديدة في أوروبا.

-بالإضافة إلى حصتها من حجم العمالة، تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا رئيسيا في عملية استحداث الوظائف المباشرة الجديدة، إضافة إلى الوظائف المنتظر استحداثها بواسطة الموزعين والموردين وسط سلسلة القيمة، أو الناتجة عن الابتكار وتكثيف المنافسة، والناتجة عن الإنفاق الاستهلاكي، وكمثال على ذلك نجد الإقتصاد الياباني، هذا الإقتصاد العصري القوي يركز أساسا على نسيج مؤسسات كبرى، ما هي إلا تجميع لإنتاج الصناعات الصغيرة التي تتكامل فيما بينها مكونة فيما بينها تلك المشروعات الصناعية العملاقة، وكان لاعتماد اليابان على المقاولات والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تمثل حوالي 99.7% من عدد المشروعات وتشغل حوالي 70% من اليد العاملة، كقاعدة عريضة للتنمية الاقتصادية، إذ انخفضت نسبة البطالة وزاد الإنتاج وتحققت مشاركة ومساهمة الأفراد والأقاليم المختلفة في الناتج المحلي الإجمالي وبمعدلات وتراكم لرأس المال يتناسب مع التنمية التي تشهدها اليابان.

أما فيما يخص الجزء الثاني من الفرضية والمتعلق بضعف مشاركة قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل بالجزائر، فتأكدته دراستنا التي حللنا من خلالها المعطيات المتعلقة بالقطاع، والتي أظهرت أن القطاع يتشكل في غالبيته من المؤسسات الخاصة بنسبة تفوق 99.9%، والتي في معظمها مصغرة وهشة وتنتمي للقطاع التجاري والخدمات، والمستحدثة في إطار أجهزة دعم إستحداث النشاطات، حيث لا تساهم بالشكل المطلوب في التشغيل، إذ أن أي إنشاء لمثل هذه المؤسسات، تقابله الزيادة في مناصب العمل تتمثل في أرباب المؤسسات الخاصة، وبالتالي ليس لها تأثير واضح في استيعاب اليد العاملة، والملاحظ من خلال الدراسة أن وتيرة إنشاء هذه المؤسسات الجد مصغرة كانت سريعة والتي جملها تتبع قطاع الخدمات.

-الإشكال الأبرز الذي يبقى مطروح ويبحث عن حل، هو الإستمرار في تراجع عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية التي لم يتبقى منها سوى 261 مؤسسة نهاية سنة 2018 بعدما كان يساوي 874 مؤسسة سنة 2005، بنسبة توقف عن النشاط إجمالية بلغت 70.1% من المجموع لنفس الفترة، مع العلم أن ما يقارب 70% من المؤسسات العامة هي مؤسسات متوسطة تشغل من 50 إلى 249 عامل، فان فقدان أي مؤسسة يشكل خسارة معتبرة لمناصب الشغل.

-الإشكال الآخر هو العراقيل البيروقراطية إضافة إلى المالية التي تكون كحاجز أما إنشاء المؤسسات الاقتصادية بصفة عامة، فعلى سبيل المثال لا الحصر تكلفة تسجيل مؤسسة مقارنة بنصيب الفرد من الناتج الوطني الخام (PBN/habitant) يصل إلى 11% في الجزائر سنة 2015 (12% سنة 2014)، بينما نسبتها أقل في الدول المجاورة تصل إلى 9.2% في المغرب و 4.2% في تونس، وكذلك بالنسبة للدول الناشئة مثل ماليزيا أين تساوي تكلفة تسجيل مؤسسة مقارنة بنصيب الفرد من الناتج الوطني الخام 7.2% و 4.3% في البرازيل.

-المساهمة الكلية للقطاع في عملية التشغيل لا تتعدى نسبة 24.76 % سنة 2018 في أحسن الحالات، وهذا تطور جد ضئيل مقارنة بالإمكانات المالية المرصودة والأجهزة المرافقة للقطاع، وبالمقارنة مع مساهمة القطاع بالتشغيل على المستوى الدولي، نجد أن القطاع يبقى بعيد جدا عن ما هو عليه نظيره على المستوى الدولي الذي يساهم بما يقارب نصف التوظيف الإجمالي أو يتجاوزه في بعض الدول، وهذا ما يؤكد ضعف القطاع وهيمنة المؤسسات الخاصة الجدد صغيرة على القطاع، والتراجع المزمع في تعداد المؤسسات العمومية.

ومما سبق يمكن استخلاص ما يلي:

يظهر أن الدولة وفي مواجهة تحدي البطالة، استخدمت آليات ظرفية لمجابهتها، تبعا لظرفين وفتتين مختلفين لكنهما يشتركان في أنهما ضحايا منظومة إقتصادية فاشلة، اعتمدت على توزيع الربح أوقات الرخاء، دون المساهمة الجدية في بناء نسيج اقتصادي متنوع خلاق للثروة ومناصب الشغل:

الفئة الأولى:

هي فئة المسرحين إقتصاديا نتيجة سياسة التعديل الهيكلي، والتي تمت معالجة وضعيتهم وفق صندوق التأمين عن البطالة، وهي فئة كانت عاملة ولها مكانة إجتماعية واستفادت إجتماعيا قبل الأزمة، ووجدت نفسها أمام واقع إجتماعي أقل ما يقال عنه أنه هش، وتركهم لحالهم سيزيد الأمر تعقيدا وتأزما أكبر، لذا رأت الدولة أنه من الضروري استيعابهم بمثل هذا الحل، والذي لم يكن في غالب الحالات إلا تأجيلا للحل والإبطاء من وتيرة البطالة، دون حل حقيقي يساهم في القضاء على البطالة أو التقليل منها.

الفئة الثانية:

هي فئة الشباب الداخلين الجدد لسوق العمل وهي الفئة الأكثر إلحاحا، والتي تعاني من طول فترة البطالة وليس لديها أي خبرة مهنية، والمستمرة في الزمن، والتي تشكل الغالبية المطلقة من مجموع البطالين، هذه الفئة في مجملها (الشغيلة والمعتلة) تشكل السواد الأعظم من الجزائريين، مع تميزها في العشرين سنة الأخيرة بخاصية "بطالة الجامعيين"، ويظهر أن الدولة لا بد وان تجد صمام أمان أمام هذه الجبهة الواسعة من المجتمع، فاستخدمت برامج تشغيل ظرفية هي الأخرى لكبح البطالة، تمثلت في عقود ما قبل التشغيل، قبل أن توسع إلى عقود الإدماج المهني لحاملي الشهادات، هذه الفئة التي أضحت تشكل الوعاء الأكبر لمعدل البطالة حاليا، ونشير هنا إلى قرار الإدماج النهائي لأصحاب هذه العقود في مناصب قارة، كنتيجة جاءت مع الحراك الشعبي المنذوع في 22 فيفري 2019 وما صاحبه من تغييرات سياسية واجتماعية تشهدها الجزائر.

-إضافة لهذه الآليات ولتفادي مزيد من " المتعلمين البطالين"، نلمس تسهيل وتشجيع للمهنة الحرة والنشاطات الذاتية، والمساعدة على تمويل مشاريعهم وفق أجهزة دعم استحداث النشاطات، والتي لم توفق هي الأخرى إلى حد بعيد في تجسيد إستراتيجية الحد من البطالة.

-وفق هذه النتائج نلاحظ أن الحلول المتبناة ورغم أهمية بعضها لظروف خاصة، تبقى حلولاً ترقيعية وليست جذرية، وحتى هذه الحلول اعترضتها العديد من العراقيل والقيود كالحسوبة، وعدم التطبيق الفعلي للنصوص القانونية، وبقاء ذهنيات التسيير الرعي راسخة، وهذا ما يلاحظ من المؤسسات المستحدثة والتي في أغلبها خدمية أو تجارية تحدف الريح السريع، دون المرور فعليا إلى تنويع الاقتصاد، وبهذا بقي القطاع العام لمدة طويلة وإلى اليوم يؤمن الجانب الاجتماعي في جزء كبير منه.

-من خلال تطرقنا للسياسة المتبعة في مجال التشغيل وخلق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المولدة للفرص، لا ننكر الجهود المبذولة من قبل السلطات العامة في مجال التشغيل، والتي ساهمت في الحماية الاجتماعية لفئات واسعة، كما

يتضح من انخفاض ملحوظ في معدلات البطالة، ومع ذلك تبقى هذه السياسة تقوم أساسا على المساعدات والتضامن مع العاطلين عن العمل، وخاصة الشباب، وهذا لم يعد مناسباً، فالوضع الاقتصادي الحالي يفرض سياسة توظيف أكثر ديناميكية تستند إلى قيم "العمل والجهد"، تجاه الموظفين أو رواد الأعمال الشباب، وعلى هذا يمكن أن ندلي بالافتراضات التالية:

- ضرورة الإستغلال الأمثل للموارد البشرية والنظر إليها والتعامل معها من منطلق على أنها ثروة منتجة لا على أنها عبئ اجتماعي أو نفقة مكلفة، وذلك بترسيخ قيمة العمل على أنه هو العنصر الأساسي في الإنتاج، وتنمية الطاقات الصحية والمهنية والسلوكية للأفراد، وذلك تحضيرا لإدماجهم في العملية التنموية والتخلص من منطوق الربيع الذي أتبع في الجزائر والذي أحل بالمنظومة القيمية للعمل التي إهترت، وسادت مكانها ثقافة الإستفادة من الربيع دون أدنى مجهود.

- الاستغلال الأمثل للموارد البشرية، ترجع بالفائدة على الفرد نفسه والمجتمع حالياً، وحتى مستقبلاً وذلك للتخفيف من عبئ الإعالة المستقبلية، فالدراسات تشير إلى التزايد الكبير لفئة الشيخوخة مستقبلاً (باتجاه سنة 2050)، وبالتالي سوف تزيد معدلات الإعالة، فالشباب الذي لا تتاح له فرصة العمل والمشاركة في الضمان الاجتماعي يصبح عبئاً على الإعالة حالياً وخاصة مستقبلاً، فتعطيل مرحلة الشباب بمثابة تعطيل حياة الفرد، لأن مرحلة الشباب هي مرحلة العمل والإنتاج ومرحلة القوة والمهارة والإرادة.

- وضع بطاقة وطنية للحرف والمهن والاختصاصات المطلوبة في سوق العمل، مع مناصب للتكوين في هذه المهن والحرف، وبطاقة أخرى للبطالين، وتوجيه طالبي العمل لهذه المهن كل حسب تخصصه، وتوجيه عديمي الحرفة للتكوين، والتخلي عن الحلول الظرفية الترقيعية لمجابهة البطالة على نطاق واسع، وإنما وضع صندوق للتأمين عن البطالة الفعلية يستفيد منه من هم حقيقة غير قادرين على الظفر بمنصب عمل، ومن لا يمكنهم لظروف معينة كالسن من مزاوله أي تكوين، أو تعرضوا لفقدان العمل بصفة لا إرادية، ويقصى منه مباشرة من لا يستجيب للعمل أو التكوين.

-إدماج عمال القطاع الخاص خاصة العمال الموسميّين ضمن صندوق التأمينات الاجتماعية، وفق نظام للتأمين على البطالة المذكور آنفاً، تخصص من خلاله منحة لفائدة طالبي العمل الذين أصابتهم البطالة الموسمية، مثل ما هو الحال في القطاع الزراعي وقطاع البناء والأشغال العمومية على سبيل المثال لا الحصر، حيث توجد فجوة زمنية بين كل محصول والذي يليه، أو بين كل مشروع وآخر.

- تطوير التعليم بكل مستوياته، خاصة التعليم العالي والتكوين المهني والتوافق والتكامل بينها والتطوير المستمر لها والتنظيم في المناهج والأساليب والاعتماد على النوعية في التكوين من خلال تحسين جودة برامج التعليم، ورفع نسبة الملتحقين بالتكوين المهني وتوفير برامج التكوين و التعليم التي يتحقق منها اكتساب المهارات اللازمة، والتأهيل يكون حسب المهن التي يستند عليها الطلب في سوق العمل ومعظمها مهن تقنية تحتاج لقدرات ومهارات معينة، بناء على الاحتياجات الفعلية للاقتصاد، والمرونة في برامج التدريب لإجراء التعديلات اللازمة خاصة مع التطور المستمر الحاصل في بعض المهن التي تفتقد لها السوق؛ لأن المفارقة أن فئات كبيرة من المجتمع تعاني من البطالة من جهة، وفي المقابل هناك الحاجة لليد العاملة في بعض المهن والاختصاصات.

- العمل على زيادة الوعي لدى الشباب بضرورة الالتحاق بمؤسسات التكوين والترغيب في التكوين في التخصصات التي يحتاجها سوق العمل وتنمية روح المقاولة والمبادرات الفردية والجماعية وتنمية روح الإبداع و التجديد والابتكار لدى الشباب وتوفير الوسائل اللازمة لذلك.

-التطبيق الفعلي للنصوص والتشريعات التنظيمية المتعلقة بدعم استحداث المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومساهمتها في التشغيل.

- الصرامة التسييرية والنزاهة والترشيد الاقتصادي داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية القائمة، للتقليل من التكاليف والحد من النفقات غير الضرورية حتى تكون منتجاتها تنافسية، وبالتالي المحافظة على بقاءها ودعمها والحد من تلاشيها وزوالها، خاصة انه لم يتبقى من هذا النوع من المؤسسات سوى 243 مؤسسة نهاية سنة 2019.
- الشفافية والمصدقية في طرق تمويل المؤسسات والمشاريع خاصة أو عمومية، ودعم المنتجين الحقيقيين خاصة في القطاعات الاقتصادية الخلاقة للثروة ومناصب الشغل، كالزراعة الصناعة والسياحة، خاصة وأن البلاد تتوفر على مساحات زراعية شاسعة وأماكن سياحية لم تستغل بعد.
- المتابعة الصارمة للمشاريع العمومية والخاصة المستفيدة من قروض بنكية للتأكد من تحقيقها لأهدافها وعدم تحويل أو تغيير وجهة هذه الأموال، وحماية الإطارات المسيرة والمراقبة من كل تعسف وضغوط، والتخلص من الرقابة الشكلية دون أي إجراء، وقمع أساليب الغش حتى ترجع المصدقية، وهيبة المال العام.
- تطوير محيط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خاصة فيما يتعلق بالحد من الإجراءات الإدارية المتسمة بالبيروقراطية في كثير من الأحيان، وتسهيل هذه الإجراءات بوضع شبائيك موحدة للوثائق الإدارية المطلوبة لإنشاء المؤسسات وإدخال التسهيلات المالية المتعلقة بمعدلات الفائدة واستحقاقات التسديد للحصول على قروض بنكية، وتسهيلات جبائية بخفض الضرائب والرسوم لتشجيع الاستثمار، مع إعادة النظر في الأعباء الاجتماعية لمواجهة التهرب من التصريح بالعمال، كل هذا لتتمكن المؤسسات الصغيرة من تفجير طاقاتها، وبالمقابل تحد من تكاثر الاقتصاد غير الرسمي وأثاره السلبية على الاقتصاد الوطني.
- فسح المجال للمتخصصين والخبراء الجامعيين للمساهمة في تطوير التسيير والتنظيم والأداء للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الاستفادة من البحوث الجامعية وإقامة علاقات دائمة بين المؤسسات الجامعية لتكوين إطارات ذات كفاءات عالية وتقنيين مختصين في تسيير وإدارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

خاتمة

الاستفادة من التجارب الدولية الناجحة فيما يخص دعم هذا القطاع خاصة في جانب التمويل ونقل التكنولوجيا و تبادل التجارب.

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية

أ-الكتب:

- 1- القران الكريم
- 2- أهيحيت بانرجي واستر دوفلو، ترجمة انور الشامي، اقتصاد الفقراء - اعادة نظر في اساليب محاربة الفقر -، الطبعة العربية الاولى، دار جامعة حمد بن خليفة للنشر، الدوحة دولة قطر، 2016.
- 3- أنور طلبة، العقود الصغيرة والمقاولة والتزام المواقف العامة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2004.
- 4- احمد رمضان، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية -الإسكندرية، 2001.
- 5- إسماعيل قيرة، علي غربي، في سوسولوجية التنمية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2001.
- 6- ب. هامل، الدولة الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1989.
- 7- توفيق عبد الرحيم يوسف، إدارة الأعمال التجارية الصغيرة، دار الصفاء، عمان، 2002.
- 8- ج.د.ن ورسك، ترجمة محمد عزي ومحمد سالم كعيبة، البطالة مشكلة سياسة اقتصادية، منشورات جامعة قار يونس، بنغازي ليبيا، 1997.
- 9- جهاد عبد الله عفانه، قاسم موسى أبو عبيد، إدارة المشاريع الصغيرة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2004.
- 10- حرفوش مدني، الكامل في الاقتصاد، دار الآفاق، الجزائر، 1999.
- 11- حلمي جلال، الابعاد الاجتماعية لمشكلة البطالة في المجتمع المصري - تداعياتها واساليب مواجهتها رؤية مستقبلية -، جامعة عين شمس، مصر، 2008،

- 12- خالد الزواوي، البطالة في الوطن العربي والمشكلة والحل، مجموعة النيل العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، 2004.
- 13- رابح خوي ورقية حساني، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومشكلات تمويلها، دار ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع ، مصر 2008.
- 14- زين العبدین بن أسامة، إدارة الاعمال، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2000.
- 15- سلوى علي سليمان، حق العمل في الاقتصاد المصري، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، القاهرة، 1987.
- 16- صادق مهدي السعيد، العمل والتشغيل السكان والقوى العاملة، مؤسسة العمالة، بغداد، الطبعة الثانية، 1987.
- 17- ضياء مجيد الموسوي، الحداثة والمهينة الاقتصادية ومعوقات التنمية، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009.
- 18- ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية، التحليل الاقتصادي الكلي، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009.
- 19- ضياء مجيد الموسوي، دراسة في الخروج من أزمة البطالة والسكن والعنوسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2014.
- 20- ضياء مجيد الموسوي، الخصوصية والتصحيحات الهيكلية " آراء واتجاهات"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.
- 21- عبد القادر رزيق المخادمي، الهجرة السرية واللجوء السياسي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.

- 22- عبد القادر رزيق المخادمي، الكفاءات المهاجرة بين واقع الغربية وحلم العودة، ديوان الطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- 23- عبد القادر عطية، الحديث في الاقتصاد القياسي بين النظرية والتطبيق، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2003.
- 24- عبد القادر عطية رمضان ومحمد احمد مقلد، النظرية الاقتصادية الكلية، الإسكندرية مصر، 2005.
- 25- عبد اللطيف بن اشنهو، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962-1980، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.
- 26- عبد المجيد قدي، المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية (دراسة تحليلية تقييمية)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2000.
- 27- عبد الرحمان يسري احمد، النظرية الاقتصادية الكلية والجزئية، الطبعة الثانية، الإسكندرية: الدار الجامعية، 2007.
- 28- عبد الرحمان يسري احمد، تنمية الصناعات الصغيرة ومشكلات تمويلها، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 1996.
- 29- عبد الستار محمد العلي، فايز صالح النجار، الريادة وإدارة الاعمال المصغرة، حامد للنشر والتوزيع، الأردن عمان، 2005.
- 30- علي الشرفاوي، إدارة الأعمال، دار النهضة العربية، بيروت، 1993.
- 31- فتحي السيد عبده، أبو سعيد احمد، الصناعات الصغيرة ودورها في التنمية المحلية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2005.

- 32- هالة محمد لبيب، إدارة المشروعات الصغيرة في الوطن العربي، المنظمة العربية الإدارية، جمهورية مصر العربية، 2002.
- 33- هوشيار معروف، دراسات في التنمية الاقتصادية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2005.
- 34- كمال الدين عبد الغني المرسي، الحل الإسلامي لمشكلة البطالة، دار الوفاء لدنيا الطباعة، الإسكندرية، الطبعة الأولى، الإسكندرية، 2004.
- 35- محمد الشريف إلمان، محاضرات في النظرية الاقتصادية الكلية-نظريات ونماذج التوازن واللاتوازن، الجزء الاول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015.
- 36- محمد علاء الدين عبد القادر، البطالة أساليب مواجهتها لدعم السلام الاجتماعي والمن القومي في ظل الحيات (العولمة، تحديات الإصلاح الاقتصادي، منشأة المعارف، الإسكندرية مصر.
- 37- محمد فوزي ابو السعود، مقدمة في الاقتصاد الكلي مع تطبيقات، الدار الجامعية - الاسكندرية، 2004.
- 38- محمد عبد العزيز عجمية، التنمية الاقتصادية (مفهومها، نظرياتها، سياساتها)، الدار الجامعية، مصر، 1998.
- 39- محمد هشام خواجكية، دار العلم للطباعة والنشر، الكويت، 1986.
- 40- محمد صغير بعلي، تنظيم القطاع العام في الجزائر استقلالية المؤسسات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1992.
- 41- محمد فريد الصحن - عبد السلام أبو قحف، اقتصاديات الأعمال، المكتب العربي الحديث، 1987.

- 42- محمد محروس إسماعيل، اقتصاديات الصناعة والتصنيع، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 1997.
- 43- محمد وجيه بدوي، تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومردوده الاقتصادي والاجتماعي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2004.
- 44- مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، الطبعة الأولى، عمان، دار وائل للنشر، 2007.
- 45- ميساء حبيب سلمان وسمير العبادي، المشروعات الصغيرة وأثرها التنموي، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان - الأردن، الطبعة الأولى، 2015.
- 46- ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، الجزائر، الطبعة الأولى، 1988.
- 47- ناصر دادي عدون وعبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التشغيل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- 48- نبيل جواد، إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 2007.
- 49- نزار الدين العيسي، مبادئ الاقتصاد الكلي، دار الثقافة، الدار العلمية الدولية، عمان، الأردن، 2001.
- 50- رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، تحلي لأخطر المشكلات الرأسمالية المعاصرة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والأدب، الكويت، 1997.
- رسائل وأطروحات:
- 51- بوصاني كمال، حدود البطالة الظرفية والبطالة البنيوية في الجزائر في ظل المرحلة الانتقالية، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 2006.

52- ألسعيدى سعادىة، واقع المؤسسات الصغىرة والمتوسطة فى الجزائر وآفاق تنميتها، مذكرة ماجستير، جامعة ورقلة 2002/2003.

53- دحماني محمد ادريوش، إشكالية التشغيل فى الجزائر، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية علوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة تلمسان، 2013-2014.

54- لخلف عثمان، واقع المؤسسات الصغىرة والمتوسطة وسبل دعمها وتنميتها، دراسة حالة الجزائر، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر، 2004-2033.

55- عطار عبد الحفيظ، «التشغيل غير الرسمي بين الدافع الاقتصادي والاجتماعي فى الجزائر»، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة تلمسان، 2010.

56- مولود حشمان، محددات الأجر فى الجزائر، دراسة اقتصادية قياسية، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر، 1999.

57- يوسف قريشى، سياسات تمويل المؤسسات الصغىرة والمتوسطة فى الجزائر (دراسة ميدانية)، أطروحة دكتوراه دولة فى العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، جانفى 2005.

المجلات والتقارير العلمية:

58- احمد تقي الدين عرايسية ومحمد اكلي قزو، مطالب الحراك الشعبي ومضمون التعديل الدستورى

2020، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، جامعة حسيبة بن بوعلى الشلف، الجزائر، المجلد 06، العدد 02، ديسمبر 2020.

- 59- إبراهيم توهامي. وإسماعيل قيرة وعبد الحميد ليمي، العولمة والاقتصاد غير الرسمي، مجلة مخبر الإنسان والمدينة، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2004.
- 60- باطويح محمد، التنمية المحلية المستدامة والمشروعات الصغيرة والمتوسطة، مجلة جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، 2018.
- 61- بلقاسمي سمية، دراسة تحليلية للبطالة في الجزائر (تطورها - اهم السياسات المتبعة لمكافحتها)، مجلة الباحث الاقتصادي، العدد 06، جامعة 20 اوت 1955 سكيكدة، الجزائر، 2016، ص 186.
- 62- بن حمودة محبوب وبن قطاف محمد، مساهمات مؤسسات الدعم في تمويل مشاريع الصناعات التقليدية والحرفية في الجزائر، مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة والمالية، المجلد 05 العدد 02، مخبر الصناعات التقليدية، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2016.
- 63- بن حمودة محبوب، التكوين المهني في الصناعات التقليدية والحرفية في الجزائر، مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة والمالية، المجلد 04 العدد 01، مخبر الصناعات التقليدية، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2015.
- 64- بن حمودة محبوب، النظام الضريبي المحلي اسلوب فعال لدعم الصناعات التقليدية والحرفية في الجزائر، مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة والمالية، المجلد 01 العدد 01، مخبر الصناعات التقليدية، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2012.
- 65- بن حمودة محبوب، بن قانة اسماء، ازمة العقار في الجزائر ودوره في تنمية الاستثمار الاجنبي، مجلة الباحث، العدد 05، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2007.

- 66- بن عمار حسيبة وموساوي عبد النور، سياسات التشغيل في الجزائر (بين السياسات الحاملة والسياسات النشيطة في الفترة (1999-2016)، مجلة دراسات اقتصادية، العدد 01، المجلد 06، جامعة قسنطينة2، الجزائر، جوان 2019.
- 67- بن عزوز محمد، دهماني يونس، «القطاع غير الرسمي وجدل إدماجه في النشاط الاقتصادي القانوني- حالة الجزائر»، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة البليدة 2، الجزائر، المجلد 8، العدد 1، 2017.
- 68- بلقايد ثورية، بن زاير مبارك، «البطالة والقطاع غير الرسمي في الجزائر»، مجلة البشائر الاقتصادية، جامعة بشار، الجزائر، العدد 06، سبتمبر 2016.
- 69- براق عيسى وسيد وائل براق، التجربة اليابانية في مجال تنمية المقاولات الصغيرة والمتوسطة وإسقاطها على التجربة الجزائرية، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، جامعة البليدة 2، الجزائر، العدد 02، 2012.
- 70- بوخييط سليمة، «القطاع غير الرسمي في المدينة الجزائرية بين النظرية والتطبيق - الباعة المتجولون في مدينة مسيلة نموذجاً»، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة باتنة، الجزائر، 2015.
- 71- بوشول السعيد وغانية نذير وسعاد جرمون، التجربة الماليزية في القضاء على الفقر والدروس المستفادة، مجلة البشائر الاقتصادية، جامعة بشار، الجزائر، العدد 03 ديسمبر 2019.

- 72- بورعدة حورية، رقيق أيسعد دريس، «واقع الاقتصاد الموازي في الجزائر وموقف الحكومة الجزائرية منه»، المجلة الجزائرية للاقتصاد والتسيير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة وهران2، الجزائر، المجلد 11، العدد 01، جوان 2017.
- 73- بوهراوة عزالدين، صلاح الدين عمراوي، النمو الديموغرافي وتحولاته في الجزائر، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 10 العدد 5، الجزائر: جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2018.
- 74- تقرير التنمية العربية، المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية: دور جديد لتعزيز التنمية المستدامة، المعهد العربي للتخطيط، 2019، ص 109.
- 75- حاجقويدر قورين وكنزة بن غالية وعمر عبو، التجربة اليابانية في دعم وتنمية المقاولات الصغيرة والمتوسطة ومقومات نجاحها، مجلة تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، الجزائر، المجلد 01، العدد 01، 2019.
- 76- حدو محمد، دور وأهمية سياسات وبرامج سوق العمل النشيطة والتشغيل في مكافحة البطالة: تجارب دولية رائدة، مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة والمالية، المجلد 7 العدد 1، مخبر الصناعات التقليدية جامعة الجزائر3، الجزائر، 2018.
- 77- جمال الدين سلامة، مقال بعنوان دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيف من حدة البطالة بالجزائر، مجلة علوم إنسانية، العدد 41، 2009. من الموقع www.ulum.nl.

- 78- ذياب البداينة وخولة الحسين، الخصائص الشخصية والاجتماعية والاقتصادية للمشاركين في الحراك الشعبي في الاردن واثرها في مدركات انتشار الفساد في المؤسسات الحكومية، مجلة دراسات وابحث، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر، المجلد 11، العدد 01، اقريل 2020.
- 79- زواد آسيا، العلاقة بين البطالة والتضخم في الجزائر (دراسة قياسية لمنحنى فيليبس في الجزائر خلال الفترة 2001-2018)، مجلة المالية والأسواق، العدد 03، المجلد 07، جامعة مستغانم، الجزائر، سبتمبر 2020.
- 80- سايح فطيمة، دور الفساد المالي والاداري في انبثاق الحراك الشعبي في الجزائر - دراسة عينة من المشاركين في الحراك الشعبي، مجلة التكامل الاقتصادي، جامعة احمد دراية ادرار، الجزائر، المجلد 07، العدد 03، سبتمبر 2019،
- 81- سومية هادف، مدى تماشي التكوين الجامعي في الجزائر مع متطلبات عالم الشغل، مجلة المقدمة للدراسات الانسانية الاجتماعية، العدد 5، جامعة الحاج لخضر باتنة 1، الجزائر، 2018.
- 82- شوقي جباري وحمزة العوادي، قراءات في التجارب الدولية الرائدة لاستراتيجية العناقيد الصناعية - تجربة ايطاليا ووادي السيليكون نموذجين، المجلة الجزائرية للعملة والسياسات الاقتصادية، جامعة الجزائر 03، الجزائر، 2012، العدد 03/2012.
- 83- شويي عبدالرحيم وشكوري محمد، سوق العمل بالجزائر واثر السياسات الاقتصادية التجميعية على معدل البطالة، مجلة التنمية والسياسات الاقتصادية، العدد 2 المجلد 10، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، ص ص 37-53 الموقع الالكتروني، http://www.arab-api.org/images/publication/pdfs/128/128_j10-2.pdf، تاريخ الزيارة 2020/11/18.

- 84- عائشة دويدي، الحراك الشعبي في الجزائر بين الطرح والمعالجة (احتجاجات 2019)، جامعة الوادي، الجزائر، المجلد 11، العدد 01، افريل 2020.
- 85- فطيمة بن عبد العزيز، إستراتيجية التنويع الاقتصادي في الجزائر (2016-2020)، مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة والمالية (مخبر الصناعات التقليدية)، جامعة الجزائر 3، المجلد 09 العدد 01، الجزائر، ديسمبر 2020.
- 86- قطوش رزق، اثر تغيرات أسعار البترول على البطالة في الجزائر، دراسة قياسية خلال الفترة 1970-2017، مجلة العلوم التجارية، المدرسة العليا للتجارة، المجلد 19 العدد 1، الجزائر، جوان 2020.
- 87- قطوش عبد الحميد، البرازيل... تجربتها في مكافحة الفقر، واهم الدروس المستفادة، دراسة قياسية خلال الفترة 1970-2017، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، العدد 2017/17، جامعة المسيلة، الجزائر، 2017.
- 88- قروش عيسى، اهمية ومساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في نشاطات الابتكار - دراسة مقارنة بين المانيا واطاليا، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، المجلد 5، العدد 2، جامعة ام البواقي، الجزائر، 2018.
- 89- كربيالي بغداد، نظرة عامة على التحولات الاقتصادية في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، العدد الثامن، 2005.
- 90- كنزة بن غالية وحاج قويدر قورين ومحمد ترقو، التجربة الماليزية في مكافحة الفقر ومقومات نجاحها، مجلة الاقتصاد والمالية، جامعة الشلف، الجزائر، المجلد 5، العدد 02، 2019.

- 91- محمد مباني، احتياطات الصرف واستعمال صندوق ضبط الإيرادات في الجزائر خلال الفترة (2000-2018)، مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة والمالية (مخبر الصناعات التقليدية)، جامعة الجزائر 3، المجلد 09 العدد 01، الجزائر، ديسمبر 2020.
- 92- محمد ساحل وعبد الحق بن تفات، التجربة الايطالية في مجال تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية، العدد 2017/08، جامعة حمه لخضر الوادي، الجزائر، 2017.
- 93- محسن زوييدة وبن الزين حمزة وبن علال بلقاسم، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كآلية لتحقيق التنمية المستدامة: استعراض التجربة اليابانية، مجلة مينا للدراسات الاقتصادية، جامعة غلغليللليز، الجزائر، المجلد 01، العدد 02، 2018.
- 94- مقراني الهاشمي، القطاع الصناعي الخاص والنظام العالمي الجديد (التجربة الجزائرية)، مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث والترجمة، جامعة قسنطينة/الجزائر، 2010.
- 95- محمد إبراهيم السقا، سوق العمل الامريكية تتحسن على نحو ملحوظ، المجلة الاقتصادية الالكترونية.
- 96- محمد عدنان وديع، العولمة والبطالة: تحديات التنمية البشرية، سلسلة اجتماعات الخبراء، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، العدد 23، افريل 2007، ص 26، على العنوان http://www.arab-api.org/images/publication/pdfs/201/201_ex23.pdf تاريخ الزيارة 2020/11/18.
- 97- محمد صايب ميزات، بانوراما سوق العمل في الجزائر: اتجاهات حديثة وتحديات جديدة، مجلة انسانيات، عدد مزدوج 55-56، جامعة وهران، الجزائر، 2012.
- 98- نواف أبو شمالة، المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية دور جديد لتعزيز التنمية المستدامة- مراجعة تقرير التنمية العربية-، مجلة التنمية والسياسات الاقتصادية، المجلد 22، العدد

1(2020)، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 2020. من العنوان <http://www.arab-الالكتروني>

api.org/images/publication/pdfs/513/513_J22-1-6.pdf

99- نشرية الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، العدد 33، مارس 2008

100- نشریات المعلومات الاقتصادية الصادرة عن وزارة الصناعة والمناجم.

101- بمينة مختار وعبو اسلام، حراك الاجزائر بين الواقع والمامل - دراسة ميدانية لمسیرات الحراك

بالجزائر العاصمة -، مجلة تحولات، جامعة ورقلة، الجزائر، المجلد 02، العدد 02، اوت 2019.

الملتقيات والندوات:

102- بن طلحة. ب ومعوشي بوعلام، الدعم المالي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة ودورها في

القضاء على البطالة، الملتقى الدولي، متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة

حسيبة بن بوعلي الشلف، الجزائر، يومي 17-18 افريل 2006.

103- بر ييش السعيدا. بلغرة عبد اللطيف، إشكالية تمويل البنوك للمؤسسات الصغيرة

والمتوسطة في الجزائر بين معوقات المعمول ومتطلبات المأمول، الملتقى الدولي، متطلبات تأهيل المؤسسات

الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، الجزائر، يومي 17-18 افريل

2006.

104- بریش عبد القادر، حطاب مراد، بن داودية وهيبة، دور الحكومات والمؤسسات المالية

والمنظمات غير الحكومية في دعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، الملتقى الدولي، متطلبات تأهيل

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، الجزائر، يومي 17-18

افريل 2006.

- 105- عبد الرحمان بن عنتر ود نذير عليان، عوامل نجاح وفشل المشروعات الصغيرة فيظل التحديات المعاصرة، الملتقى الدولي، متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة حسيبة بن بوعلبي الشلف، الجزائر، يومي 17-18 افريل 2006.
- 106- علي معالم ارميص، مدى تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فيالدول العربية، الملتقى الدولي، متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة حسيبة بن بوعلبي الشلف، الجزائر، يومي 17-18 افريل 2006.
- 107- هواري عامر وقاسم حيزية، السياسات الاقتصادية في الجزائر بين خلق البطالة ومكافحتها، الملتقى الوطني، السياسات الاقتصادية الراهنة في الجزائر- الواقع والتحديات-، جامعة محمد الشريف مساعدي -سوق أهراس -، 2013.
- 108- سعدية قصاب، كفاءة النفقات العمومية في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وفعالية سياسة التشغيل، المؤتمر الدولي حول " تقييم اثار يرامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة 2001-2014"، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف1، الجزائر، يومي 11-12 مارس 2013.
- 109- جاسر عبد الرزاق، المنشآت الصغيرة: الواقع والتجارب ومعطيات الظروف الراهنة، الملتقى الدولي متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة حسيبة بن بوعلبي الشلف، الجزائر، 18، 17 افريل 2006.

- 110- محمد يعقوبي، مكانة وواقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، عرض بعض التجارب، الملتقى الدولي، متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة حسبية بن بوعلي الشلف، الجزائر، يومي 17-18 افريل 2006.
- 111- منظمة العمل العربية، دور المنشآت الصغيرة والمتوسطة في تخفيف أزمة البطالة، ورقة عمل مقدمة في المنتدى العربي للتشغيل، 19، 21-10-2009، بيروت، لبنان.
- 112- محمود حسين الوادي، المشروعات الصغيرة: ماهيتها والتحديات الذاتية فيها (مع إشارة خاصة لدورها في التنمية في الأردن) الملتقى الدولي متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة حسبية بن بوعلي الشلف، الجزائر، 17-18 ابريل 2006.

القوانين والمراسيم التنفيذية:

- 113- المرسوم التنفيذي رقم 20-329 المؤرخ في 22 نوفمبر 2020 يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، ويغير تسميتها.
- 114- المرسوم التنفيذي رقم 20-330 المؤرخ في 22 نوفمبر 2020 يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 98-200 المؤرخ في 09 جوان 1998 والمتضمن إحداث صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها الشباب ذوو المشاريع وتحديد قانونه الأساسي.
- 115- المرسوم التنفيذي رقم 20-331 المؤرخ في 22 نوفمبر 2020 يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 18-170 المؤرخ في 16 جوان 2018 الذي يحدد مهام وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار وتنظيمها وسيرها.

- 116- المرسوم التنفيذي رقم 14/04 المؤرخ في 22 جانفي 2004 المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وتحديد قانونها الأساسي الجريدة الرسمية العدد 06 بتاريخ 25 يناير 2004 والمتتم بالمرسوم تنفيذي رقم 11-134 مؤرخ في 22 مارس 2011 الجريدة الرسمية، العدد 19، 27 مارس 2011.
- 117- المرسوم الرئاسي رقم 19-58 المؤرخ في 02 فبراير 2019 الذي يعدل المرسوم الرئاسي رقم 03-514 المؤرخ في 30 ديسمبر 2003 والمتعلق بدعم أحداث النشاطات من طرف البالغين ذوي المشاريع " البالغين ما بين ثلاثين (30) سنة و خمس وخمسين (55) سنة (الجريدة الرسمية، العدد 10، 10 فبراير 2019).
- 118- المرسوم التنفيذي رقم 137/19 المؤرخ في 29 أبريل سنة 2019 ، الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للمستفيدين من القرض المصغر ومستواها (الجريدة الرسمية، العدد 29 بتاريخ 05 ماي 2019).
- 119- مرسوم تنفيذي رقم 19-336 مؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1441 الموافق 8 ديسمبر 2019 يتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات.
- 120- المرسوم التنفيذي رقم 18-169 المؤرخ في 26 جوان 2018 الذي يحدد كفاءات تسيير حساب التخصيص الخاص رقم 124-302 الذي عنوانه " الصندوق الوطني لدعم تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودعم الاستثمار وترقية التنافسية الصناعية ".

قائمة المراجع

- 121- المرسوم التنفيذي رقم 18-170 المؤرخ في 16 جوان 2018 بجدد مهام وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار وتنظيمها وسيرها.
- 122- القانون الحالي رقم 17-02 المؤرخ في 11 يناير (2017) المتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (الجريدة الرسمية، العدد 02، 2017/01/11).
- 123- المرسوم التنفيذي رقم 16-163 المؤرخ في 02 جوان 2016 الذي يحدد كفاءات تسيير حساب التخصيص الخاص رقم 124-302 الذي عنوانه " الصندوق الوطني لتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودعم الاستثمار وترقية التنافسية الصناعية ".
- 124- مرسوم رئاسي رقم 15-247 مؤرخ في 16 سبتمبر سنة 2015 يتضمن تنظيم الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام.
- 125- المرسوم التنفيذي رقم 11-102 المؤرخ في 06 مارس 2011 الجريدة الرسمية، العدد 14، 06 مارس 2011.
- 126- المرسوم التنفيذي رقم 10-157 المؤرخ في 23 جوان 2010 الجريدة الرسمية، العدد 39، 23 جوان 2010.
- 127- المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 افريل 2008 يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، يهدف إلى تشجيع الإدماج المهني الجريدة الرسمية، العدد 22، يوم 30 افريل 2008.
- 128- الجريدة الرسمية، العدد 32، 04 ماي 2005.
- 129- القانون رقم 01/04 المؤرخ في 03 جانفي 2004 المتضمن تعديل قانون الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (الجريدة الرسمية رقم 03 المؤرخة في 11 جانفي 2004)

قائمة المراجع

- 130- القانون رقم: 90/04 المؤرخ في : 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال و مراقبة الشغل.
- 131- المرسوم التنفيذي رقم 03- 78 المؤرخ في 25 فبراير 2003، يتضمن القانون الأساسي لمشاتل المؤسسات، تتكفل بمساعدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودعمها.
- 132- المرسوم التنفيذي رقم 03- 79 المؤرخ في 25 فبراير 2003 يحدد الطبيعة القانونية لمراكز تسهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تقوم بإجراءات إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العاملة وكذا حاملي المشاريع وإعلامها وتوجيهها ودعمها ومرافقتها.
- 133- المرسوم التنفيذي رقم 03- 80 المؤرخ في 25 فبراير 2003 المتضمن إنشاء المجلس الوطني الاستشاري لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجريدة الرسمية، العدد 13، 26 فبراير 2003
- 134- المرسوم التنفيذي رقم 02-373 المؤرخ في 11 نوفمبر 2002، المتضمن إنشاء صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجريدة الرسمية، العدد 77، بتاريخ 13 نوفمبر 2002.
- 135- القانون رقم 18/01 المؤرخ في 15/12/2001 المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجريدة الرسمية، العدد 77.
- 136- المرسوم التنفيذي رقم 98-200 المؤرخ في 09 جوان 1998 يتضمن إحداث صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها الشباب ذوو المشاريع وتحديد قانونه الأساسي.
- 137- المرسوم 98-402 بتاريخ 02 ديسمبر 1998، يتضمن الإدماج المهني للشباب الحاملين شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين الجريدة الرسمية رقم 91، بتاريخ 06 ديسمبر 1998.

قائمة المراجع

- 138- المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب الجريدة الرسمية، العدد 52، يوم 11 سبتمبر 1996.
- 139- المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب موجهة للشباب البطل الجريدة الرسمية، العدد 52، يوم 11 سبتمبر 1996.
- 140- مرسوم تنفيذي رقم 94-211 المؤرخ في 18 جويلية 1994، يحدد صلاحيات وزير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجريدة الرسمية، العدد 47، 1994/07/20.
- 141- مرسوم تنفيذي رقم 93-12 المؤرخ في 05 أكتوبر 1993، يتعلق بترقية الاستثمار، الجريدة الرسمية، العدد 64، 1993/10/10.
- 142- الجريدة الرسمية، العدد 39، 12 ديسمبر 1990.
- 143- قانون رقم 82-11 المؤرخ في 21/08/1982 المتعلق بالاستثمار الاقتصادي الخاص الوطني. الجريدة الرسمية، العدد 34، 24 أوت 1982.
- 144- القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12/01/1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية" الجريدة الرسمية، العدد 02، جانفي 1988.
- 145- المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 06 جويلية الجريدة الرسمية رقم: 44، بتاريخ 07 يوليو 1994.

قائمة المراجع

- 146- المرسوم الرئاسي رقم 04-13 المؤرخ في 22 يناير سنة 2004 المتعلق بجهاز القرض المصغر، يسير من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الجريدة الرسمية العدد 06 بتاريخ 25 يناير 2004.
- 147- القانون رقم 21/06 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006 يتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل والمسند بالمرسوم التنفيذي رقم 386/07 المؤرخ في 5 ديسمبر 2007 هذا الجهاز موجب لدعم ترقية التشغيل
- 148- المرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003 الجريدة الرسمية، العدد 54، 10 سبتمبر 2003.
- 149- القانون رقم 01/04 المؤرخ في 03 جانفي 2004 المتضمن تعديل قانون الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (الجريدة الرسمية رقم 03 المؤرخة في 11 جانفي 2004).

المراجع باللغات الأجنبية

الكتب:

- 150- ALI BELAIDI, Introduction a l'Etude du Travail et de l'Organisatin, office des publications universitaires, Alger, 2018.
- 151- ALAN GREENSPAN, Le Temps des turbulences, editions Jean Claude Lattes, Paris, 2007.
- 152- Abdelmadjid bouzidi, comprendre la mutation de l'économie algérienne, les matseles, 1992.
- 153- Arezki Ighemat, le marché du travail en Algérie, situation, tendance et perspective, imp., édil. d.p.s,son date.

- 154- BENDIB Rachid, l'état rentier en crise – élément pour une économie politique de la transition en Algérie, office des publications universitaires, Alger, 2006.
- 155- BOUYACOUB Ahmed, les PME en Algérie : quelles réalités. Dans : Entrepreneurs et PME, Approches algéro- française. L'Harmattan, Paris 2004.
- 156-
- 157- CAIRE Guy, L'emploi, des repères pour comprendre et agir, Edition Liris, 1994
- 158- Desreumaux . a, structure d'entreprises, Edition Vuibert gestion, paris 1992.
- 159- Djamel FEROUKHI, La problématique de l'adéquation FORMATION-EMPLOI, CREAD, 2005.
- 160- DONCKELS.R « les leviers de la croissance de la PME » fondation roi BAUDOUIN, ROULARTA BOOKS, Bruxelles, 1990.
- 161- Frédéric Le Roy et Olivier Torres : La place de l'innovation dans les stratégies concurrentielles des PME Internationales, CAIRN De Boeck Université, 2001.
- 162- HERZALLAH Abdelkarim et kamel baddari, comprendre et pratiquer le LMD, office des publications Universitaires, 2007.
- 163- .Hull.G.S, la petite entreprise a l'ordre du jour, Edition l'harmattan, paris 1982.
- 164- Jean Lochard et Dominique Gilbert ,créer ,reprendre ,gères une petite entreprise ,les éditions organisation ,paris ,1997 .
- 165- KHELADI MOKHTAR, Le Développement Local, office des publications universitaires, Algerie, 2012.
- 166- Lhaocine Aouragh, L'économie Algérienne A L'épreuve de la Démographie, Centre Français sur la population et le Développement, France, 1996.

- 167- Lise Moutamalle, l'intégration du développement durable au management quotidien d'une entreprise, l'harmattan, paris, 2004.
- 168- Mary Jo Hatch, Théorie des organisations "De l'intérêt de perspectives multiples", Editions De Boeck Université, Bruxelles Belgique, 2000.
- 169- Mazeaud Antoine, droit du travail, Montchrestien, 5 -ème édition, 2006.
- 170- Michel Marchesnay, gestion des pme/pmi, édition mathan, paris, 1999
- 171- MINTZBERG Henry : Structure et dynamique des organisations. Edition des Organisations, Paris 1982.
- 172- M.BELATTAF, Economie du développement, office des publications universitaires, Alger, 2010.
- 173- OUKIL M. SAID, Entrepreneuriat Approche globale et Pratique « Lancer votre startup et Devenez Entrepreneur », O P U, Alger, 2019.
- 174- Paul Krugman et Maurice Obstfeld, Economie Internationale, Traduction Gunther Capelle-blancard et Matthieu Crozet, 8 Edition, Nouveaux Horizons – ARS, paris, 2009.
- 175- P.A.JULIEN et M. MARCHESNAY: l'entrepreneur, economica 1996.
- 176- PORTER Michael : L'Avantage concurrentiel : comment devancer ses concurrents et maintenir son avance. DUNOD, Paris 1999.
- 177- ROBERT WITTERWULGHE, la PME une entreprise humaine, de Boeck université, Belgique, 1998.
- 178- SADEK BAKOUCHE, La Relation education – Developement – elements pour une Theorie, office des publications universitaires, Alger, Algérie, 2009.
- 179- SADI Nacer Eddine, La privatisation des entreprises publiques en Algérie. Objectifs, modalités et enjeux, 2eme édition, office des publications universitaires, Alger, Algérie, 2006.
- 180- Salah mouhoub, l'Algérie à l'épreuve des reformes économiques, office des publications universitaires, Alger, 1998.

- 181- Torres Ollivier (1998) , « PME de nouvelles approches »Ed Economica.
- 182- Thierry T, l'essentiel de la macro économie, ghalino, paris, 2000.
- 183- Youssef Debboub, le nouveau mécanisme économique en Algérie, office des publications universitaires, Alger, 2000.

أطروحات وتقارير ومقالات ودوريات:

- 184- Amina LEGHIMA et Sonia MENGUELTI, Les jeunes diplômés créateurs
- 185- Entreprises dans le cadre de L'ANSEJ cas de la wilaya de Tizi-Ouzou, Revue de CREAD, N 73, 2005.
- 186- Ammar SELLAMIEVOLUTION DE LA PLACE DE LA PME /PMI DANS L'ECONOMIE DU DEVELOPPEMENT : COMMENT ET POURQUOI ? Revue de statistique et d'économie appliquée, l'ENSSEA, universitaire de Koléa, Algérie.
- 187- MORTAD Jinane, l'Empreinte de Employabilite au coeur d'une GRH contemporene, Revue des Science Humaines, VOL.26, N : 02, Université Mantouri de Constantine, Algerie, 2015.
- 188- SABEUR CHOUIREF MOKHTARIA, Thèse doctorat, Impact du développement socio-économique sur l'emploi et la jeunesse en Algérie ente 2000-2014 (dans des programmes économiques)- projection jusqu' 2045, Université d'Oran 2 Mohamed Ben Ahmed, 2018-2019.
- 189- Abdelmalek ADDA BOUDJELAL et Lahouari BOUZIDI, Formation et employabilite en Algérie : le cas des diplomes universitaires, Revue Journal Dirassat Insaniya wa Ijtimaia, Université d'Oran 2 Mohamed Ben Ahmed, N : 9/16/01, 2019.
- 190- MASTOURI Chahrazed et KHIAT Assya, Employabilite: Quel Role des Universites dans L'amelioration de L'employabilite des Nouveaux diplomes? Cas de l'Université d'Oran 2, Revue Algerienne d'Economie de Gestion, Université d'Oran 2 Mohamed Ben Ahmed, VOL.12, N : 01, 2018
- 191- BOUYACOUB Ahmed, emploi et croissance en Algérie 1990-2003, CREAD, N, 2006.

- 192- Mohamed BADROUNI, Les Jeunes (15-29 ans) Ni scolarisés, Ni en emploi, Ni en formation « NEET » : Analyse comparative a travers Cinq Pays Arabes Mediterraneens (Algerie, Egypte, Liban, Maroc et Tunisie), Revue Algerienne des etudes de population, Voul 2- N-1, Universite ALI Lounici – Blida 2-, Algerie, 2018.
- 193- CNESE , Retrospective 2020, Principaux faits saillants a caractere politique, economique, social et environnemental, ANALYSE LIMINAIRE, alger, algerie, Mars 2021.
- 194- CNESE, Transformation Structurelle, emploi, production et societe, (STEPS) Algerie 2019, mai 2020.
- 195- CNES, 01 NOTE D'INFORMATION Agenda 2063, L'AFRIQUE que nous voulons,African Union Commission, 2015.
- 196- CNES, rapport national sur le développement humain, Algérie 1998, septembre1999.
- 197- CNES, projet de rapport national sur le développement humain 2000, septembre 2001.
- 198- CNES, rapport : pour une politique nationale de développement de la PME en Algérie, février 2002.
- 199- CNES, rapport sur la conjoncture économique et social deuxième semestre 2004.
- 200- CNES, rapport national sur le développement humain, Algérie 2006, septembre2006.
- 201- CNES, rapportnational sur le développement humain, Algérie 2007, juillet 2008.
- 202- CNES, rapport national sur le développement humain, Algérie 2013-2015, 01 février 2016.
- 203- Meliani Hakim, Ahmed Aghrout, développement de la micro finance islamique – debis et perspectives, 2ème Forum International, La crise financière

actuelle et les services bancaires et financiers des solutions de rechange, Media, 05-06/mai 2009.

204- MIMOUNI Yassine, «Les stratégies de création et de développement des PME innovantes algériennes : Cas des PME du cyber Parc de Sidi Abdellah-Alger», Thèse de Doctorat en science, Université Abou Bakr BELKAID – Tlemcen, 2017/2018, p03.

205- Mohand Arezki ISLI, La création d'entreprise en Algérie, revue CREAD, N73, 2005.

206- -Saliha OUZZIR, La protection sociale face aux défis de la flexibilité et de la précarité de L'emploi, CREAD, N78 2006.

207- SABEUR CHOUIREF MOKHTARIA, Thèse doctorat, Impact du développement socio-économique sur l'emploi et la jeunesse en Algérie ente 2000-2014 (dans des programmes économiques)- projection jusqu' 2045, Université d'Oran 2 Mohamed Ben Ahmed, 2018-2019.

208- La revue Economia, N04, Octobre 2007

209- Olivier Torres (1997) « pour une approche contingente de la spécificité de la PME » revue internationale PME vol 10, n°2

210- PASITO et JULEIN « le marketing est- il soluble dans les très petites entreprises » revue internationale PME, VOL 19 N°3, 2006.

211- Rafik BOUKLIA-HASSANE, PROSPECTIVE DE L'ECONOMIE ALGERIENNE : 2010-2030 QUELQUES RESULTATS PRELIMINAIRES, REVUE ALGERIENNE DE PROSPECTIVE ET D'ETUDES STRATEGIQUES, INSTITUT NATIONAL D'ETUDES DE STRATEGIE GLOBALE, Alger -Volume1 Numéro 1 Janv. - Mars (2016).

212- HEDJAZI Smail et MALIM Soud, l'employabilite Quelle apport a la gestion de carriers, Revue des Sciences Humaines, N 46, Université Mohamed Khider Biskra, 2017.

- 213- NOTE DE SYNTHÈSE SUR L'ACTIVITÉ DE GARANTIE DE LA CGCI, Avril 2018 , <http://cgci.dz>.
- 214- L'Algérie en quelques chiffres 2014-2016, page7, le site ons.dz
- 215- SMAÏLI Nabila, «Problématique de L'économie Informelle en Algérie: Cas Wilaya de Tizi-Ouzou», thèse de doctorat, Faculté des sciences Economiques, Commerciales et des sciences de Gestion, université de Tizi-Ouzou, Algérie, 2017-2018.

المواقع الإلكترونية:

- 216- [-http://www.insee.fr/fs/methodes/default.asp.page=definitions_chomages.htm](http://www.insee.fr/fs/methodes/default.asp.page=definitions_chomages.htm).
- 217- www.ons.dz. . Collections statistiques, n840 p17
- 218- DEMOGRAPHIE ALGERIENNE 2010 N° 575,p
2.https://www.ons.dz/IMG/pdf/demographie_algerienne2010-2.pdf consulte le (11/11/2020)
- 219- DEMOGRAPHIE ALGERIENNE 2019 N° 890,p
2.<https://www.ons.dz/IMG/pdf/demographie2019.pdf> consulte le (11/11/2020)
- 220- [.http://www.cnes.dz/static/Cnes/data/33126-doc-01_background_note_french.pdf](http://www.cnes.dz/static/Cnes/data/33126-doc-01_background_note_french.pdf)
- 221- www.alolabor.org
- 222- www.arab-api.org
- 223- <http://www.dw-word.de>
- 224- www.europa.net
- 225- www.ons.dz.
- 226- www.oecd.org
- 227- www.sme.gov.eg
- 228- www.ulum.nl

- 229- www.mdipi.gov.dz
- 230- <http://www.oliviertorres.net/travaux/pdf/OTRFG2003.pdf>
- 231- https://alolabor.org/wp-content/uploads/2015/09/First_Arab_Report_On_The_L_M_I_October_2013.pdf
- 232- https://alolabor.org/wpcontent/uploads/2013/09/Statistic_W_Sh_Khartom_22_23_09_13_Firist_Static_Report.pdf
- 233- https://alolabor.org/wp-content/uploads/2013/11/G_A_2_Ar.pdf
- 234- https://alolabor.org/wp-content/uploads/2013/11/G_C_1_Ar.pdf
- 235- https://alolabor.org/wp-content/uploads/2013/11/G_B_2_Ar.pdf
- 236- http://www.arab-api.org/images/publication/pdfs/201/201_ex23.pdf
- 237- http://www.arab-api.org/images/publication/pdfs/513/513_J22-1-6.pdf
- 238- <https://www.kau.edu.sa/Content-320-AR-2732>
- 239- <https://democraticac.de/wpcontent/uploads/2020-2021.pdf>
- 240- <https://www.ons.dz/IMG/pdf/aqced2018.pdf>
- 241- - <http://oliviertorres.net/travaux/pdf/pmetorres.pdf>
- 242- http://www.arabapi.org/ar/publicationlists.aspx?publication_cat_id

قائمة الجداول

قائمة الجداول

قائمة الجداول:

الصفحة	رقم وعنوان الجدول
68	الجدول (1-2): تطور معدلات البطالة في الجزائر للفترة (1985-2000) الوحدة النسبة المئوية (%)
76	الجدول (2-2)- نسبة النمو الطبيعية للسكان والمواليد
79	الجدول (2-3)- حالة الزواج لفئة الشباب (15-29) لسنة 2012. الوحدة بالنسبة المئوية (%)
83	الجدول (2-4): معدلات البطالة حسب التكوين في الجزائر للفترة (2008-2018) الوحدة بالنسبة المئوية (%)
92	جدول (2-5): يوضح معدل بطالة الشباب في الجزائر الوحدة النسبة المئوية (%)
109	الجدول (2-6): تطور النمو السكاني ومعدل الإعالة في الجزائر للفترة (2005-2019) الوحدة بالنسبة المئوية (%)
189	الجدول (1-5): تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
196	الجدول (2-5): تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والعمالة سنة 2003
198	الجدول (3-5): تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الطابع القانوني (2005-2018)
207	الجدول (4-5): معدل تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة (حسب فروع النشاطات المهيمنة للفترة (2003-2018)

قائمة الجداول

217	الجدول (5-5) تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والعمالة للفترة (2018-2005)
219	الجدول (6-5): توزيع أجراء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الطابع القانوني للفترة (2018-2003)
225	الجدول (7-5): نسبة مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى إجمالي التشغيل للفترة (2018-2010) الوحدة بالنسبة المئوية (%)
246	الجدول (6-1): حصيلة نشاط الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ منذ نشأتها إلى غاية 2018/06/30 .
255	الجدول (6-2): حصيلة مشاريع الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر للفترة 2016-2008.
258	الجدول (6-3) الضمانات متجمعة حسب نوع النشاط منذ إنشاء صندوق ضمان قروض الاستثمارات للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (CGCI-PME) إلى غاية 2017-12-31 .
273	الجدول (7-1) حصيلة جهاز المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة "TUP-HIMO" وجهاز الجزائر البيضاء "Blanche Algérie" للفترة (2016-2008)
277	الجدول (7-2) حصيلة جهاز الوظائف المأجورة بمبادرة محلية (ECIL) ، برنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي (DAIS) منحة النشاطات ذات المنفعة العامة (IAIG) للفترة
284	الجدول (7-3) حصيلة المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) للفترة (2014-2008)
286	الجدول (7-4): تطور معدلات البطالة في الجزائر للفترة (2020-2000) الوحدة النسبة المئوية (%)
293	الجدول (7-5): تطور حجم العمالة ومعدل البطالة في الجزائر خلال الفترة (2005-2009) الوحدة بالنسبة المئوية (%)

قائمة الأشكال

قائمة الأشكال

قائمة الأشكال:

الصفحة	رقم وعنوان الشكل
30	الشكل (1-1): الطلب على العمل
31	الشكل (2-1): منحني الطلب على العمل بالنسبة للأجر الحقيقي
32	الشكل (3-1): منحني عرض العمل بالنسبة للأجر الحقيقي السائد
34	الشكل (4-1): المستوى التوازني للعمالة
42	الشكل (5-1): دالة عرض العمل
47	الشكل (6-1): منحني فيلبس
70	الشكل (1-2): تطور قيمة صادرات الجزائر للفترة (2010-2020) الوحدة (مليار دولار امريكي)
73	الشكل (2-2): تطور معدلات البطالة في الجزائر للفترة (1985-2000) الوحدة النسبة المئوية (%)
94	الشكل (3-2): توزيع نسبة البطالة حسب التكوين للفترة 2008-2018

قائمة الأشكال

96	الشكل (2-4): توزيع نسبة البطالة حسب المستوى التعليمي لسنتي 1987 و2018
98	الشكل (2-5): المستوى التعليمي للناشطين على المستوى المقاولاتي
105	الشكل (2-6): توزيع نسبة المتخرجين قبل الهجرة لفرنسا أو بعدها حسب التخصص لسنة 2012
139	الشكل (3-1): معدل بطالة الشباب في منطقة مينا (MENA) للفترة 2009-2019
151	الشكل (4-1): مساهمة التكنولوجيا المتوسطة والمتطورة في القيمة المضافة (%)
156	الشكل (4-2): مبررات الاهتمام بقضايا التنمية المحلية
163	الشكل (4-3): نسبة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المبتكرة في كل من ألمانيا وإيطاليا للفترة (2011-2013) الوحدة النسبة المئوية (%)
173	الشكل (4-4): مساهمة المشروعات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل (الرسمي) لبعض اقاليم العالم سنة 2016.
201	الشكل (5-1): تطور التعداد الاجمالي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للفترة (2003-2018)
203	الشكل (5-2): تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (الخاصة + الصناعة التقليدية) للفترة (2003-2018)

قائمة الأشكال

204	الشكل رقم (5-3): معدل التطور السنوي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الطابع القانوني.
206	. الشكل (5-4): تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية للفترة (2003-2018)
212	الشكل:(5-5) توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب قطاعات النشاط سنة 2018
215	الشكل رقم (5-6): كثافة المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة في عدد من الدول العربية
222	الشكل رقم (5-7) تطور تعداد العمالة حسب الطابع القانوني للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة للفترة (2005-2018)
248	الشكل (6-1): تطور عدد مناصب العمل المستحدثة من قبل جهاز (ANSEJ) للفترة 2008-2018.
256	الشكل رقم (6-2): نسبة تطور مشاريع الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ومناصب الشغل للفترة 2008-2016.
263	الشكل(6-3) تطور استحداث المؤسسات المصغرة بواسطة أجهزة الدعم (-ansej-cnac) (angem) للفترة 2008-2018.
265	الشكل(6-4):توزيع المشاريع الممولة بواسطة أجهزة الدعم (-ansej-cnac) حسب فروع النشاطات منذ انشاءها الى غاية 2018/12/31.
275	الشكل (7-1) حصيلة جهاز المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة "TUP-HIMO" وجهاز الجزائر البيضاء "Blanche Algérie" للفترة (2008-2016)

قائمة الأشكال

285	الشكل (2-7) حصيلة المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) لفترة (2014-2008).
295	الشكل (3-7): تطور معدلات البطالة في الجزائر للفترة (2020-2000) الوحدة النسبية المئوية (%).

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
ح	شكر
ج	اهداء
د	الملخص
ز	مخطط العمل
1	مقدمة عامة
19	الباب الاول: سوق العمل بالجزائر بعد الاصلاحات
20	الفصل الاول: النظريات الاقتصادية المفسرة لسوق العمل والبطالة
20	مقدمة الفصل
21	المبحث الاول: نظرة الكلاسيك لسوق العمل
21	1-1 سوق العمل عند الكلاسيك
21	1-1 مبادئ النظرية الكلاسيكية
22	1-2 العمل عند الكلاسيك الاوائل
23	1-3 العمل عند ادم سميث
24	1-4 نظرية حد الكفاف
25	1-5 نظرية الانتاجية الحديدية للاجور
26	2- البطالة والتشغيل في الفكر الماركسي
27	3- التحليل النيوكلاسيكي لسوق العمل
28	1-3 عرض العمل والطلب عليه

فهرس المحتويات

28	3-1-1 الطلب على العمل
28	3-1-2 دالة الانتاج في غياب العامل التقني
29	3-1-3 دالة الانتاج في وجود العامل التقني
31	3-2 عرض العمل
33	3-3 توازن سوق العمل
34	3-4 البطالة عند النيوكلاسيك
35	3-5 قانون ساي للمنافذ (SAY)
36	المبحث الثاني: الكينزيون ونقد النظرية الكلاسيكية
36	1-المدرسة الكينزية وسوق العمل
36	1-1 المدرسة الكينزية ونقد الكلاسيك
38	1-2 افكار كينز
39	2- العرض الكلي في التحليل الكينزي
40	2-1 دالة عرض العمل في التحليل الكينزي
42	3- توازن سوق العمل عند كينز
43	4- نظرة كينز للبطالة
44	5- منحني فيلبس
48	المبحث الثالث: النظرية الحديثة للبطالة
48	1-التيار الكينزي الجديد
49	2-التيار النقدي
50	3-نظرية اختلال التوازن (التيار الاندماجي)
53	خلاصة الفصل

55	الفصل الثاني: البطالة في الجزائر (بين النظري والواقع)
55	مقدمة الفصل
56	المبحث الاول: مفاهيم حول البطالة وانواعها
56	1- مفهوم البطالة
57	2- تعريف البطالة
58	2-1- تعريف الاجرائي البطالة
58	2-1-1-1 تعريف الاجرائي للبطالة في الجزائر
60	2-1-2 تعريف البطالة حسب مكتب الاحصاءات الامريكاني
60	2-1-3 تعريف البطالة في فرنسا
61	3- انواع البطالة
61	3-1 البطالة الاجبارية
62	3-1-1- البطالة الدورية
62	3-1-2- البطالة الهيكلية
63	ا- تغيرات في هيكل الطلبات
63	ب- التغير التقني
63	ج- تغيرات هيكلية في سوق العمل
64	3-1-3 البطالة السافرة
64	3-1-4 البطالة الموسمية
64	3-2 البطالة الاحتكاكية
65	3-3 البطالة المقنعة
65	المبحث الثاني: اسباب البطالة في الجزائر

66	1-هيكلية الاقتصاد الوطني
66	1-1 الاقتصاد الريعي
70	2-1 سياسة التعديل الهيكلي
73	2-النمو السكاني
74	2-1-النمو السكاني العام
76	2-1- السكان في سن التشغيل
79	3- مردودية قطاعات التعليم والتكوين
79	3-1- مردود قطاعات التعليم
83	3-2 التسرب المدرسي
84	3-2-1- الظروف المعيشية
84	3-2-2- الظروف الشخصية
84	3-3 التكوين المهني
85	4-ضعف اقبال الشباب على العمل المهني
86	5-ضعف التوجه الى المشروعات الصغيرة والمتوسطة
86	6-عدم التصريح للتأمينات الاجتماعية
87	7- انتشار ظاهرة عدم القابلية للتوظيف
90	المبحث الثالث: خصائص البطالة في الجزائر والنتائج المترتبة عنها
90	1- خصائص البطالة في الجزائر
90	1-1 بطالة الشباب
93	2-1 بطالة حاملي الشهادات
99	3-1 بطالة ذوي التأهيل المحدود

فهرس المحتويات

100	4-1 بطالة طويلة الامد
101	2- النتائج المترتبة على البطالة
102	1-2 النتائج الاجتماعية للبطالة
102	1-1-2 التفكك الاسري
103	2-1-2 الهجرة بانواعها
103	2-1-2 هجرة الادمغة
105	2-1-2 ب الهجرة غير القانونية
106	3-1-2 زيادة عبئ الاعالة
110	4-1-2 البطالة وانتشار الفقر
110	2-2 التأثير الاقتصادي للبطالة
111	3-2 البطالة مغذي للاقتصاد غير الرسمي
112	1-3-2 البطالة والاقتصاد غير الرسمي دوليا
114	2-3-2 البطالة والاقتصاد غير الرسمي في الجزائر
116	4-2 الاثار السياسية للبطالة
116	1-4-2 اثار الازمة الاقتصادية 1986
117	2-4-2 انفتاح ما بعد احداث اكتوبر 1988
117	3-4-2 المقاطعة السياسية
118	4-4-2 حراك 22 فيفري 2019
121	خلاصة الفصل:
123	الباب الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على المستوى الدولي
124	الفصل الثالث: المفاهيم المتعلقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

فهرس المحتويات

124	مقدمة الفصل
125	المبحث الاول: اشكالية تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
125	1- صعوبة تحديد تعريف موحد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة
126	1-1 تباين درجة النمو الاقتصادي بين الدول
126	1-2 اختلاف نمو القطاعات الاقتصادية
1247	أ- مؤسسات القطاع الصناعي
127	ب- مؤسسات القطاع الزراعي
127	ج- مؤسسات القطاع الثالث
127	1-3 اختلاف أنشطة الفروع الاقتصادية
128	2- معايير تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
128	1-2-1 المعايير الكمية
128	1-2-1-1 معيار حجم العمالة
129	1-2-1-2 معيار رأس المال
129	1-2-1-3 معيار رأس المال وحجم العمالة
130	2-2 المعايير النوعية
131	1-2-2-1 المعيار التنظيمي
132	1-2-2-2 معيار حصة المؤسسة في السوق
132	1-2-2-3 معيار الاستقلالية
132	المبحث الثاني: التجارب الدولية في تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
133	1- بعض تعاريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
133	1-1 تعريف البنك الدولي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

فهرس المحتويات

134	1-2 تعريف الاتحاد الاوروي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة
135	1-3 تعريف دول جنوب شرق اسيا للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة
136	1-4 تعريف الولايات المتحدة الامريكية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة
136	المبحث الثالث: خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
136	1-الجمع بين الملكية والادارة
137	2- سهولة التسيير
138	3-مستوعب للشباب
140	4-سهولة التأسيس
140	5- السرعة في الاتصال واتخاذ القرار
141	6- قدرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على الانتشار الجغرافي
141	7- القدرة على التكيف
142	8- اداة للتدريب الذاتي
143	9- سرعة الاستجابة لطلبات الزبائن
143	10- مساهمتها في توزيع الدخل
144	خلاصة الفصل
145	الفصل الرابع: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتشغيل دوليا
145	مقدمة الفصل
146	المبحث الاول: مكانة واهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصادات الدولية
146	1- مظاهر الاهتمام بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة
149	2- دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في النشاط الاقتصادي
149	2-1- اهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على مستوى الناتج الوطني

فهرس المحتويات

150	2-2- دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تفادي التكاليف الاضافية
150	3-2 دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توطين التكنولوجيا
152	4-2 اهميتها في الادخار
152	5-2- مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التجارة الخارجية
154	6-2- مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية المحلية
156	7-2- اهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المقاوله من الباطن
157	1-7-2: مفهوم المقاوله من الباطن
159	8-2- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مستوعب للاقتصاد غير الرسمي
161	9-2- دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التجديد والابتكار
164	10-2- دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية المستدامة والحفاظ على البيئة
165	المبحث الثاني: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل دوليا
165	1- حجم مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل
167	2-1 دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل بالدول المتقدمة
168	1-2-1 التجربة اليابانية
169	2-2-1 تجربة الاتحاد الاوروي
170	3-2-1 التجربة الايطالية
171	2- حجم المؤسسة وخلق فرص التشغيل في الدول النامية
173	3- دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التوظيف اوقات الازمات الاقتصادية
176	خلاصة الفصل
178	الباب الثالث: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل في الجزائر (واقع وافاق)
179	الفصل الخامس: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

179	مقدمة الفصل:
180	المبحث الاول: نظرة حول تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر
180	1- تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للفترة (1963-1982)
180	1-1 هيمنة مؤسسات القطاع العام
181	2- تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للفترة (1980-1988)
182	1-2 المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة
183	3- تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للفترة (1989-2001)
185	1-3 الاطار المفاهيمي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر
186	4- تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للفترة (2001-2018)
187	1-4 تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر
190	1-1-4 تدابير المساعدة والدعم والترقية للمؤسسات الصغيرة
191	2-1-4 انشاء وانماء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
191	3-1-4 الهياكل الداعمة للانشاء
192	5- قانون الصفقات العمومية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة
194	المبحث الثاني: تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر
194	1- واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سنة 2003
195	1-1 تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الطابع القانوني
196	1-2- التطور في جانب التشغيل
197	1-3 معدل التشغيل حسب الحجم
199	2- تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للفترة (2003-2018)
199	1-2 تطور يغلب عليه الطابع الخاص

فهرس المحتويات

201	2-2 هيمنة المؤسسات الجد مصغرة على القطاع
204	3-2 التراجع المزمع لمؤسسات القطاع العام
206	3- تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب طبيعة النشاط
208	1-3 قطاع الخدمات
208	1-1-3 فروع نشاطات الخدمات المهيمنة
209	2-3 قطاع البناء والاشغال العمومية
210	3-3 القطاع الصناعي
212	4- كثافة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
213	1-4 كثافة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لسنة 2008
214	2-4 كثافة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لسنة 2018
214	3-4 كثافة دون المعدل الدولي
215	المبحث الثالث: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل
216	1- تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وحجم العمالة
218	2- مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في استحداث مناصب العمل
219	1-2 تطور مناصب العمل حسب الطابع القانوني للمؤسسات
220	1-1-2 الزيادة في فئة أرياب المؤسسات الخاصة
222	2-1-2 التراجع المستمر لاجراء المؤسسات العامة
223	3- مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في اجمالي التشغيل بالجزائر
227	خلاصة الفصل
229	الفصل السادس: هيآت وأجهزة دعم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
229	مقدمة الفصل

فهرس المحتويات

230	المبحث الاول: هيآت دعم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
230	1- مشاتل المؤسسات
230	1-1 اهداف مشاتل المؤسسات
231	2-1 حصيلة مشاتل المؤسسات
231	2- مراكز تسهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
232	1-2 حصيلة مراكز التسهيل
233	3- المجلس الوطني الاستشاري لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
233	4- الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
234	5- وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار وتنظيمها وسيرها
236	5-1 مشاتل المؤسسات ومراكز الدعم والاستشارة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة
238	6- الصندوق الوطني لدعم تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودعم الاستثمار وترقية التنافسية الصناعية
240	المبحث الثاني: الاجهزة المساعدة على استحداث المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:
240	1- جهاز خلق النشاطات عن طريق الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاوالاتية (ANADE)
246	2-1 حصيلة نشاط الوكالة
249	1-3 صندوق الكفالة المشتركة لضمان اخطار القروض الممنوح اياها الشباب ذوو المشاريع
250	2- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)
254	2-1 صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة
255	2-2 حصيلة الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر
257	3- صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة
259	4- جهاز خلق نشاطات البطالين اصحاب المشاريع عن طريق الصندوق الوطني للتمين على البطالة (CNAC)
263	5- الحصيلة الاجمالية لاجهزة (CNAC)، (ANSEJ)، (ANGEM):

فهرس المحتويات

266	خلاصة الفصل
268	الفصل السابع: الاجراءات المرافقة للحد من البطالة في الجزائر
268	مقدمة الفصل
269	المبحث الاول: الاجراءات والبرامج المرافقة للحد من البطالة
269	1-الوكالات المساعدة على التشغيل
269	1-1 الوكالة الوطنية للتشغيل
271	2-1 وكالة التنمية الاجتماعية
272	3-1 البرامج التابعة لاجهزة التضامن
272	1-3-1 اعمال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUP-HIMO)
274	2-3-1 برنامج الجزائر البيضاء (Blanche Algerie)
275	3-3-1 منحة النشاطات ذات المنفعة العامة (IAIG)
276	4-3-1 برنامج نشاطات الادمج الاجتماعي (DAIS)
278	2-التامين على البطالة
278	1-2 الصندوق الوطني للتامين على البطالة (CNAC)
278	2-1-1 مهام الصندوق الوطني للتامين على البطالة
279	2-1-1-2 أ- التعويض عن البطالة
280	2-1-1-2 ب- إعادة الإدماج
280	2-1-1-2 ج- التكوين التحويلي
280	2-1-1-2 د- مساعدة المؤسسات المواجهة للصعوبات
281	3- اجهزة المساعدة على الادمج المهني للشباب
281	3-1 جهاز الادمج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات (PID)

فهرس المحتويات

282	3-2 جهاز المساعدة على الادماع المهني للشباب (DAIP)
282	3-2-1 عقود ادماع حاملي الشهادات والتقنيين السامين وخريجي المعاهد الوطنية للتكوين المهني (CID)
283	3-2-2 عقود ادماع الحاصلين على تكوين مهني وخريجي التعليم الثانوي او الذين يتابعون تریصا تمهینیا (CIP)
283	3-2-2-2 عقود ادماع تكوين (CIF)
286	3-3 ادماع موظي جهاز المساعدة على الادماع المهني للشباب
288	المبحث الثاني: انعكاسات سياسة الانعاش الاقتصادي على التشغيل
288	1- برنامج دعم الانعاش الاقتصادي (2001-2004)
288	1-1 اهم محاور برنامج الانعاش الاقتصادي
289	1-2 وضعية التشغيل ضمن برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي (2001-2004)
290	1-3 محاور مخطط العمل لتطوير الشغل ومكافحة البطالة
291	1-4 برنامج دعم المؤسسات
292	2- البرنامج التكميلي لدعم النمو (2005-2009)
294	3- برنامج توطيد النمو (2010-2014)
297	خلاصة الفصل
298	الخاتمة العامة
313	قائمة المراجع
343	قائمة الجداول
346	قائمة الاشكال
351	فهرس المحتويات

" والحمد لله وحده "