

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة منتوري -قسنطينة-
كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير
قسم علوم التسيير

دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الحد
من ظاهرة البطالة
-دراسة ميدانية بولاية قسنطينة-

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير
فرع تسيير الموارد البشرية

تحت إشراف الدكتور:
بوخمم عبد الفتاح

من إعداد الطالبة:
قنيدرة سمية

لجنة المناقشة:

د. حوري زينب	رئيسا	أستاذة محاضرة	جامعة قسنطينة
د. بوخمم عبد الفتاح	مقررا	أستاذ محاضر	جامعة قسنطينة
د. شريط عثمان	عضوا	أستاذ محاضر	جامعة قسنطينة
د. جعلاب سميرة	عضوا	أستاذة محاضرة	جامعة قسنطينة

شكر و تقدير

بعد باسم الله الرحمان الرحيم و الصلاة و السلام على
أشرف المرسلين، أتقدم بعميق شكري و فائق احترامي للأستاذ
المشرف: الدكتور عبد الفتاح بو خمخم على قبوله الإشراف
على هذه المذكرة، و على توجيهاته القيمة أثناء إنجازها و على
دعمه و تشجيعه المتواصل.
كما أتوجه بالامتنان لكل من ساعدني على إنجاز هذا
البحث، خاصة الأساتذة: سندرا سايب، عزيزي نذير و طلبة
صيرينة.

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع لكل من قدم لي يد المساعدة في
إتمامه، و إلى كل طلبة العلم.

الفهرس

1	المقدمة
7	الفصل الأول: تحليل ظاهرة البطالة
7	تمهيد
8	1.1 ماهية البطالة
8	1.1.1 تعريف البطالة
8	1.1.1.1 التعريف اللغوي
8	2.1.1.1 التعريف الإقتصادي
9	3.1.1.1 تعريف هيئة الأمم المتحدة (ONU)
9	4.1.1.1 تعريف منظمة العمل الدولية (OIT)
10	5.1.1.1 تعريف المكتب الدولي للعمل (BIT)
11	6.1.1.1 تعريف الديوان الوطني للإحصائيات (ONS)
12	2.1.1 مفاهيم عامة حول الشغل و البطالة
12	1.2.1.1 تعريف السكان النشطون
13	2.2.1.1 تعريف السكان المشتغلون
14	3.2.1.1 تعريف السكان غير النشطين
14	4.2.1.1 مفهوم العمل
14	5.2.1.1 تعريف سوق الشغل
14	6.2.1.1 مفهوم التشغيل الكامل و معدل البطالة الطبيعي
15	3.1.1 قياس معدل البطالة
15	4.1.1 أنواع البطالة
15	1.4.1.1 التقسيم الأول للبطالة
18	2.4.1.1 التقسيم الثاني للبطالة
20	2.1 البطالة في الفكر الإقتصادي
20	1.2.1 النظرية الكلاسيكية
22	2.2.1 النظرية الكيترية
24	3.2.1 نظرية البحث عن العمل

25	4.2.1 النظرية النقدية.....
26	5.2.1 نظرية رأس المال البشري
26	6.2.1 نظرية البطالة الهيكلية
27	3.1 آثار البطالة
27	1.3.1 الآثار الاقتصادية.....
28	2.3.1 الآثار الاجتماعية
30	3.3.1 الآثار السياسية
30	4.1 واقع البطالة في الجزائر
31	1.4.1 تطور البطالة في الجزائر
37	2.4.1 خصائص البطالة في الجزائر
40	5.1 ترتيبات مكافحة البطالة في الجزائر
40	1.5.1 عرض أجهزة التشغيل
40	1.1.5.1 برامج تشغيل الشباب (PEJ)
41	2.1.5.1 الوظائف المؤجرة بمبادرة محلية (ESIL)
42	3.1.5.1 النشاطات ذات المنفعة العامة (AIG)
	4.1.5.1 الأشغال ذات المنفعة العامة و ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة
42	(TUPHIMO)
43	5.1.5.1 عقود ما قبل التشغيل (CPE)
44	2.5.1 تقييم أجهزة التشغيل
44	1.2.5.1 الوظائف المؤجرة بمبادرة محلية
45	2.2.5.1 النشاطات ذات المنفعة العامة.....
45	3.2.5.1 الأشغال ذات المنفعة العامة و ذات الإستعمال المكثف لليد العاملة
46	4.2.5.1 عقود ما قبل التشغيل
49	خلاصة
51	الفصل الثاني: مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في خلق مناصب عمل
51	تمهيد
52	1.2 ماهية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، خصائصها، أهميتها.....

52	1.1.2 مفهوم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
52	1.1.1.2 معوقات تحديد تعريف موحد للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة
55	2.1.1.2 التعاريف المختلفة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة
60	2.1.2 خصائص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و أشكالها.
60	1.2.1.2 خصائص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
62	2.2.1.2 أشكال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
65	3.1.2 دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التنمية الإقتصادية و الإجتماعية.
65	1.3.1.2 أهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الإنتاج المحلي و في مجال الابتكارات.
65	2.3.1.2 أهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الصادرات.
66	3.3.1.2 أهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التكامل الإقتصادي.
66	4.3.1.2 أهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التوازن الجهوي.
67	2.2 واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر.
67	1.2.2 تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر.
70	2.2.2 الجهات المشرفة على إنشاء و تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر. ...
70	1.2.2.2 الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ).
71	2.2.2.2 صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة (FGAR).
72	3.2.2.2 الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM).
73	4.2.2.2 الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC).
74	5.2.2.2 الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار (ANDI).
76	3.2.2 مشاكل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر.
76	1.3.2.2 المشاكل الإدارية و التنظيمية.
77	2.3.2.2 المشاكل التمويلية.
77	3.3.2.2 مشاكل تسويقية.
78	4.3.2.2 المشاكل المرتبطة بالعقار الصناعي.
79	3.2 العوامل المؤثرة على التوظيف بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
79	1.3.2 العوامل المؤدية لزيادة التوظيف في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
79	1.1.3.2 خلق فرص عمل جديدة.

80	2.1.3.2 ارتفاع كثافة العمل
80	3.1.3.2 انخفاض رؤوس الأموال
81	4.1.3.2 بساطة المستوى الفني للعمال
81	5.1.3.2 إنتشار فكر العمل الحر
81	6.1.3.2 مصدر لزيادة الدخل
81	7.1.3.2 معامل مقاومة جيد
82	8.1.3.2 المرونة
82	9.1.3.2 تشجيع المرأة لدخول عالم الشغل
82	10.1.3.2 زيادة الملكية المحلية
82	2.3.2 موانع التوظيف بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة
82	1.2.3.2 صعوبة التسريح الإقتصادي للعمال
83	2.2.3.2 إرتفاع معدل دوران التوظيف
83	3.2.3.2 التأمينات الإجتماعية
83	4.2.3.2 التشريعات المنظمة لسوق العمل
84	3.3.2 أساليب التوظيف و طبيعة الوظائف و الأجور في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
84	1.3.3.2 أساليب التوظيف
86	2.3.3.2 طبيعة الوظائف و الأجور
87	4.3.2 مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التوظيف بالجزائر و تدابير الدعم الجديدة
87	1.4.3.2 مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التوظيف بالجزائر
89	2.4.3.2 الإجراءات الجديدة لدعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر
91	4.2 تجارب أجنبية في مجال تنمية و تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
91	1.4.2 تجارب بعض الدول المتقدمة
91	1.1.4.2 التجربة اليابانية
94	2.1.4.2 التجربة الإيطالية
97	2.4.2 تجارب بعض الدول النامية
97	1.2.4.2 التجربة الهندية
99	2.2.4.2 التجربة المصرية

102.....	خلاصة
104	تمهيد
105	1.3 السكان و البطالة في ولاية قسنطينة.
105	1.1.3 التعريف بالولاية.
105	1.1.1.3 الموقع الفلكي و الجغرافي
105	2.1.1.3 التقسيم الإداري
107	3.1.1.3 مؤشرات إقتصادية
107	2.1.3 الخصائص الديموغرافية لولاية قسنطينة.
107	1.2.1.3 توزيع السكان حسب المناطق الجغرافية
109	2.2.1.3 توزيع السكان حسب السن
109	3.2.1.3 توزيع السكان حسب الجنس
109	3.1.3 واقع و خصائص البطالة في ولاية قسنطينة
110	1.3.1.3 تصنيف طالبي العمل حسب المناطق الجغرافية.
111	2.3.1.3 تصنيف طالبي العمل حسب السن.
112	3.3.1.3 تصنيف طالبي العمل حسب الجنس.
112	4.3.1.3 تصنيف طالبي العمل حسب المستوى التعليمي.
114	2.3 واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في ولاية قسنطينة.
114	1.2.3 تشكيلة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
114	1.1.2.3 توزيع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب الشكل القانوني.
115	2.1.2.3 تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب الشكل القانوني.
117	2.2.3 تطور كثافة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
Erreur ! Signet non défini.	3.2.3 المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة.
118	1.3.2.3 تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة.
119	2.3.2.3 تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة حسب قطاع النشاط.
122	3.3.2.3 التوزيع الجغرافي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة.
124	4.3.2.3 كثافة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة حسب البلديات.

125	3.3 مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التشغيل بولاية قسنطينة.
125	1.3.3 توزيع العمالة حسب شكل المؤسسة الصغيرة و المتوسطة.
126	2.3.3 تطور العمالة بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
	3.3.3 مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في استحداث مناصب العمل من إجمالي
128	الوظائف.
129	4.3.3 مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة العمومية في التشغيل بالولاية.
130	5.3.3 مساهمة النشاطات الحرفية في التشغيل بالولاية.
130	6.3.3 مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة التابعة للقطاع الخاص في التشغيل بالولاية.
131	1.6.3.3 تطور العمالة بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة.
132	2.6.3.3 توزيع العمالة بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة حسب قطاع النشاط.
	3.6.3.3 مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة في استحداث مناصب العمل من
132	إجمالي الوظائف لكل قطاع.
	4.3 مساهمة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار في توفير
134	مناصب عمل.
135	1.4.3 مساهمة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في توفير مناصب عمل.
135	1.1.4.3 تطور مشاريع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و مساهمتها في التشغيل.
	2.1.4.3 توزيع المشاريع و مناصب الشغل على مختلف قطاعات النشاط لبلديات الولاية
136	
138	3.1.4.3 حساب تكلفة فرصة العمل حسب قطاعات النشاط.
140	2.4.3 مساهمة الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار في توفير مناصب عمل.
140	1.2.4.3 توزيع المشاريع الإستثمارية حسب قطاعات النشاط.
141	2.2.4.3 توزيع العمالة في المشاريع الإستثمارية حسب قطاعات النشاط.
142	3.2.4.3 حساب تكلفة فرصة العمل حسب قطاعات النشاط.
146	خلاصة
148	الخاتمة
154	قائمة المراجع
165	قائمة الجداول

168	قائمة الأشكال
170	قائمة الكلمات المختصرة
172	قائمة الملاحق
174	الملاحق
188	الملخصات

المقدمة

المقدمة

بالرغم من الأهمية البالغة التي تحتلها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في مجال التنمية الاقتصادية و الإجتماعية، إلا أن الكثير من الدول قد ركزت لسنوات عديدة من القرن الماضي على التخطيط المركزي على مستوى المشروع و دور الدولة كإطار عام، دون إعطاء الإهتمام المطلوب للدور الذي يمكن أن تلعبه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في ذلك، حيث كان جل الإهتمام منصبا على الإستثمارات العامة و الصناعات الكبرى و الثقيلة، غير أن المتغيرات الاقتصادية المعاصرة و خاصة في مجال إنتهاج سياسة الخوصصة في غالبية دول العالم و ما أفرزته من آثار إجتماعية سلبية لا سيما في مجال التشغيل، إستلزمت ضرورة التركيز على المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، بوصفها إحدى السبل الممكنة لمواجهة نمو قوة العمل بتوفير فرص الشغل المناسبة و بالتالي تخفيض معدلات البطالة. و قد عرف الإقتصاد الجزائري في نهاية ثمانينيات القرن الماضي تحولات غيرت من مساره و اتجهت به نحو تحرير قوى السوق و تفعيل آلياته، بعد أن كان مسيرا مركزيا، وانشغلت الجزائر بإعادة التوازنات المالية الداخلية و الخارجية بعد اختلالها، نتيجة التدهور الحاد في الإيرادات النفطية، فتخلت الدولة عن إستراتيجية تكثيف الاستثمار الصناعي الخاضع لسلطتها، أدواتها في ذلك كانت مجسدة في مؤسسات كبيرة عجزت في ظل واقع اقتصادي جديد من أن تواصل نشاطها، فأعيدت هيكلتها و منح لها الإستقلال المالي و عرضت للخوصصة، كما انسحب من النشاط الاقتصادي عدد منها، فصرح العمال و ارتفع مستوى حجم البطالة و تزايدت بمعدلات كبيرة، و للتخفيف من تفشي هذه الظاهرة و محاولة التحكم فيها، لجأت السلطات العمومية لتنصيب أجهزة رسمية، تهدف إلى إعداد برامج توظيف العمالة و تنشيط سوق العمل، كما شجعت الاستثمار في مجال إقامة مشاريع و مؤسسات صغيرة و متوسطة، بعد ما حققه هذا القطاع باقتصاديات دول كثيرة من خلال تحسين مؤشراتها الاقتصادية و التخفيف من حدة البطالة، باعتبار أن هذه المؤسسات تعتمد على طرق إنتاج تحتاج إلى اليد العاملة بكثافة، و بالتالي الزيادة في خلق فرص العمل بما يخفف من ظاهرة الفقر و يقلل من الآفات الإجتماعية، بالإضافة إلى انتشارها في حيز جغرافي أوسع من المؤسسات الكبيرة مما يقلص من الفجوات التنموية بين الحواضر و الأرياف، كما أنها تنمي روح المبادرة و تعزز نمط العمل الحر الذي أصبح يميز تفكير العديد من الشباب، و في إطار هذا التحليل نطرح الإشكالية الرئيسية لهذا البحث من خلال التساؤل الرئيسي التالي:

- ما مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة؟

و يتفرع عن هذا التساؤل الرئيسي، تساؤلات فرعية تتمثل في الآتي:

- كيف تفسر ظاهرة البطالة، و ما هي الآثار التي تترتب عنها؟
- ما هو واقع ظاهرة البطالة في الجزائر، و التدابير المتخذة للتخفيف منها؟
- ما هو واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالجزائر؟
- ما هي الخصائص التي تميز المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و تجعل منها أداة أكثر فاعلية في التقليل من ظاهرة البطالة؟

- ما مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لولاية قسنطينة في توفير مناصب عمل؟

- ما هو نوع المؤسسات الأكثر استقطابا للعمالة في الولاية؟

للإجابة على الأسئلة السابقة يتم الاعتماد على الفرضية الرئيسية التالية:

" للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة دور فعال في الحد من ظاهرة البطالة "

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

الآتية:

- تعتبر البطالة عائق إقتصادي و اجتماعي يجب تحليلها و تفسيرها.

- نصبت الدولة الجزائرية أجهزة للتشغيل للحد من ظاهرة البطالة التي تفشت بشكل كبير نهاية القرن الماضي.

- رغم الإجراءات التحفيزية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر من مرافقة و دعم، إلا أن محيطها لا يزال يتميز بالعديد من المشاكل التي تعرقل نموها و تطورها.

- توفر المؤسسات الصغيرة و المتوسطة عددا هاما من مناصب العمل لما تتميز به من خصائص محفزة على استقطاب اليد العاملة.

- تساهم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بنسبة معتبرة في توفير مناصب عمل بولاية قسنطينة.

- المؤسسات الصغيرة و المتوسطة هي الأكثر فاعلية في استحداث مناصب عمل مقارنة بالمؤسسات الصغرى في الولاية.

تكمن أهمية هذا البحث في كونه يتعرض لأحد أهم المواضيع الإقتصادية و الإجتماعية المطروحة على الساحة العالمية، ألا و هي مشكلة البطالة و إبراز قدرة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على استحداث مناصب عمل، خاصة و أن هذا النوع من المؤسسات بدأ يعرف إهتماما ملحوظا بالجزائر، و ذلك على غرار عدة دول أثبتت فيها تلك المؤسسات فعاليتها بمجال التوظيف.

و تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و بيان ما تواجهه من مشكلات تعوق نموها و تطورها، و كذا أساليب الدعم التي تقدمها الدولة لتنمية هذه المؤسسات و الاستفادة من تجارب الدول الرائدة في هذا المجال، و خاصة محاولة إيضاح الدور الذي يمكن أن تساهم به في تحقيق التنمية المحلية، بمعالجة أحد معضلاتها ألا و هي مشكلة البطالة، التي يترتب عليها تراكم مخزون الطاقة البشرية، مما يؤثر على الإقتصاد الوطني، و إسقاط ذلك على واقع ولاية قسنطينة قصد تحديد قطاعات النشاط الأكثر استقطابا للعمالة و إبراز صنف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الأكثر فاعلية في استحداث مناصب عمل، من أجل الحث على تشجيع إنشائها.

و قصد تناول هذا الموضوع بالدراسة و التحليل، و نظرا لطبيعة هذا البحث، سنعتمد على المنهج الوصفي خاصة عند التطرق للمفاهيم الأساسية المرتبطة بظاهرة البطالة بأهم أنواعها، أبعادها و كذا النظريات المفسرة لها، و كذلك عند تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، خصائصها و أهميتها، إضافة لبعض تجارب الدول في تنمية و تطوير هذه الأخيرة، أما المنهج التحليلي فسنستعمله في تحليل ظاهرة البطالة في الجزائر و كذا في تحليل و تفسير البيانات و المعلومات المتعلقة بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و التي سيتم جمعها للتوصل إلى جملة من النتائج، هذا بالاعتماد على أسلوب الاستنتاج في المعالجة، و باستعمال أدوات الوصف الإحصائي و بعض المؤشرات الإحصائية، و كذا القوانين و التشريعات، المتعلقة بالمجال الاقتصادي.

و من أجل الوصول إلى الإجابة عن الإشكالية المطروحة، سيتم تقسيم البحث إلى ثلاثة فصول، حيث سنتناول في الفصل الأول تحليل ظاهرة البطالة بتسليط الضوء على المفاهيم الأساسية و العامة للشغل و البطالة و مختلف الأشكال التي تأخذها هذه الأخيرة و كذا أهم النظريات المفسرة لها و الآثار الإقتصادية و الإجتماعية و السياسية الخطيرة التي قد تنجم عنها، بالإضافة إلى تحليل واقع و تطور البطالة في الجزائر منذ الثمانينات من القرن الماضي و عرض خصائصها و كذا محاولة الوقوف على أسباب تراجع هذه الظاهرة مع مطلع الألفية الثالثة من خلال عرض و تقييم أهم أجهزة التشغيل التي اعتمدها الدولة الجزائرية لذلك.

أما الفصل الثاني، فسنستطرق فيه لطبيعة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من خلال تناول خصائصها و أشكالها و دورها في التنمية الإقتصادية و التركيز على مساهمتها في استحداث مناصب العمل و مختلف العوامل المؤثرة على التوظيف بهذه المؤسسات، و من جهة أخرى سنتناول واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر من خلال عرض البيئة التشريعية التي مهدت

وشجعت تطور و نمو هذه المؤسسات و كذا مختلف الوكالات و الصناديق المدعمة و المشرفة على إنشائها، كما سنشير إلى إجراءات الدعم الأخيرة التي جاء بها قانون المالية التكميلي لسنة 2009 لهذا النوع من المؤسسات إستشعارا لما له من أهمية في الإقتصاد الوطني، و أخيرا سنعرض تجارب بعض الدول الرائدة في مجال تنمية و تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة قصد الإستفادة منها بما يتناسب وإمكانيات إقتصاد بلدنا.

في حين سيخصص الفصل الثالث للجانب التطبيقي من هذا البحث المتمثل في محاولة تحليل و تحديد دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في خلق فرص عمل في ولاية قسنطينة، حيث سنعرض أولا التعريف بالولاية و كذا بالخصائص الديموغرافية لها التي تدلنا على بعض المؤشرات المتعلقة بالأشخاص الذين هم في سن العمل، و من ثم تشخيص حدة مشكلة البطالة في الولاية، الأمر الذي يقتضي تمييز السكان الذين تمسهم هذه الظاهرة على أساس عدد من التصنيفات، من أهمها: المناطق الجغرافية، السن، الجنس و المستوى التعليمي، و بعدها سنتناول واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بولاية قسنطينة من خلال التعرف على تطورهما و توزيعها عبر مختلف البلديات و حسب القطاعات الإقتصادية، ثم سنحاول تقييم مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالولاية في التوظيف بمقارنة عدد الوظائف التي توفرها هذه المؤسسات مع إجمالي الوظائف و الذي يمثل مجموع الفئة المشتغلة في الولاية، كما سنحاول تحديد قطاعات النشاط الأكثر استقطابا للعمالة و كذا نوع المؤسسات الأكثر استحداثا لمناصب العمل، و في الأخير سنجري مقارنة بين الفروع الولائية لكل من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار حول مدى توفير مؤسسات كل وكالة لفرص عمل جديدة من خلال حساب تكلفة فرصة العمل في كل قطاع نشاط.

و نختتم بحثنا بخلاصة عامة تضم أهم النتائج التي يتم التوصل إليها من خلال الفصول السابقة، ثم نقدم بعض الإقتراحات التي يكمن أخذها بعين الإعتبار من أجل تنمية و تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الذي سينعكس إيجابا على توفير مناصب عمل أكبر.

الفصل الأول: تحليل ظاهرة البطالة

تمهيد

1.1 ماهية البطالة

2.1 البطالة في الفكر الإقتصادي

3.1 آثار البطالة

4.1 واقع البطالة في الجزائر

5.1 ترتيبات مكافحة البطالة في الجزائر

خلاصة

الفصل الأول: تحليل ظاهرة البطالة

تمهيد

إن السياسات الاقتصادية التي بدأت معظم الدول بانتهاجها، و ما واكب ذلك من تغير في دور الدولة خاصة في مجال العمل، هيأت الظروف الاقتصادية، لتضع ظاهرة البطالة على مسرح الأحداث، كظاهرة تستحق البحث و التحليل و العلاج، فحتى تتمكن من رسم سياسة ناجعة للتصدي لهذه المعضلة التي باتت تهدد تماسك واستقرار المجتمعات لما ينتج عنها من آثار سلبية تنعكس على الجانب الاجتماعي إذ تشكل السبب الرئيسي لمعظم الأمراض الاجتماعية كما تؤثر على الجانب الاقتصادي الذي سيحرم من طاقات بشرية تصنف ضمن الطاقات المعطلة، بينما الاستغلال الأمثل لها من شأنه أن يدفع عجلة التنمية، ناهيك عن أبعادها السياسية الخطيرة.

و لذلك ارتأينا تخصيص هذا الفصل لدراسة و تحليل هذه الظاهرة بتسليط الضوء على المفاهيم الأساسية و العامة للشغل و البطالة و مختلف الأشكال التي تأخذها هذه الأخيرة في الجزء الأول، أما القسم الثاني فستتطرق فيه إلى الرؤى المتعددة للبطالة من الفكر الاقتصادي ، و لا يمكن إغفال الأبعاد الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية الناجمة عن البطالة و هو موضوع الجزء الثالث من الفصل، كما سنعرض بعد ذلك واقع البطالة في الجزائر خلال العشريتين الماضيتين، و هذا ما سيقودنا في آخر جزء من الفصل إلى تناول أهم الإجراءات و الترتيبات التي اعتمدها الدولة الجزائرية للتصدي لمعضلة البطالة من خلال عرضها و محاولة تقييمها.

1.1 ماهية البطالة

كثرت الآراء حول تعريف البطالة و تحديد مفهومها، نظرا لتعدد أشكالها و أنواعها و في هذا الجزء سنلقي الضوء على ما تحمله هذه الظاهرة من معاني و كيفية قياسها، و أنواعها، و الأسباب المؤدية لظهورها.

1.1.1 تعريف البطالة

تعتبر البطالة من المصطلحات الإجتماعية الإقتصادية المعقدة، و التي لاتزال تلقى عند محاولة التعريف بها الكثير من الخلاف، إلى الدرجة التي يمكن القول معها، أن تعريفا جامعاً مانعاً لها أمر صعب، بإعتباره يتوقف على وجهات نظر الباحثين لمفهوم البطالة، كل حسب الزاوية التي يسعى لإظهارها، فضلا عن الظروف القائمة في الزمان و المكان المعينين، و من أهم هذه التعاريف ما يلي:

1.1.1.1 التعريف اللغوي

جاء في معجم لسان العرب، أن لفظ البطالة أتى من الفعل (بَطَلَ و بَطَل)، و له معان كثيرة منها أنه يعني التعطل و أنه يقال بَطَلَ الأجير (بالفتح)، يَبْطُلُ بَطَالَةً، و بَطَالَةً، أي تعطل فهو بَطَالٌ¹.

2.1.1.1 التعريف الإقتصادي

ورد في القاموس الإقتصادي، أن البطالة بالمعنى الحصري تعني فقدان الأجير لعمله لا إراديا، أما بالمعنى المتعارف عليه، فهي تعني كل توقف عن النشاط إراديا أو إجباريا للأجراء أو لغير الأجراء²، و تعرف البطالة أيضا بأنها "إحتلال بين جانبي الطلب على العمل من ناحية، و المعروض منه في سوق العمل من ناحية أخرى"³، كما أن هناك من عرفها على أنها " الحالة التي يتعطل فيها قسم من قوة العمل المدنية، فلا تسهم في العملية الإنتاجية، رغم قدرتها على ذلك و رغبتها في القيام بذلك، و لهذا فهي تمثل هدرا في جزء من الثروة البشرية للمجتمع، و بالتالي تنجم عنها خسارة للإقتصاد القومي، تتمثل في حجم الناتج الذي كان من الممكن لهؤلاء المتعطلين إنتاجه لو لم يكونوا عاطلين"⁴.

¹ محمد عبد الله الظاهر، الضرورات التي تفرضها سياسة الخصخصة في مجال علاقات العمل، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2004، ص: 278.

² Mokhtar Lakehal, Dictionnaire d'économie contemporaine, 2^{ème} édition, Hurope.S.L, Barcelone, 2001, P: 113.

³ زينب صالح الأشوح، الإطراد و البيئة و مداواة البطالة، دارغريب للطباعة و النشر و التوزيع، القاهرة، 2003، ص: 75.

⁴ محمد عبد الله الظاهر، مرجع سبق ذكره، ص: 279.

3.1.1.1 تعريف هيئة الأمم المتحدة (ONU)

حسب هيئة الأمم المتحدة، يكون في بطالة، كل شخص بلغ سن محددة و لا يقوم بأي عمل، لا مأجور ولا حر، رغم أنه متاح للعمل و يبذل جهد في البحث عنه¹.

4.1.1.1 تعريف منظمة العمل الدولية (OIT)

لقد جاء رأي منظمة العمل الدولية بنفس الإتجاه، على الرغم مما أضافته من جديد في هذا المجال، حيث عرفت العاطل على أنه "كل قادر على العمل و راغب فيه، و يبحث عنه و يقبله عند مستوى الأجر السائد، و لكن دون جدوى"²، في ضوء هذا التعريف فإن العاطلين يمثلون عادة نسبة مئوية صغيرة من قوة العمل، لأن هناك فئات من المتعطلين تستبعد و لا يشملها الإحصاء الرسمي مثل:

- العمال المحبطين و هم الذين في حالة بطالة فعلية و يرغبون في العمل، و لكنهم لم يحصلوا عليه و يتسوا من كثرة ما بحثوا، لذا فقد تخلوا عن عملية البحث عن عمل، و يكون عددهم كبيرا خاصة في فترات الكساد الدوري.
- الأفراد الذين يعملون مدة أقل من وقت العمل الكامل، و هم يعملون بعض الوقت دون إرادتهم، في حين أنه بإمكانهم العمل كامل الوقت.
- العمال الذين لهم وظائف، و لكنهم أثناء عملية إحصاء البطالة تغيّبوا بصفة مؤقتة لسبب ما، كالمرض أو العطل و غيرها من الأسباب.
- العمال الذين يعملون أعمالا إضافية غير مستقرة ذات دخول منخفضة، و هم من يعملون لحساب أنفسهم.
- الأطفال، المرضى، العجزة، كبار السن و الذين أحيّلوا على التقاعد.
- الأشخاص القادرين على العمل و لا يعملون مثل طلبة المدارس و الجامعات، و الذين بصدد تنمية مهاراتهم.
- الأشخاص المالكين للثروة و المال، القادرين على العمل و لكنهم لا يبحثون عنه.
- الأشخاص العاملين بأجور معينة و هم دائمي البحث عن أعمال أخرى أفضل.

¹ONU, Rapport mondial sur le développement humain, De Boeck Université, Bruxelles, 2000, P: 277.

²Olivier Bellégo, Mokhtar Lakehal, Guy Caire, Christelle Jannot-Robert, Dictionnaire des questions sociales: L'outil indispensable pour comprendre les enjeux sociaux, Harmattan, Paris, 2005, P: 60.

5.1.1.1 تعريف المكتب الدولي للعمل (BIT)

تتكون فئة البطالين من كل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 59 سنة، و وجدوا أنفسهم في يوم معين أو أسبوع معين ضمن إحدى الفئات التالية¹:

- بدون عمل: أي الذين لا يعملون مقابل أجر.
- متاح للعمل: أي الذين باستطاعتهم القيام بالعمل فوراً.
- يبحث عن العمل: أي الذين اتخذوا خطوات محددة خلال فترة معينة للبحث على عمل مأجور.

النوع الأول "بدون عمل": إن الهدف من هذا المعيار هو التمييز بين التشغيل و البطالة، فيعتبر الشخص بدون عمل، إذا لم يعمل على الإطلاق خلال فترة الاستبيان (و لوساعة واحدة).

النوع الثاني " متاح للعمل ": يعني هذا المعيار أنه إذا ما عرض عمل على فرد، فإنه سيكون مستعداً و قادراً على العمل فوراً خلال فترة البحث، حيث يستبعد كل الأفراد الذين يبحثون عن العمل لمباشرته في فترة لاحقة أي بعد انتهاء الاستبيان، مثل الطالب الذي يبحث عن عمل مؤقت بالموازاة مع دراسته، فخلال فترة بحثه هاته هو غير مستعد للعمل و بالتالي غير متاح للعمل، و كذلك يستبعد الأفراد غير القادرين على العمل بسبب بعض المعوقات (المرض، مسؤوليات عائلية و غيرها) خلال فترة الاستبيان، لأنهم من الناحية العملية لا يكونون مستعدين لأي عمل يعرض عليهم مباشرة، بل يقومون بترتيب أمورهم أولاً.

النوع الثالث "يبحث عن عمل": ينطبق على الأشخاص الذين اتخذوا خطوات محددة للحصول على عمل خلال فترة معينة، و هذا للدلالة على جدية البحث، مثل: التسجيل في مكاتب التشغيل، نشر إعلانات، البحث عن العمل بطلب مساعدة الأهل و الأصدقاء، كما أنه يجذب توفير البيانات و المعلومات عن سوق العمل، من خلال وسائل النشر و تبادل المعلومات و هذا للإعلان عن وجود فرص عمل مناسبة من أجل تشجيعهم على البحث الجدي عليها.

¹Marcia QuintsIr, Séminaire "Emploi et chômage: un nouveau regard sur la pertinence et les fondements conceptuels des statistiques", 18^{ème} Conférence Internationale de Statisticiens du Travail, BIT, Genève, 24 novembre – 5 décembre 2008, P: 9.

6.1.1.1 تعريف الديوان الوطني للإحصائيات (ONS)

يعتبر الشخص بطالا إذا توفرت فيه المواصفات التالية¹:

- أن يكون في سن يسمح له بالعمل بين 16 سنة و 60 سنة.
- لا يملك عملا عند إجراء التحقيق الإحصائي، و نشير إلى أن الشخص الذي لا يملك عملا هو الشخص الذي لم يزاوّل عملا و لو لمدة ساعة واحدة خلال فترة إجراء التحقيق.
- أن يكون في حالة بحث عن عمل، حيث أنه يكون قد قام بالإجراءات اللازمة للعثور على منصب شغل.
- أن يكون على استعداد تام للعمل و مؤهلا لذلك.

إن الديوان الوطني للإحصائيات في الجزائر يفرق بين فئتين من البطالين (STR):

STR1*

STR2**

حيث: STR2 + STR1 = STR

- بالنظر إلى التعاريف والمفاهيم السابقة للبطالة، يمكننا القول أن تعريف البطالة ينطبق على كل من هم في سن العمل، و كانوا ضمن الفئات التالية:
- بدون عمل، أي الذين لا يعملون مقابل أجر أو لحسابهم الخاص.
 - متاح للعمل، أي الذين هم في إنتظار عمل بأجر، أو العمل لحسابهم الخاص.
 - يبحث عن عمل، أي الذين اتخذوا خطوات محددة للبحث عن عمل بأجر، أو العمل لحسابهم الخاص.

و مما سبق، يتضح أن المحاولات التي تعرضت لتعريف البطالة، قد اتفقت في الجوهر، رغم إختلافها في التفاصيل، و هذا الخلاف أتى في الواقع من تباين الآراء حول البطالة، و النظر إليها من زاويا مختلفة، و وفق إعتبرات تتعلق بالظروف المحيطة بها، من حيث كونها متغيرة و متجددة على الدوام، و أنها متداخلة و تصعب إقامة التفرقة بين عناصرها و متغيراتها، و أنه يصعب قياسها، نظرا لإختلاف الدول في تعريف العمالة و البطالة و العامل و المتعطل و مدة التعطل و سن العمل، و غير ذلك من العناصر التي تدخل في تكوين العمالة أو البطالة.

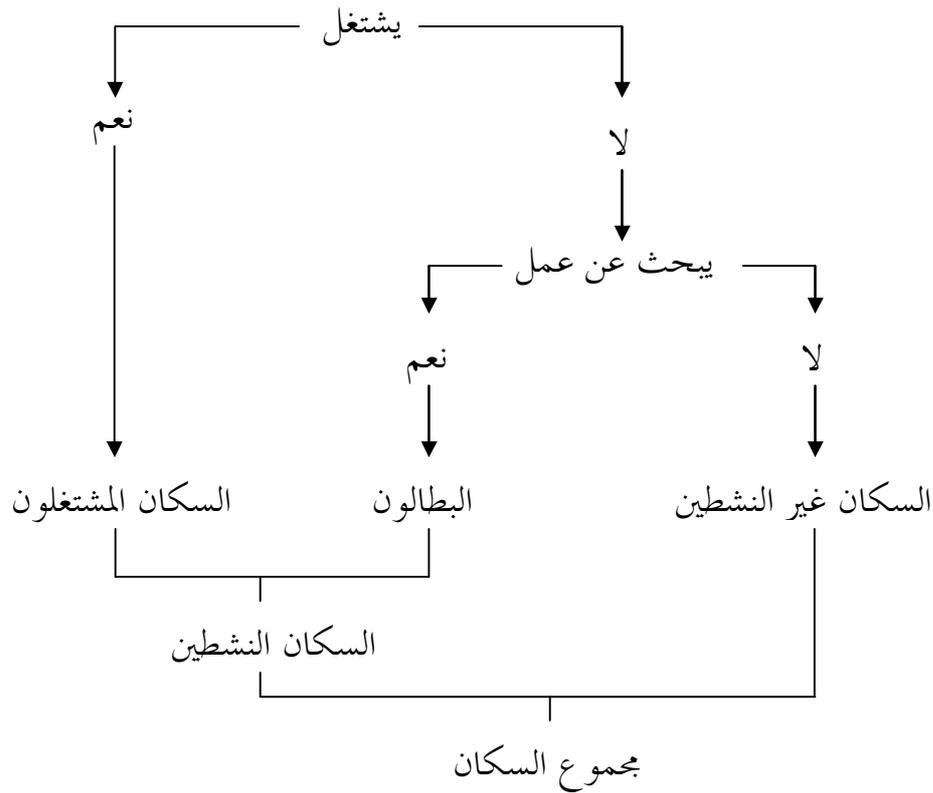
¹ ONS, Données statistiques, Activité, emploi et chômage, Algérie, N°514, Edition: 2008, P: 7.

* الأشخاص الذين لا يعملون و يبحثون عن عمل، لكنهم كانوا يشتغلون من قبل.
** الأشخاص الذين لا يعملون و يبحثون عن عمل، لكنهم لم يشتغلوا أبدا من قبل.

2.1.1 مفاهيم عامة حول الشغل و البطالة

من التحليل السابق للبطالة يتبين أنه ليس كل من لا يعمل يعتبر عاطلا، ففئة من لا يعملون تعتبر أكبر من فئة المتعطلين، هذا ما يوضحه المخطط التالي:

شكل رقم 01: تركيبة السكان الإجمالية



المصدر: Xavier Greffe, Jacques Mairesse, Louis Reiffers, Encyclopédie Economique, Economica, Paris, 1990, P: 866.

1.2.1.1 تعريف السكان النشطين

للسكان النشطين عدة تعاريف نذكر منها:

(1) تعريف هيئة الأمم المتحدة

تعرف هيئة الأمم المتحدة السكان النشطين، على أنهم أولئك الأشخاص الذين يتراوح سنهم بين 15 و 64 سنة و يساهمون في عملية إنتاج السلع و الخدمات الاقتصادية الموجهة إلى السوق،

بالإضافة إلى أولئك الذين لا يعملون و لكنهم مستعدون للعمل¹.

(2) تعريف المكتب الدولي للعمل

كما أن المكتب الدولي للعمل له نظريته الخاصة لمفهوم السكان النشطين، فهم أولئك الأشخاص من الجنسين ذكرا كان أم أنثى، و الذين يساهمون في عملية الإنتاج خلال فترة زمنية معينة " فترة الإستقصاء"².

(3) تعريف الديوان الوطني للإحصائيات

أما في الجزائر و حسب الديوان الوطني للإحصائيات فإن السكان النشيطون، يتكونون من الأشخاص المشتغلين "يشغلون مناصب عمل" و كذا الأفراد الذين لا يعملون و لكنهم يبحثون عن عمل، بمعنى آخر مستعدون للعمل أي بطالون³.

2.2.1.1 تعريف السكان المشتغلون

يعتبر الديوان الوطني للإحصائيات أن المشتغل (الذي يملك منصب شغل) هو ذلك الشخص (مهما كان سنه) الذي يمارس عملا أو يقوم بنشاط معين و هذا خلال فترة زمنية معينة و هي فترة الاستقصاء، و تضم فئة المشتغلين⁴:

- الذين يمارسون عملا أثناء الاستقصاء.
- الغائبون عن عملهم خلال فترة الاستقصاء.
- الذين هم في عطلة مرضية قصيرة الأجل أثناء الاستقصاء (أقل من ثلاث شهر).
- الأشخاص الذين يزاولون دراساتهم موازاة مع امتحانهم نشاطا مأجورا.
- الشباب الذين يقومون بأداء واجب الخدمة الوطنية.
- المتربصون.
- أعضاء القوات المسلحة.
- المتقاعدون الذين يمارسون نشاطا ما.
- الأشخاص الذين يعملون في بيوتهم، كأعمال الحقول و الأعمال التقليدية مثل: أعمال

¹ONU, Op.Cit, P: 277.

²OIT, Recommandations Internationales en vigueur sur les statistiques du travail, 2^{ème} édition, 2000, P: 27.

³ONS, Retrospective statistiqueques, résultats 1970-2002, Algérie, N°18, Edition:2003, P: 59.

⁴ONS, Données statistiques, Activité, emploi et chômage, Op.Cit, P: 6.

الحيطة، الطرز..... وكذا خدمات الدروس الخصوصية، التكفل بالأطفال في البيوت... الخ.

3.2.1.1 تعريف السكان غير النشطين

تضم هذه الفئة الأشخاص الذين لا يشغلون أي عمل و لا يبحثون عنه مثل العجزة و المتقاعدون و الطلبة و ربات البيوت و المرضى و الأطفال¹.

4.2.1.1 مفهوم العمل

هو أي مجهود إنساني سواء كان فكريا أو جسديا يؤدي إلى خلق منفعة أو زيادتها، أي أنه يتمثل في القيام بمجهود يعود على صاحبه بثمار نافعة، ذلك هو المبدأ المشترك لجميع الأعمال، تختلف هذه الأعمال حسب نوعها و نظامها و الهدف المقصود منها، فهناك عمل الإبتكار و التفكير و عمل الإدارة و التنظيم و غيرها².

5.2.1.1 تعريف سوق الشغل

يعرف أنه ذلك المكان الذي يلتقي فيه عرض الشغل (الآتي من الفئة النشيطة) و الطلب (الآتي من المستخدمين) أين يحدد نظريا حجم الشغل و الأجر التوازني³.

6.2.1.1 مفهوم التشغيل الكامل و معدل البطالة الطبيعي

قد يبدو لأول وهلة، أن مصطلح التشغيل، أو العمالة الكاملة يعني أن كل عوامل الإنتاج و خاصة اليد العاملة معبئة كلية⁴ أي اختفاء البطالة تماما، بمعنى الوصول إلى معدل بطالة مساو للصفر، لكن ذلك غير صحيح، فهناك دوما قدر ما من البطالة يسود في الاقتصاد القومي في أي فترة من الفترات، و هو القدر الذي ينجم عن البطالة الإحتكاكية و البطالة الهيكلية و هذان النوعان من البطالة لا يمكن القضاء عليهما أو تجنبهما تماما، لأنهما ينتجان عن التغيرات الديناميكية و الظروف الهيكلية للبيان الاقتصادي، و لهذا يجمع الاقتصاديون و الخبراء على أن حالة التوظيف الكامل لا تعني أبدا أن يكون معدل عمالة أو تشغيل قوة العمل بنسبة 100 %، بل أقل من ذلك بقدر ما، و هذا القدر يحدده حجم البطالة الإحتكاكية و البطالة الهيكلية، و هو ما يطلق عليه بمعدل البطالة الطبيعي⁵.

¹OIT, Op.Cit, P: 27.

²Philippe Deubel, Marc Montoussé, Dictionnaire de sciences économiques et sociales, Bréal, France, 2008, P: 280.

³Ibid, P: 156.

⁴Marc Montoussé, Serge Agostino, Science économiques et sociales, Bréal, France, 2007, P: 505.

⁵Ousman Kaba, Macroéconomie moderne, Harmattan, Paris, 2007, P: 48.

3.1.1 قياس معدل البطالة

يحتسب معدل البطالة كنسبة مئوية للعلاقة بين السكان البطالين و السكان النشطين، و يعطى بالعلاقة التالية¹:

$$\text{معدل البطالة} = \left(\frac{\text{إجمالي عدد العاطلين عن العمل}}{\text{إجمالي عدد السكان النشطين}} \right) \times 100$$

يسمح معدل البطالة بمقارنة حجم البطالة بين البلدان المختلفة، فكلما ارتفع هذا المعدل، أشار ذلك إلى حجم و عمق المشكلة بالنسبة لاقتصاد البلد المعني.

4.1.1 أنواع البطالة

للبطالة أشكال متعددة، تختلف فيما بينها باختلاف الأسباب المؤدية لظهور كل نوع منها، و علاج كل شكل يتطلب إجراءات خاصة، فمعرفة نوع البطالة مهم جدا لأنه تبعاً لذلك نعرف الأسباب و نتمكن من تشخيص العلاج المناسب لها، و عموماً تأخذ البطالة تقسيمات أساسية هما:

1.4.1.1 التقسيم الأول للبطالة

يعتبر أهم التقسيمات المعمول بها في تحليل ظاهرة البطالة على مستوى الإقتصاد الكلي، و من خلال أنواع هذا التقسيم تتحدد أسباب كل نوع من أنواع البطالة، و يتكون من:

(1) البطالة الاحتكاكية

لعل هذه التسمية مقتبسة من الميكانيك حين لا تتلاءم الدواليب المسننة فتسبب احتكاكاً وصوتاً، و عند تطبيق هذا المصطلح في مجال العمل يعني أن دولايب الطلب على العمل لا يلتقي بدولايب يناسبه من عرض العمل، و عدم التناسب هذا قد يكون بسبب المكان أو بسبب نوع المهارات²، فحينما ينتقل العامل من منطقة جغرافية إلى أخرى أو يغير مهنته إلى مهنة أخرى (مع إفتراض تملكه لمؤهلات هذه المهنة الجديدة)، فإن الحصول على فرصة عمل يحتاج بلا شك إلى وقت يتم فيه البحث عن الإمكانيات المتاحة و المفاضلة بينها، فتظهر البطالة الاحتكاكية نتيجة لحركية أسواق العمل و نعني بذلك تدفقات الأفراد المستمرة من و إلى داخل سوق الشغل نتيجة التغيرات التي تطرأ على النشاط و المتغيرات الاقتصادية و في نفس الوقت عدم تدفق المعلومات

¹ Gregory N.Mankiw, traduction de la 5^{ème} édition américaine par Jean Houard, Macroéconomie, 3^{ème} édition, De Boeck Université, Bruxelles, 2003, P: 42.

• يتحدد حجم البطالة من خلال حساب الفرق بين حجم مجموع قوة العمل (أي الفئة النشيطة من السكان) و حجم مجموع المشتغلين.

² ج.د.ن. ورسك، ترجمة محمد عزيز و محمد سالم كعبية، البطالة مشكلة سياسية و اقتصادية، منشورات جامعة قار يونس، بنغازي، 1997، ص: 23.

بالصورة المثلى¹، إذن فهي نتيجة طبيعية لضعف المعلومات حول سوق الشغل، إذ أن عدم تأمين قناة تربط ما بين الباحثين عن الشغل و المشتغلين يدفع إلى احتساب فئة من السكان ضمن العاطلين على الرغم من توفرهم على كفاءات مطلوبة في السوق و توفر عروض الشغل المناسبة لهم، و عادة ما تكون فترات البطالة الإحتكاكية بين الأفراد قصيرة الأجل و من العوامل التي تؤثر فيها هو مدى توفر المعلومات عن سوق العمل و سوق العمالة و تكلفة البحث عن فرصة العمل، و بالتالي السمة المميزة للبطالة الإحتكاكية هي أنها مؤقتة و أن الإحتكاك بسوق العمل لا بد من أن يسمح بوجود الوظيفة المناسبة، بالإضافة لاعتبارها بطالة إختيارية من حيث أنها ناشئة عن الرغبة الطبيعية لبعض الأشخاص العاملين في ترك أعمالهم الحالية و البحث عن أعمال أفضل سواء من ناحية ظروف العمل (المزايا غير النقدية للعمل) أو الأجور (المزايا النقدية)، أو رغبة الشباب الذي يدخل سوق العمل لأول مرة في البحث عن الوظيفة المناسبة التي تلائم شروطهم.

(2) البطالة الهيكلية

ينشأ هذا النوع من البطالة بسبب عدم التوافق بين الكفاءات و فرص العمل عندما تتغير أنماط الطلب و الإنتاج².

و ذلك من جراء التحولات الإقتصادية التي تحدث من حين لآخر في هيكل الاقتصاد كإكتشاف موارد جديدة أو وسائل إنتاج أكثر كفاءة، أو ظهور سلع جديدة تحل محل السلع القديمة³، و عليه تصبح مؤهلات العمالة غير متوافقة مع فرص العمل المتاحة، فيحدث إنخفاض حاد و كبير في طلب المستهلكين، حيث ينكمش الطلب على الصناعات التقليدية و يزداد الطلب على الصناعات الحديثة فتزداد معدلات البطالة في الأولى دون إمكانية استيعاب هذه البطالة في الثانية⁴ و يقترن ظهورها بإحلال الآلة محل العنصر البشري مما يؤدي إلى الاستغناء عن عدد كبير من العمال، كما أنها تحدث بسبب وقوع تغيرات في قوة العمل كدخول المراهقين و الشباب إلى سوق العمل بأعداد كبيرة، و في هذه الحالة قد لا يحدث توافق بين مؤهلاتهم و خبراتهم من جهة، و ما تتطلبه الوظائف المتاحة من جهة أخرى.

¹ البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة و محاولة قياس الهيكلية و المحبطة منها خلال عقد التسعينات، مجلة إقتصاديات شمال إفريقيا، العدد 01، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، 2004، ص: 149.

² David Begg, Stanley Fischer, Rudiger Dornbusch, *Macro économie*, 2^{ème} édition, Dunod, Paris, 2002, P: 217.

³ البشير عبد الكريم، مرجع سبق ذكره، ص: 153.

⁴ محمد ناجي حسن خليفة، البطالة و النمو الإقتصادي في جمهورية مصر العربية، نقلا عن الموقع الإلكتروني:

<http://www.kantakji.com/fiqh/Files/Economics/7826.doc> 24/05/2009 17:41

و لعل ما لحق بعمال مناجم الفحم في خمسينيات و ستينيات القرن الماضي مثال دقيق على طبيعة البطالة الهيكلية الناجمة عن تغير هيكل الطلب، ففي هذه الفترة أغلقت كثير من مناجم الفحم في أوروبا و الولايات المتحدة بسبب إحلال النفط محل الفحم كمصدر للطاقة¹، كذلك يصنف ضمن البطالة الهيكلية حالات البطالة الناتجة عن تغيرات هيكلية في سوق العمل في الدول النامية بسبب هجرة العمال من الريف إلى المدن و ارتفاع معدلات البطالة في المناطق الحضرية. يتضح من ذلك أن هناك تشابه بين البطالة الاحتكاكية و البطالة الهيكلية و يجمعهما عامل مشترك لكونهما يرتبطان بانتقال العمال من عمل إلى آخر، بيد أنهما يختلفان نظرياً و عملياً، فالبطالة الاحتكاكية مؤقتة و العمال المعنيون بها لديهم مهارات مرتفعة، بينما العمال الموجودين في بطالة هيكلية غير مؤهلين للعمل إلا بعد إعادة التدريب و التعليم الإضافي التي تحتاج لمدة أطول و معالجتها تكون أصعب.

و تجدر الإشارة إلى أن البطالة الهيكلية في البلدان المتقدمة بطالة اختيارية و ليست اجبارية، عكس الدول النامية التي تعتبرها إجبارية، لأن طريقة معالجتها تختلف، حيث في الدول المتقدمة يكون القضاء عليها بتوفير الإمكانيات و الوسائل المادية و الفنية لإعادة تأهيل و تدريب العمالة المستغنى عنها و ذلك للالتحاق مرة أخرى بالعمل، أما الدول النامية فتجد صعوبة كبيرة لحلها لقلّة الإمكانيات المادية و الفنية مما يجعلها شبه دائمة يعانى منها اقتصاد البلد.

(3) البطالة الدورية

من المعلوم أن النشاط الإقتصادي، بجميع متغيراته في الإقتصادات الرأسمالية، لايسير عبر الزمن بوتيرة واحدة منتظمة، بل تتاب هذا النشاط فترات صعود و فترات هبوط دورية، و يطلق على حركة التقلبات الصاعدة و الهابطة للنشاط الإقتصادي، و التي يتراوح مداها الزمني بين ثلاث و عشر سنين، مصطلح "الدورة الإقتصادية"، و التي لها خاصية التكرار و الدورية²، هذه الأخيرة تقود إلى ظهور البطالة الدورية، حيث في مرحلة الصعود أو الرواج، يزداد الطلب الكلي في الإقتصاد و بمعدل كبير، فيدفع ذلك الوحدات الإنتاجية الموجودة في الجسم الإقتصادي لزيادة إنتاجها، و لتحقيق ذلك لابد عليها أن تقوم بتشغيل المزيد من القوى العاملة أي زيادة الطلب على العمل، و هذا يؤدي إلى انخفاض البطالة، أما في مرحلة الهبوط أو الركود الإقتصادي، فينخفض

¹ رمزي زكي، الإقتصاد السياسي للبطالة، تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، سلسلة عالم المعرفة، العدد 226، الكويت، أكتوبر، 1997، ص: 27.
² المرجع السابق، ص: 23.

الطلب الكلي و هذا ما يدفع بالوحدات الإنتاجية لتقليص إنتاجها، الذي سيؤدي بالضرورة إلى إنخفاض الطلب على العمل و ارتفاع ظاهرة البطالة¹.

4) البطالة الموسمية

تحدث البطالة الموسمية، عندما يشتد دوران عجلة العمل في فترات²، و يقل في غيرها، بسبب موسمية بعض النشاطات و القطاعات الاقتصادية إذ تتطلب هذه الأخيرة في مواسم معينة أعدادا كبيرة من العمال كما هو الحال في القطاع الزراعي حيث توجد فجوة زمنية بين كل محصول و الذي يليه، و كذا قطاع الخدمات كخدمات السياحة الصيفية، موسم الحج و قطاع البناء و غيرها و عند نهاية الموسم يتوقف النشاط فيها مما يستدعي الإستغناء عن العاملين بهذه القطاعات.

و تشترك البطالة الموسمية مع البطالة الدورية في أن كلا منهما ينشأ عن تذبذب الطلب على العمل غير أن التقلبات الموسمية أكثر انتظاما³.

2.4.1.1 التقسيم الثاني للبطالة

هذا التقسيم يصنف البطالة حسب طبيعة الآثار التي يخلفها كل نوع و لا يخرج عن أنواع التقسيم الأول أهمها:

1) البطالة السافرة

يقصد بها حالة التعطل الكلي الظاهر، التي يعاني منها جزء من قوة العمل المتاحة، أي وجود عدد من الأفراد القادرين على العمل و الراغبين فيه و الباحثين عنه عند مستوى الأجر السائد دون جدوى⁴، و بعبارة أخرى هي وجود أفراد ينتمون إلى قوة العمل و لكنهم متعطلون و عاجزون عن الحصول على أية فرصة عمل برغم رغبتهم في العمل و قدرتهم عليه.

و يعتبر هذا النوع من البطالة مظهر من مظاهر الإختلال في البناء الإقتصادي و هي مؤشر لانخفاض قدرته على استيعاب عنصر العمل⁵، و البطالة السافرة رغم اختلاف مسمياتها، يمكن أن

¹François Ganthier, Analyse macro-économique, Presse Université Laval, Québec, 1990, P: 339.

²Alexis Jacquemin, Henry Tulkens, Paul Mercier, Fondements d'économie politique, 3^{ème} édition, De Boeck Université, Bruxelles, 2000, P: 391.

³مدحت القرشي، إقتصاديات العمل، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، 2007، ص: 193.

⁴محمد عبد الله الظاهر، مرجع سبق ذكره، ص: 285.

⁵محمد علاء الدين عبد القادر، البطالة أساليب المواجهة لدعم السلام الإجتماعي و الأمن القومي في ظل الجات، العولمة، و تحديات الإصلاح الإقتصادي، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003، ص: 4.

تكون بطالة إحتكاكية أو بطالة هيكلية أو بطالة دورية، و مدتها الزمنية، قد تطول أو تقصر بحسب طبيعة الظروف السائدة في الإقتصاد القومي، و في البلدان الصناعية يتزايد حجم و معدل البطالة السافرة في مرحلة الكساد الدوري و عادة ما يحصل العاطل على إعانة بطالة و أشكال أخرى من المساعدات الحكومية، أما في البلاد النامية، فإن البطالة السافرة أكثر قسوة و إيلا ما بسبب غياب أو ضآلة برامج المساعدات الحكومية و الضمانات الاجتماعية¹.

(2) البطالة المقنعة

هذا النوع من البطالة هو الأشهر في الفكر الإقتصادي الإجتماعي، حيث كان متفشيا بين الدول التي كانت تدور في فلك الإقتصاد الإشتراكي، و مازال الأكثر إنتشارا في بناء الإقتصاد العربي عامة²، و تشير البطالة المقنعة إلى زيادة حجم القوى العاملة عن الحاجة الفعلية للعمل، بحيث لا يتأثر الإنتاج لو تم الإستغناء عن ذلك الجزء الزائد من حجم القوى العاملة، بمعنى أن هذه الفئة من العمال، تبدو ظاهريا أنها في حالة عمل، و لكنها فعليا لا تقدم أي إضافة للإنتاج³.

و تنشأ هذه البطالة عادة في القطاع الزراعي بسبب ضغط السكان على الموارد الزراعية، بحيث يكون هناك فائض متعطل تعطلا مستترا على الأرض الزراعية⁴، كما انتشر طويلا هذا النوع من البطالة في قطاع الخدمات الحكومية في كثير من الدول النامية، بسبب زيادة التوظيف الحكومي، بتعيين مخرجات التعليم في الوقت الذي كان من الممكن أداء كثير من هذه الخدمات بعدد أقل من العمالة.

و قد تلجأ حكومات بعض الدول ذات الكثافة السكانية العالية إلى اعتماد هذا الأسلوب في التشغيل كوسيلة لمعالجة ظاهرة البطالة، إلا أنه يظل علاجا إجتماعيا فقط.

(3) البطالة الإجبارية

هي الحالة التي يتعطل فيها العامل بشكل جبري، أي على غير إرادته، و هي تحدث عن طريق تسريح العاملين و الإستغناء عنهم بشكل قصري، رغم أن العامل يكون راغبا في العمل، و قادرا عليه، و قابلا لمستوى الأجر السائد⁵، كأن يعلن المشروع إفلاسه، أو يغلق أحد المصانع أبوابه، ويستغني عن العاملين فيه أو بعضهم بغير إرادتهم، و الجدير بالذكر أن هذا النوع من البطالة، أخذ

¹ رمزي زكي، مرجع سبق ذكره، ص: 29.

² محمد عبد الله الظاهر، مرجع سبق ذكره، ص: 283.

³ Olivier Bellégo, Mokhtar Lakehal, Guy Caire, Christelle Jannot-Robert, Op.Cit, P: 61.

⁴ حسين عمر، الموسوعة الإقتصادية، الطبعة الرابعة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1992، ص: 88.

⁵ رمزي زكي، مرجع سبق ذكره، ص: 30.

بالإنتشار في الآونة الأخيرة، بسبب حركات إعادة الهيكلة الناتجة عن إتباع سياسة الخصخصة، و قد تكون البطالة الإجبارية، إحتكاكية أو هيكلية أو موسمية.

4) البطالة الإختيارية

وصف أطلقه الإقتصادي الإنجليزي "جون ماينرد كيتز" على البطالة التي تعزى مباشرة إلى قيام مجموعة من العمال بسحب خدمة عملهم، نظرا لأنهم لا يختارون العمل بأقل من مكافأة حقيقية معينة¹، فهي البطالة التي يرجحها الفرد العاطل عن العمل اختياريا، إما بتفضيله لتعويضات البطالة كمصدر للدخل أو لبحثه عن عمل ذو مزايا أحسن.

2.1 البطالة في الفكر الإقتصادي

تعتبر البطالة من أهم التحديات التي واجهت و تواجه اقتصاديات العالم، و قد حظي هذا الموضوع باهتمام المفكرين الاقتصاديين على اختلاف مذاهبهم و أفكارهم من فترة زمنية إلى أخرى، و لعل تنوع أشكال البطالة هو أحد العناصر المفسرة لتعدد التحاليل حول فهمها و تفسيرها، و سوف يتم عرض أهم هذه الأفكار بشيء من الإيجاز فيما يلي:

1.2.1 النظرية الكلاسيكية

ظهرت النظرية الكلاسيكية لأول مرة و سادت أفكارها في بريطانيا في نهاية القرن الثامن عشر و حتى مطلع القرن التاسع عشر، و ظلت معظم الأفكار التي جاءت بها تلك المدرسة مقبولة لدى علماء الإقتصاد حتى العقد الثالث من القرن الماضي (أزمة الكساد العالمي)، و من أهم رواد هذه المدرسة: آدم سميث، دافيد ريكاردو، جون ستيوارت مل. و قد اعتنق غالبية المفكرين الإقتصاديين الكلاسيك خلال هذه الفترة عدة أفكار، نذكر منها:

- الإعتقاد أن هناك قوة خفية، تتحكم في تسيير أمور الطبيعة و الكون و المجتمع.
- يؤمن الكلاسيك بأن "كل عرض سلعي يخلق الطلب المساوي له"، أو ما يسمى بقانون المنافذ عند "ساي"²، و من ثم استبعاد حدوث أزمات إفراط في الإنتاج أو فترات الركود الطويلة في ظل نظام السوق، و تأسيسا على ذلك فإن التوازن الإقتصادي العام هو توازن الإستخدام الكامل.
- إن الإفتراض الآخر الذي استند عليه الكلاسيك في بناء صرح نظريتهم في مجال الدخل و كذلك

¹Ulrich kohli, Analyse Macroéconomique, Université de Genève Département d'économie politique, De Boeck Université, Bruxelles, 1999, P:90.

² محمود حسين الوادي، كاضم جاسم العيساوي، الإقتصاد الكلي: تحليل نظري و تطبيقي، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ، عمان، 2007، ص: 72.

الإستخدام و الذي يعتبر أحد الأركان الرئيسية في هذه النظرية هو اعتقادهم بحالة المنافسة الكاملة¹.
- مرونة الأسعار و الأجور و الفائدة، فبسبب إيمان الكلاسيكيين بحالة التوظيف الكامل ناجم عن اعتقادهم بمرونة الأسعار و الأجور و الفائدة، فمثلا إذا ما حدث اختلال بين عرض العمل و الطلب عليه فيمكن إعادته إلى الوضع التوازني من خلال تغيير الأجور، و إذا ما حدث إختلال بين الإيدخار و الإستثمار فيمكن إعادته من خلال تغيير سعر الفائدة².
- عدم تدخل الدولة في النشاط الإقتصادي إلا بقدر محدود للغاية مقتصر على توفير الأمن و القيام بالأشغال و الخدمات العامة.

إستنادا إلى الفرضيات السابقة، يرى الكلاسيك أن الإقتصاد يتوازن دائما عند مستوى التشغيل الكامل، بحيث أن كل فرد قادر على العمل و يرغب فيه عند أجر التوازن يجد فرصة عمل أي لا مجال لوجود بطالة إجبارية و إذا وجدت فهي بطالة إختيارية، بمعنى وجود يد عاملة ترفض الأجر المنخفض السائد في السوق، تتكفل باستعاها آلية الأجور، ذلك أن تخفيض هذه الأخيرة سيرفع مستوى الأرباح، و هو ما يشكل حافزا لزيادة الاستثمار و بالتالي رفع مستوى التشغيل، خصوصا في ظل التنافس على منصب العمل و القبول بمستوى الأجور السائدة، أي معالجة البطالة من خلال مرونة الأجور بالإخفاض.

و يقر الكلاسيكيون أن السبب الرئيسي في حدوث هذا النوع من البطالة، هو عدم مرونة الأجور النقدية نظرا لتدخل الحكومة أو النقابات العمالية³ من خلال تحديد حد أدنى للأجور أعلى من أجر التوازن.

و بالرغم من استمرار هذه النظرية في مجال التشغيل أكثر من قرن من الزمان، إلا أنها لم تعد تلقى قبولا واسعا من طرف معظم الإقتصاديين، و ذلك لعدم منطقية أو موضوعية الفرضيات التي استندت عليها، فأزمة الكساد العالمي كانت بمثابة التجربة العملية أو الإمتحان التطبيقي الذي سقطت فيه النظرية الكلاسيكية، حيث اعتبرت الدليل الواضح على عدم صحة قانون ساي، كما أثبتت فشلها في تفسير الكساد العظيم الذي ساد تلك الفترة أو علاجه بالرغم من انخفاض الأجور الحقيقية لمستويات دنيا، حيث زادت البطالة و استمرت في مستويات مرتفعة⁴، هذه

¹Jules Gazon, Le chômage, une fatalité? Pourquoi et comment l'éradiquer, Harmattan, Paris, 2008, P: 26.

² محمود حسين الوادي، كاضم جاسم العيساوي، مرجع سبق ذكره، ص: 71.

³Muriel Maillefert, L'économie du travail, 2^{ème} édition, Studyrama, France, 2004, P: 49

⁴Gérard Duthil, Economie de l'emploi et du chômage, Edition Marketing, Paris, 1994, P: 20.

الأخيرة ظلت تعاني منها معظم الإقتصادات الرأسمالية، فأصبحت الظاهرة الطبيعية التي سادتها حتى فترة الأربعينات، و هذا ما يتنافى و القوى الخفية المزعومة التي آمن بها الكلاسيك¹، القادرة على إعادة التوازن للنشاط الإقتصادي، إذا ما حدث أي اختلال فيه.

و على أية حال هناك العديد من الحقائق لا تؤيد النظرية الكلاسيكية المفسرة لسوق العمل، فالنتائج ليس دائما عند مستوى التشغيل الكامل، كما أن اعتبار الأجور هي المصدر الأول في الطلب، يجعل من تخفيضها دافعا لتقليص العمال من طلبهم للعمل مما يؤدي إلى انخفاض في مبيعات المؤسسة و النتيجة هي حدوث زيادة في البطالة المترتبة عن تخفيض الأجور، عوض امتصاصها.

2.2.1 النظرية الكيترية

لقد هيأت أزمة الكساد العالمي الفكر الإقتصادي لتقبل نظرية جديدة، كانت بمثابة ثورة فكرية إقتصادية أحدثت انقلابا جذريا في السياسة الإقتصادية، إنها النظرية الكيترية التي تنسب إلى جون ماينرد كيتر (1884-1946) الذي أصدر في عام 1936 كتابه الشهير " النظرية العامة في التوظيف و سعر الفائدة و النقود "، حيث استهدف فيه توضيح نقاط الضعف و القصور في النظرية الكلاسيكية و كشف التناقضات المنطقية الكامنة فيها.

تحدث البطالة عند الكيترين، نتيجة عدم توازن سوق السلع و الخدمات من جهة، و سوق العمل من جهة أخرى²، فقد لاحظ كيتر أن حالة التوظيف الكامل ما هي إلا حالة خاصة جدا، و أوضح كيتر أن العمالة الكاملة لا تتحقق إلا إذا كان الطلب الكلي كافيا لاستيعاب الناتج المحتمل و هو ناتج العمالة الكاملة، أما إذا كان الطلب الكلي أقل من المستوى اللازم لاستيعاب الناتج المحتمل تظهر فجوة انكماشية و بالتالي تحدث بطالة إجبارية و قد رأى كيتر أن الإقتصاد يمكن أن يتوازن في ظل وجود نسبة مقبولة من البطالة.

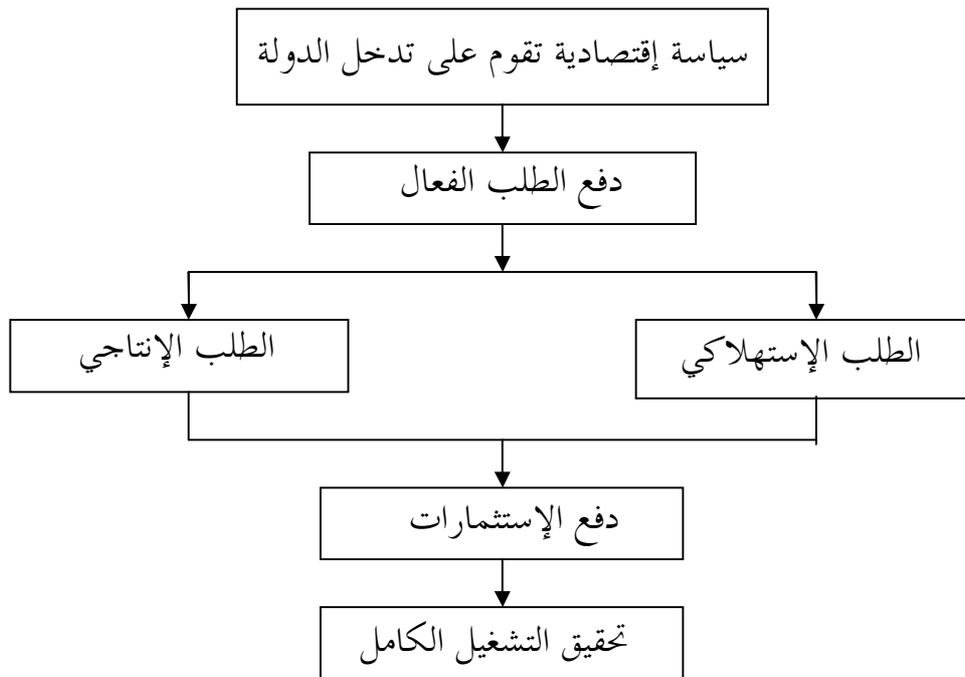
فالطلب الكلي الفعال هو المحدد للعرض الكلي، و من أجل زيادة تشغيل العمال يجب رفع حجم هذا الطلب، و الذي بدوره ينقسم إلى طلب على السلع الإستهلاكية و طلب على السلع الإنتاجية، و لرفع مستوى الإستثمارات يرى كيتر ضرورة تدخل الدولة من خلال بعض السياسات المالية و النقدية التي تهدف لدفع الطلب بتحفيز الاستثمار الخاص عن طريق تخفيض معدل الفائدة و الضرائب من أجل تقليص تكاليف الإنتاج، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج و بالتالي

¹ محمود حسين الوادي، كاضم جاسم العيساوي، مرجع سبق ذكره، ص: 75.

² Bernard Bernher, Yves Simon, Initiation à la macroéconomie, 7^{ème} édition, Dunod, Paris, 1998, P: 333.

زيادة التشغيل، هذا من جهة، و من جهة أخرى زيادة الإنفاق العام في مجال الأشغال العامة من أجل زيادة حجم الدخل و الإنفاق و من ثمة زيادة تشغيل العمالة¹، و في هذا الصدد يقترح كيتز أن يشغل العمال أوقاتهم في أعمال بغض النظر عن مردوديتها إذ أن المهم حسب رأيه هو أن يتلقوا مداخيل لقاء ذلك، لتمكينهم من الإستهلاك الذي يضمن تصريف ما تنتجه المؤسسات، إذ يقول كيتز " إن من الأفضل أن يدفع للعمال لقاء حفرهم خنادق في الأرض و ردمها من أن يبقوا بدون عمل"، لأن الدخل الذي سوف يتم توزيعه على العاطلين يرفع من مستوى استهلاكهم، و يحفز المستثمرين على توسيع مشاريعهم و طلب يد عاملة إضافية، و يمكن تمثيل حل كيتز لمشكل البطالة من خلال المخطط التالي الذي يختصر فكرة النموذج الكيتزي:

شكل رقم 02: النموذج الكيتزي



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على المعطيات السابقة.

من خلال هذا الرسم التبسيطي تتضح لنا إقتراحات كيتز، فتدخل الدولة عبر السياسة المالية، و السياسة الجبائية و النقدية، للتأثير على الطلب الفعال يكون له نتائج إيجابية على قرارات المستهلكين و المنتجين الذين يرفعون من طلبهم على السلع الإستهلاكية و السلع الإنتاجية، و هو الشيء الذي يدفع لزيادة الإستثمار (لتلبية هذا الطلب المتزايد) مما يفتح المجال للتشغيل الكامل.

¹Henry, Gérard Marie, Keynes et Keynésianisme, Armand Colin, Paris, 1997, P: 113.

3.2.1 نظرية البحث عن العمل

ظهرت هذه النظرية في السبعينات من القرن الماضي، تركزت على صعوبة توفر المعلومات عن سوق العمل، حيث أنها تصف حالة وجود بطالين و مناصب شغل شاغرة في نفس الوقت، تعتمد هذه النظرية على الفرضيات التالية:

- الفرضية الأساسية التي تميز هذه النظرية، هي صعوبة تحصيل المعلومة عن سوق الشغل، سواءا حول توفير مناصب الشغل أو حول مستوى الأجر المطبق، فالبحث عن عمل هو بحث عن معلومة، هذا الأخير يتطلب تكلفة و وقت¹، لأن البطال عندما يقوم بالبحث فإنه ينفق المال من أجل تنقلاته، أو لشراء المجلات.... الخ.

- التفرغ الكامل للأفراد لجمع المعلومات اللازمة حيث أن كل بطال يبحث عن العمل الأحسن أجرا²، إلا أن ذلك صعب، كون الأجور المقترحة من طرف المؤسسات تتغير من مؤسسة لأخرى. كلما كانت مدة البحث في سوق الشغل طويلة، كلما كان الأجر المتوقع الحصول عليه مرتفعا. - للأفراد بدون عمل إمكانية تحصيل كمية كبيرة من المعلومات و عدد هائل من الاتصالات بالموظفين (أرباب العمل) مقارنة بالعمال الذين يشغلون منصب عمل، حيث تعتبر البطالة من هذه النظرة إستثمارا³.

- هناك حد أدنى للأجر و لن يقبل الباحث الحصول على أقل منه و يقبل أجر أعلى منه. فمن وجهة هذه النظرية أن الأفراد يتركون مناصب عملهم، و يتفرغون للبحث عن وظائف جديدة ملائمة لقدراتهم و حسب هيكل الأجور و بالتالي فالبطالة في هذه الحالة هي سلوك إختياري، و تتوقف طول فترة هذه البطالة (الإحتكاكية) على معدل الأجر الذي يتوقع الفرد الحصول عليه نتيجة تحسين درجة معلوماته بأحوال السوق و على المناخ الإقتصادي العام في المجتمع⁴، ففي حالة الرواج الإقتصادي فإن البطالة تطول نتيجة وفرة فرص العمل المتاحة و على العكس في حالة الكساد الإقتصادي، كما أن الداخلين الجدد إلى سوق العمل و خاصة الفئة

¹Michel Lallement, Travail et emploi: le temps des métamorphoses, Harmattan, Paris, 1994, P: 149.

²Gérard Duthil, Op.Cit, P: 84.

³Joël Jalladeau, Introduction à la macroéconomie: Modélisations de base et redéploiements contemporaines, 2^{ème} édition, De Boeck Université, Bruxelles, 1998, P: 433.

⁴Michel Lallement, Op.Cit, P: 149.

الشبانية نظرا لإنعدام خبرتهم بأحوال السوق تزداد درجة تنقلهم بين الوظائف المختلفة من أجل الحصول على المعلومات المطلوبة، و بالتالي يتعرضون لفترة بطالة أطول¹.

لكن هناك عدة نقاط تجاهلتها هذه النظرية لتفسير اختلال سوق الشغل المتمثل في ظاهرة البطالة، تجعل تفسيراتها و تحاليلها محدودة، لهذا وجهت لها عدة انتقادات:

- تهتم هذه النظرية بتحليل البطالة الإرادية (المرغوبة)، و بالتالي فهي تقدم تفسيراً جزئياً لمشكل التشغيل غير الكامل.

- في منطق البحث عن العمل احتمال الخروج من البطالة يرتفع مع مدة البطالة، و لكن ما نلاحظه من خلال الدراسات التجريبية عكس هذا، حيث أن البطالين ذوي المدة الطويلة في البطالة يلاقون صعوبات كبيرة لإيجاد عمل جديد.

- لا يمكن في هذه النظرية التفرقة بين البحث عن العمل و البطالة.

- إن حظوظ الحصول على عمل جديد ترتفع في حالة بقائهم متعطلين و تقل في حالة عملهم.

4.2.1 النظرية النقدية

من مؤسسي المدرسة النقدية Friedman ، الذي يعتبر أن للنقود دورا بارزا في الإقتصاد القومي، حيث أن التقلبات التي تحدث في مستويات الدخل و الناتج و التوظيف سواء بالزيادة أو بالنقصان يكون سببها هو تغيرات عرض النقود، أرجعت هذه النظرية حدوث البطالة الدورية إلى عوامل نقدية بحتة و أن علاجها يكمن في استخدام أدوات السياسة النقدية².

إذا فرضنا أن البنك المركزي قام بإتباع سياسة نقدية توسعية بزيادة عرض النقود و ذلك بشراء سندات، حيث يصبح الأفراد يملكون نقودا أكثر يبيعهم للسندات بالتالي فإن إنفاقهم على الأوراق المالية أو الأصول العينية مثل العقارات، الأراضي و الخدمات يساعد على زيادة الإنفاق على الإستهلاك و الإستثمار مما يؤدي إلى زيادة الطلب الكلي، و إذا كان الإقتصاد يعمل عند مستوى أقل من مستوى التوظيف الكامل، فإن السياسة التوسعية سوف تزيد من مستوى الإنتاج الحقيقي، و تقل البطالة بفضل تشغيل الطاقات العاطلة.

أما في حالة حدوث انكماش نقدي، حيث نفرض أن البنك قرر تخفيض عرض النقود يبيعه السندات للأفراد، فإن الطلب الكلي سينخفض، إلا أن الأسعار ربما لا تنخفض مباشرة،

¹ مدني بن شهرة، الإصلاح الإقتصادي و سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، الطبعة الأولى، دار حامد للنشر و التوزيع، عمان، 2009، ص: 245.

²J – L Bailly, Economie monétaire et financière, 2^{ème} édition, Edition Bréal, Paris, 2006, P: 110.

حيث لا بد أن تمضي فترة معينة لكي يقتنع رجال الأعمال بأن هذا الانخفاض حقيقي و ليس عابرا، كما أن العاطلين عن العمل لن يقتنعوا بهذا الإنخفاض، لذلك فرمما يرفضون الأعمال التي تعرض عليهم مقابل أجر أقل، إعتقادا بأنهم سيجدون عملا أفضل في الأجل القريب و هو الأمر الذي يمدد من فترة تعطلهم، و بالتالي يعتقد أنصار هذا التيار أنه للقضاء على البطالة لا بد من الزيادة المتواصلة في عرض النقود¹.

و يعتبر النقديون أن البطالة في الدول الصناعية هي بطالة اختيارية، ذلك بسبب رفض العمال للأجور الحقيقية المعروضة عليهم، و هناك من يترك عمله للالتحاق ببرنامج تدريبي أو تكويني للحصول على مؤهل يمكنه من الالتحاق بعمل أفضل، و بالتالي فإن الزيادة في البطالة قد تكون أمرا طبيعيا إذا كان يعني مزيدا من الثقة في العثور على عمل أفضل.

5.2.1 نظرية رأس المال البشري

يعتبر Becker من مؤسسي هذه النظرية سنة 1964، إذ يفسر اختيار الوظيفة على أساس الفوائد التي يجنيها العامل من ورائها، قصد تحسين إنتاجيته و الإستفادة من أكبر دخل ممكن²، و بالتالي سيضحي الأفراد بالوقت الضروري بهدف التكوين، من أجل رفع قدراتهم و مؤهلاتهم، باعتبار أن اليد العاملة المؤهلة لها حظوظ أكبر في سوق العمل.

إن استثمار المؤسسات الإقتصادية في رأسمالها البشري من خلال تكوين عمالها و تأهيلهم، سينعكس إيجابا على مردودية عمالها و بالتالي على تحسين نوع المنتج، هذا ما يجعلها تحرص على الإحتفاظ بموظفيها³.

6.2.1 نظرية البطالة الهيكلية

ظهرت هذه النظرية لتفسير معدلات البطالة المرتفعة في السبعينيات بسبب زيادة التطور التقني الذي طرأ على الصناعة، فقد تعرضت بعض الفئات من العمال لظاهرة التعطل، بسبب عدم قدرتها على التوافق مع الطرق الحديثة في الفنون الإنتاجية، في حين ظهر فائض في فرص العمل بأعمال و مهن أخرى.

و تحدث هذه البطالة عندما تعتمد المؤسسة على عدد أقل من العمال في الحصول على نفس الكمية من السلع و الخدمات التي كانت تنتج سابقا، نتيجة تغير في أساليب الإنتاج أو في طرق

¹Emmanuel Nyahoo, Finances internationales: théorie, politique et pratique, 2^{ème} édition, Presses de l'université Laval, Québec, 2002, P: 295.

²J – L Bailly, Op. Cit, P: 109.

³Muriel Maillefert, Op. Cit, P: 35.

التسيير و المراقبة و خاصة في نوع الآلات و المعدات المستخدمة، و الأخذ بهذا التطور التقني و التكنولوجي يعتبر ضرورة تفرضها المنافسة في السوق المحلي أو الدولي من أجل بقاء المؤسسة و الحفاظ على حصتها السوقية¹.

فالعامل التكنولوجي أصبح يلغي الكثير من الوظائف و المهن، مما يؤدي إلى تسريح العمال، لكون المبتكرات الجديدة موفرة للوقت و التكاليف و لعنصر العمل، فيرتفع مستوى البطالة، الذي يجب أن يتحملة المجتمع، في سبيل تحقق تقدمه الاقتصادي الناتج عن استخدام التكنولوجيا و إحلال الآلة مكان العامل.

3.1 آثار البطالة

تعتبر البطالة من أخطر المشكلات التي تواجه المجتمع ، بل إنها إحدى أهم العقبات الأساسية للجهود التي تبذلها الدول لتحقيق التنمية، فالبطالة تعني عدم الإستفادة الكاملة من الموارد البشرية، و لها علاقة وثيقة بإتساع نطاق الفقر و بالإستقرار السياسي للبلد.

1.3.1 الآثار الاقتصادية

للبطالة آثار اقتصادية مهمة يتجلى أهمها فيما يلي:

- تعد البطالة هدر لطاقات و قدرات أبناء المجتمع، الذين تضيع سنوات عمرهم دون الإستفادة منها في أي نوع من العمل لصالح أنفسهم أو أسرهم و مجتمعاتهم، و هي لدى المتعلمين أشد خطورة، فهي ليست فقط هدرا لطاقتهم، و لكنها أيضا هدر لكل ما أنفق عليهم في عملية تعليمهم، و قد تكون بطالة هؤلاء المتعلمين سببا لانصراف غيرهم مستقبلا عن التعليم لعدم جدواه من الناحية الاقتصادية (من وجهة نظرهم)².

- الضرر الإنتاجي: هناك علاقة إرتباطية بين التغيرات في الناتج المحلي الإجمالي و التغيرات في معدل البطالة، هذا ما أثبتته البروفيسور آرثر أوكن بعد دراسة أجراها و أطلق عليها إسم قانون أوكن، و يقر هذا القانون أنه إذا ارتفع معدل البطالة بمقدار 1%، سيؤدي إلى إنخفاض الناتج المحلي الإجمالي بما قدره 2%³.

- هناك خسارة تترتب على بطالة العمال المهرة و متوسطي المهارة حينما تطول فترة بطالتهم، و هذه الخسارة تتمثل في فقدانهم التدريجي لمهاراتهم أو خبراتهم.

¹La stabilité de l'emploi, Presses de l'université Laval, Québec, 1956, P: 44.

² عادل أحمد عبد الجواد، البطالة و الجريمة، مجلة الأمن و الحياة، العدد 278، سبتمبر 2005، ص: 58.

³Gregory N.Mankiw, Op.Cit, P: 44.

- تعطيل جزء من قوة العمل، يكلف الدولة نفقات إضافية، حيث في كثير من دول العالم تمنح الحكومات إعانات نقدية للمتعطلين فيها، هذا يعني أن عبء إعانة البطالة الذي تتحمله الدولة من أجل إعالة المتعطلين يكون كبيرا لاسيما كلما زادت أعداد البطالين و هذا يؤدي إلى زيادة المدفوعات التحويلية التي تقدمها الحكومة للبطالين و التي تؤثر سلبا على ميزانية الدولة، هذا من جهة، و من جهة أخرى عندما يرتفع معدل البطالة ينخفض حجم إيرادات الدولة من جراء انخفاض حجم الضرائب التي تحصلها الحكومة و هذا ما يضعف من قدرة الحكومة على الإنفاق على الخدمات العامة الضرورية كالتعليم و الصحة و المرافق العامة... الخ¹.

- يعتبر عنصر العمل عنصرا رئيسيا من عناصر الإنتاج، و عدم استغلال هذا المورد يضيع على الإقتصاد فرصة إشباع الحاجات التي كانت ستوفرها تلك القوة العاملة الراغبة و القادرة على العمل و الإنتاج.

- إن تفاقم ظاهرة البطالة يعطي الفرصة لميلاد نوع آخر من النشاطات المشككة لما يسمى بالإقتصاد غير الرسمي² الذي يشغل عشرات الآلاف من العمال، هذا الأخير نتج عن التدهور المستمر للقطاع الرسمي، حيث يعد خسارة للخزينة العامة للدولة لأنه لا يدفع الضرائب التي يمكن أن تخلق مناصب شغل في القطاع الرسمي الذي بدوره سمح للقطاع غير الرسمي في الظهور، و بالتالي تشكل الحلقة المفرغة.

- إنخفاض مستوى الناتج القومي و الدخل القومي، حيث أن وجود البطالة يؤدي إلى إهدار جزء من الطاقة الإنتاجية في المجتمع، و هذا يؤدي بدوره إلى ضياع جزء من الموارد في المجتمع و نقص في الناتج القومي و الدخل القومي.

- تضعف البطالة القوة الشرائية للعاطل عن العمل، حيث تنخفض قدرته على إشباع حاجاته الاقتصادية فيحرم من التمتع بحياة كريمة.

2.3.1 الآثار الاجتماعية

إن الآثار الاجتماعية لا تقل أهمية عن الآثار الاقتصادية، و التي نوجزها فيما يلي:

- إن زيادة عدد العاطلين تمثل التربة الخصبة والبيئة المناسبة لدخول عالم الجريمة³، فعجز العاطل

¹ ناجي بن حسين، محمد الهادي مباركي، عبد الحليم عيساوي، البطالة في الجزائر: دراسة تحليلية، مجلة الإقتصاد و المجتمع، العدد 01، جامعة منتوري، قسنطينة، 2002، ص: 129.

² أشروف كبير سليمة، الإستجابة لضغط البطالة لدى المتخرج الجامعي، رسالة ماجستير في علم النفس الإجتماعي، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2004/2005، ص: 28.

³ عادل أحمد عبد الجواد، مرجع سبق ذكره، ص: 58.

عن إشباع حاجاته الضرورية بالطرق المشروعة، يضطره إلى سلوك سبيل الجريمة لتحقيق هذا الإشباع، لأن البطالة تؤدي إلى العزلة و فقدان الأهمية الاجتماعية للعاطل عن العمل، فيسيطر على الشاب المتعطل شعور بالفشل و الإحباط مما ينعكس على علاقته بالمجتمع، و يتولد لديه شعورا أعمق بالقنوط و الانطواء و اللامبالاة و اليأس من إمكانية تحسين حالته في المستقبل، و بذلك تقل مقاومته النفسية و الاجتماعية للتحدي الذي فرضته البطالة مما يجعله سهل الإستهواء و سهل التعرض و التأثر بالتيارات الإنحرافية، فيقدم على بعض الجرائم كالسرقة و التعدي على أملاك الدولة، المخدرات، التزوير و التزييف....الخ¹.

- إرتفاع في حالات الأمراض النفسية بين العمال العاطلين التي تؤدي إلى تفشي العنف العائلي و حالات الإنتحار و الطلاق و ما يتبع ذلك من ظواهر إجتماعية سلبية كالتفكك الأسري في المجتمع و تشتت الأطفال أو إنحرافهم الأخلاقي².

- لبطالة الأولياء تأثير سلبي على التحصيل الدراسي للأبناء، ففي تحقيق حول " الأسرة و الميزانية " الذي أجري في فرنسا سنة 2001، على عينة تتكون من 3771 تلميذ، وجد أن 50 % من فشل التلاميذ في الدراسة يعود إلى الوضع المادي السيء للعائلة بسبب بطالة الآباء³.

- إن إحدى نتائج ظاهرة البطالة زيادة حجم الفقر، الذي يعتبر من العوامل المشجعة على الهجرة، خاصة الهجرة غير الشرعية لدى الشباب.

- تؤثر البطالة سلبا على مشاركة الشباب في الحياة الاجتماعية خاصة بالنسبة لفرصهم في الإستقرار و الزواج و تأسيس أسرة.

- و مما لا شك فيه أن الشؤون المالية تلعب دورا هاما في تحقيق الإستقرار الأسري، و يعتبر توفير أساس مادي من الأمور الحيوية في حياة الأسرة، و في الواقع، فإن كثيرا من حالات الفشل في تحقيق الإستقرار الإقتصادي للأسرة إنما ترتبط بإنعدام الدخل نتيجة البطالة مما يدعو للإستدانة المستمرة و الإرتباك الأسري الشديد و ربما تصدع الأسرة⁴، فكثير من المشاكل الأسرية كالهروب من المسؤولية و الطلاق تنشأ كنتيجة مباشرة للتعطل عن العمل.

- كما أن هناك علاقة ارتباط عكسية قوية، بين البطالة و مستوى المعيشة فكلما زادت البطالة

¹Gérard Lutte, "Libérer l'adolescence", Editions Mardaga, Wavre, 1988, P: 165.

²نزار سعد الدين العيسى، إبراهيم سليمان قطف، الإقتصاد الكلي مبادئ و تطبيقات، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان، 2006، ص: 249.

³Michel Duée, "L'impact du chômage des parents sur le devenir scolaire des enfants", Revue économique, Vol 56, N°3, Mai 2005, P: 640.

⁴محمد علاء الدين عبد القادر، مرجع سبق ذكره، ص: 84.

انخفاض مستوى المعيشة و بالعكس تؤدي إلى الحرمان من إشباع الحاجات الاقتصادية بسبب الدخل غير المستقر مما يجرمهم من التمتع بحياة كريمة.

3.3.1 الآثار السياسية

أما الآثار السياسية فيتمثل أهمها فيما يلي:

- عدم الاستقرار الاجتماعي يقود في كثير من الأحيان إلى عدم الاستقرار السياسي و الأمني، فزيادة وقت الفراغ لدى العاطلين، يؤدي إلى استفحال الكثير من الأمراض الاجتماعية و النفسية التي تدفع للقيام بالأعمال الإرهابية و إشاعة اللأمن في المجتمع.
- الفرد العاطل عن العمل يشعر بالإقصاء و الحرمان من طرف دولته و هذا يضعف لديه الشعور بالانتماء و الشعور بالوطنية¹.
- إن الأفواه الجائعة و النفوس المملوءة بالحقد و المرارة و اليأس من إمكانية تحقيق حياة كريمة لأشد تهديدا لكيان الدولة من الأسلحة الفتاكة²، فخطر إنخفاض مستوى المعيشة، يؤدي إلى السخط الشعبي العام، الذي يحمل إنعكاسات و خيمة على الاستقرار السياسي للبلد.

إذن فظاهرة البطالة هي واقع معقد و تحمل في طياتها عدة آثار سلبية تنعكس على الوضع الاقتصادي و الاجتماعي و أن استمرارها و عدم الاهتمام بها يزيد من حدتها، حيث ينجر عنها تبعات خطيرة على المجتمع، مما يستلزم وضع عدة تفاسير لها حسب الظرف الزمني الذي تظهر فيه من أجل إيجاد حلول لها، و هذا ما يؤكد الفرضية الأولى التي مفادها أن " البطالة تعتبر عائق اقتصادي و اجتماعي يجب تحليلها و تفسيرها ".

4.1 واقع البطالة في الجزائر

لقد واجهت الجزائر عراقيل كبيرة في مجال التشغيل، أسفرت عن تفاقم ظاهرة البطالة، في ظل ظروف اقتصادية و اجتماعية صعبة، هذا ما سنوضحه من خلال تطور و خصائص هذه الظاهرة في بلادنا.

¹ الإختلالات الاقتصادية، الديوان الوطني للتعليم والتكوين عن بعد، نقلا عن الموقع الإلكتروني:

http://www.ets-salim.com/programmes_pdf/env2_eco_mana_01.pdf 2009/05/30 14:00

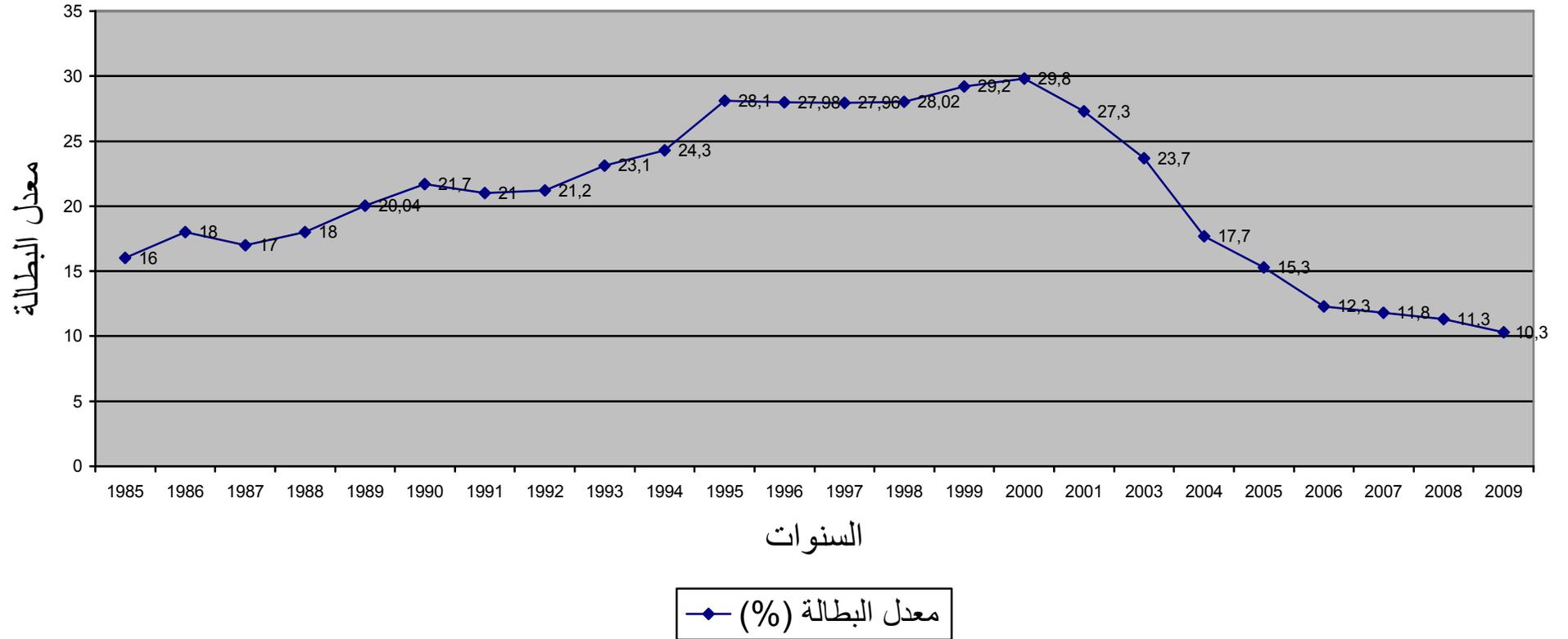
² محمد علاء الدين عبد القادر، مرجع سبق ذكره، ص: 88.

1.4.1 تطور البطالة في الجزائر

بقيت ظاهرة البطالة في بلادنا الشغل الشاغل " للدولة الجزائرية "، لما لهذه الظاهرة من تأثير سلبي على نفسية الفرد، و على ازدهار و استقرار المجتمع، و الشكل الموالي يبرز لنا تطور معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة (1985 - 2009).

شكل رقم 3: تطور معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1985 – 2009.

تطور معدل البطالة في الجزائر



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على معطيات المجلس الوطني الإقتصادي و الإجتماعي و الديوان الوطني للإحصائيات

من خلال تفحصنا لمعدلات البطالة المبينة في الشكل السابق، نلاحظ أنها تشير إلى كون هذه الظاهرة قد مرت بمرحلتين بارزتين و متعاكستين في الاتجاه على العموم خلال الفترة 1985 - 2009.

أ) الفترة 1985-2000

سجلت هذه الفترة إرتفاعا ملحوظا لمعدلات البطالة، حيث انتقلت من 16% سنة 1985 إلى 29.8% سنة 2000، و نعتقد أن هذا نتيجة تراجع النمو الإقتصادي الذي مرت به البلاد و الناجم عن تفاعل العوامل الخارجية غير الملائمة، من تدهور في شروط التبادل الدولي و الصدمة البترولية لسنة 1986، مع العوامل الداخلية الناجمة عن السياسات الإقتصادية المتبعة. فقد تميز النصف الثاني من الثمانينات بتقلص عرض العمل، و يعود ذلك إلى استفحال الأزمة الإقتصادية العالمية، حيث انخفض الناتج المحلي الإجمالي في الدول الصناعية الكبرى من 9.4% سنة 1980 إلى 3.3% سنة 1986¹، و كذا انخفاض سعر صرف الدولار باعتباره العملة الرئيسية في المعاملات التجارية للجزائر مع الخارج، فانخفضت أسعار المواد الخام المصدرة و ارتفعت بالمقابل أسعار واردات الجزائر من السلع تامة الصنع، و من جهة أخرى، الإخفاض الكبير لأسعار النفط الذي كان و لا يزال المورد الرئيسي لإيرادات الدولة الجزائرية، حيث تراجع سعر البترول من 35 دولار للبرميل سنة 1980 إلى 15 دولار للبرميل سنة 1986²، هذا ما جعل الجزائر غير قادرة على بعث إستثمارات جديدة أو تجديد الإستثمارات القائمة بسبب العجز المالي الذي أصاب ميزانية الدولة، فانقطع التمويل الصناعي على بعض المؤسسات، و بالتالي ظهرت أولى بوادر النقاش حول فائض العمالة لتبدأ أولى إجراءات تسريح العمال في مطلع التسعينات، و بذلك تكون بداية بروز ظاهرة البطالة في الجزائر.

فالسائقة المالية التي مرت بها الجزائر، جعلتها تعيد النظر في السياسات الإقتصادية القائمة في إطار النظام الموجه، و الشروع في انتهاج سياسة إقتصادية أكثر نجاعة و صرامة و انفتاحا على الإقتصاد العالمي، فلجأت لصندوق النقد الدولي و تبنت برامجه الإصلاحية التي تقتضي تطبيق برنامج التثبيت الإقتصادي ثم التعديل الهيكلي من أجل إنعاش الإقتصاد الوطني، و قد تميزت هذه الفترة بارتفاع نسبة البطالة بمعدل متسارع مقارنة بالفترة السابقة حيث انتقلت من 24% سنة

¹ مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص: 253.

² مقدم عبيرات، ميلود زيد، مشكلة البطالة في الفكر الإقتصادي مع الإشارة إلى برامج الإصلاح الإقتصادي في الجزائر، نقلا عن الموقع الإلكتروني:

1994 لتبلغ 29 % سنة 1997¹ إثر اتخاذ الدولة عدة إجراءات من بينها ترشيد الإنفاق العام المقترن بخفض الإستثمار العام، و هذا ما يدل على تراجع دور الدولة في خلق وظائف جديدة لاستيعاب جزء من العاطلين أو الداخلين الجدد لسوق العمل، كون التشغيل يعتمد على الإستثمار، كما تخلت الدولة عن سياسة المنصب الدائم المضمون بالتعيين المباشر لخريجي المدارس المتخصصة والجامعات.

ضف إلى ذلك التأثير السلبي لسياسة خفض سعر صرف الدينار الجزائري مقابل العملات الأجنبية على كل من تكلفة الإستثمار و تكلفة الإنتاج، حيث انتقل من 12.190 دينار مقابل واحد دولار سنة 1990 ثم من 21.765 دينار مقابل واحد دولار سنة 1991، ليصل إلى 63.002 دينار مقابل واحد دولار سنة 1994 بانخفاض قيمته 40.17%²، هذا ما كبد المؤسسات الإقتصادية العمومية خسائر كبيرة جعلها تلجأ للتصفية و الغلق النهائي الذي ينتج عنه الإستغناء الكلي عن العمال، أو إعادة الهيكلة التي تعتمد على الأساليب الحديثة كثيفة رأس المال و قليلة العمالة، أو إلى الخوصصة التي هي عملية تحول الوحدات الإنتاجية إلى تحقيق أكبر ربح ممكن عن طريق رفع درجة الكفاءة الإقتصادية بعيدا عن الإعتبارات الإجتماعية، كل هذه الإجراءات إستدعت التخلص كليا أو جزئيا من العمالة، إما عن طريق التسريح الجماعي أو التقاعد المسبق، و تشير الإحصاءات التي تم إعدادها في جوان 1998³ أن إجراءات حل المؤسسات شملت 815 مؤسسة إنجر عن ذلك تسريح 212960 عامل.

كما أن التزام الجزائر بتحرير التجارة الخارجية من خلال تخفيض الرسوم الجمركية شجع عمليات إستيراد منتجات يتم إنتاجها محليا مما أدى إلى إغلاق و إفلاس كثير من المؤسسات و من ثم تسريح عمالها⁴.

و قد زاد من حدة الوضع، تزامن هذه الإصلاحات الإقتصادية مع الظروف الأمنية الصعبة التي عاشتها البلاد منذ 1992، التي ساهمت في توسيع دائرة البطالة من خلال حرق و تخريب المصانع، و بالتالي دخول عمالها عالم البطالة من باب الواسع، و على سبيل المثال ما حدث لمصنع

¹Saib Musette, Nacer Eddine Hammouda, "Evaluation des effets du p.a.s sur le marché du travail en Algérie", Cahiers du CREAD, N°46/47, 4^{ème} trimestre 1998 et 1^{er} trimestre 1999 P: 168.

²Leila Baba Ahmed, "Dévaluation du dinars et entreprise publique", Cahiers du CREAD, N°57, 3^{ème} trimestre 2001, P: 60.

³ المجلس الوطني الإقتصادي و الإجتماعي، تقرير حول الظرف الإقتصادي للسداسي الأول من سنة 1998، الدورة الثانية عشر، نوفمبر، 1998، ص: 96.

⁴ ناجي بن حسين، محمد الهادي مباركي، عبد الحليم عيساوي، مرجع سبق ذكره، ص: 124.

الصناعات الكهرومترية بسيدي بلعباس الذي أحرق في منتصف التسعينات، فوجد مئات العمال أنفسهم في حالة بطالة إجبارية، هذا من جهة، و من جهة أخرى، تغيير وجهة النفقات العمومية التي عوض أن تدفع عجلة النمو حولت لبناء المدارس المدمرة، و تعزيز تجهيزات الأمن، و كذا خلق مناصب شغل غير منتجة تمثلت أساسا في الحرس البلدي و أعوان الأمن، كل هذا جعل الجزائر تصنف ضمن قائمة البلدان ذات المخاطر الكبرى، هذه الوضعية جعلت المستثمرين الأجانب يترددون في الدخول إلى الجزائر للاستثمار فيها رغم التسهيلات القانونية و الجبائية و الامتيازات الممنوحة لهم، هذا الاستثمار الذي بمقدوره أن يمتص البطالة المرتفعة و المتزايدة باستمرار.

ضف إلى ذلك، غياب سياسة واضحة للتشغيل أدت إلى تزايد العمل الموازي (غير الرسمي) خاصة في مجال النشاط التجاري غير المصرح به كلية أو المصرح به جزئيا، إذ قدرت نسبة تزايد مناصب الشغل غير الرسمية سنويا في الفترة المتراوحة بين 1993 و 1998 ب 8.41 %، في حين تزايدت مناصب الشغل الرسمية ب 2.52 % في نفس الفترة¹، و مما ساعد على هذه الوضعية التسرب المدرسي لحوالي 400000 تلميذ الذين يغادرون المدرسة سنويا² ليلتحقون بصفوف البطالين، ناهيك عن العبء الديموغرافي الذي جعل حجم المجتمع النشط الجزائري يتزايد حيث كان في حدود 4.5 مليون سنة 1985، و أصبح في حدود 7.5 مليون سنة 1995، ليقارب 9 ملايين سنة 2000³.

ب) الفترة 2001 – 2009

أما هذه الفترة، فقد شهدت تراجعا محسوسا لمعدلات البطالة، إذ انخفضت نسبتها إلى النصف في غضون خمس سنوات حيث انتقلت من حوالي 30 % سنة 2000 إلى 15.3 % سنة 2005 لتقارب الثلث عام 2009 حيث قدرت ب 10.3 %، و نعتقد أن النتائج الإيجابية المسجلة في مجال خلق مناصب شغل و تقليص البطالة خلال السنوات الأخيرة تعود للأثر البالغ لارتفاع أسعار النفط على تحسن الوضع الإقتصادي في بلادنا، و كذا تحسن الوضعية الأمنية للبلاد، التي ساعدت على الاستقرار السياسي و تحسن المؤشرات الاقتصادية و الاجتماعية، وقد ساهمت فيها بقدر كبير الجهود المعتبرة التي بذلتها الدولة عن طريق مجموعة من الأجهزة لتشغيل الشباب من جهة،

¹ أحمد شفير، الإصلاحات الاقتصادية و آثارها على التشغيل – حالة الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2001/2000، ص: 209.

²Baya Arhab, " Les effets sociaux du P.A.S dans le cas de l'algérie", Cahiers du CREAD, N °46/47, 4^{ème} trimestre 1998 et 1^{er} trimestre 1999, P: 47.

³Baya Arhab, " L'évolution du marché de l'emploi dans la wilaya de bejaïa: entre le formel et l'informel", Cahiers du CREAD, N °68/69, 2^{ème} et 3^{ème} trimestre 2004, P: 132.

و الصندوق الوطني للتأمين على البطالة للتكفل بالعمال الذين تم تسريحهم من مناصب شغلهم من جهة أخرى، و ذلك تماشيا مع الإصلاحات، علاوة على هذا فإن انعاش الإستثمارات العمومية و الخاصة عن طريق كل من البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية و الريفية الذي سجل منذ إنطلاقه سنة 2000 إلى سنة 2004 إنشاء 822157 منصب عمل، و برنامج الإنعاش الإقتصادي الذي جرى تنفيذه في الفترة الممتدة من 2001 إلى 2004 و الذي تمكن من خلق 751812 منصب شغل و كذا الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمارات التي أنشئت 74173 منصب شغل خلال سنة 2004¹، جاءت كلها لتعزيز هذه الأجهزة، بالإضافة إلى تطبيق برنامج تكميلي لدعم النمو للفترة 2005 – 2009، الذي يهدف إلى تثبيت الإنجازات المحققة في الفترة السابقة و إلى وضع الشروط المناسبة لنمو مستدام مولدا للرفاه الاجتماعي بتوفيره لموارد معتبرة، و كذا المساعدة على تحسين مستوى معيشة السكان بتنمية البنية التحتية للبلاد لاسيما شبكات النقل و الأشغال العمومية و الري و الفلاحة و التنمية الريفية².

كل ذلك أثمر عدد هام من مناصب الشغل " فخلال العشر سنوات الماضية تم توظيف قرابة ثلاث ملايين و نصف المليون من المستخدمين في الإدارات و مختلف القطاعات الإقتصادية بما فيها القطاع الفلاحي و الورشات، بالإضافة إلى أكثر من مليونين و نصف المليون من المناصب المماثلة من خلال مختلف الآليات التي استحدثت لمحاربة البطالة"³، كما نص الإلتزام الحكومي على إنشاء مليوني منصب شغل خلال الفترة الخماسية 2004 – 2009، مليون منصب منها عن طريق المتعاملين الإقتصاديين و الشغل العمومي و مليون معادل من خلال برامج الكثافة العالية لليد العاملة⁴، فقد سمحت أجهزة التشغيل المؤقت[•] و أجهزة خلق نشاطات تدخل في إطار ترقية تشغيل الشباب بإستحداث 2695528 منصب عمل في الفترة 1999 – 2007⁵، لكن و حسب البنك العالمي فهذه

¹ المجلس الوطني الإقتصادي و الإجتماعي، تقرير حول الظرف الإقتصادي و الإجتماعي للسداسي الثاني من سنة 2004، الدورة العامة العادية السادسة و العشرون، جويلية 2004، ص: 113، 114.

² الطيب لوح – وزير العمل والضمان الإجتماعي-، الدورة 96 لمؤتمر العمل الدولي، جنيف، 30 ماي/15 جوان 2007.

³ عبد العزيز بوتفليقة – رئيس الجمهورية الجزائرية-، القاعة البيضاوية بالمركب الأولمبي 5 جويلية، الجزائر العاصمة، يوم 12 فيفري 2009.

⁴ المجلس الوطني الإقتصادي و الإجتماعي، تقرير حول عناصر مطروحة للنقاش من أجل عقد النمو، الدورة العامة العادية السادسة و العشرون، جويلية، 2005، ص: 77.

[•] حسب المجلس الوطني الإقتصادي و الإجتماعي، فأجهزة التشغيل المؤقت هي: الوظائف المأجورة بمبادرة محلية ESIL، عقود ما قبل التشغيل CPE، نشاطات ذات منفعة عامة AIG، أعمال المنفعة العمومية ذات الإستعمال المكثف لليد العاملة TUPHIMO.

⁵ Données sur l'emploi et le chômage en Algérie, Consulté dans le site:

http://www.mtess.gov.dz/mtss_fr_N/emploi/2008/EMPLOI%20ET%20CHOMAGE.pdf,
13/05/2009 19:37.

الطبيعة المؤقتة للعمل تشكل مصدر قلق بالغ بالنظر لكون نسبة أكبر من العمالة تشغل وظائف مؤقتة 37% مقارنة بالوظائف الدائمة 34%، في حين تشكل العمالة الحرة النسبة المتبقية¹. إن تأكيد تراجع البطالة على المستوى الإجمالي (10.3) يجب ألا يحجب خصائص هذه الظاهرة، التي تجعل منها مسألة حاسمة و مهمة و المتمثلة في بنيتها الديمغرافية و الجهوية و توزيعها بين مختلف الفئات الاجتماعية المهنية.

2.4.1 خصائص البطالة في الجزائر

لظاهرة البطالة تأثير بالغ على الفرد و المجتمع، فالفرد بالإضافة إلى انعدام دخل مستقر، يعيش وضعية سيئة و تهميشا و إقصاء، أما على مستوى المجتمع، فتعتبر مصدرا للتوترات داخله مما يؤدي إلى ضعف التماسك الاجتماعي، و مهما يكن من أمر فإن البطالة في بلادنا أصبحت تكتسي الخصائص التالية:

- إن النسبة الأهم من البطالين في الجزائر هم من فئة الشباب، فأكثر من 75% من العاطلين عن العمل لا يتجاوز سنهم 30 سنة، و تصل هذه النسبة إلى 87.8% للذين لا يتجاوز سنهم 35 سنة² لأن الشباب يشكلون الجزء الأكبر من فئة السكان.

- قدرت نسبة البطالة سنة 2000 بحوالي 62.8% في الوسط الحضري³، مقابل 31.2% في الأرياف بسبب الهجرة الداخلية من الريف إلى المدينة، خاصة إثر الأعمال الإرهابية خلال سنوات الأزمة الأمنية في الجزائر، إلا أنها بدأت في التراجع التدريجي مع تحسن الأوضاع الأمنية و الاقتصادية حيث بلغت 58.85% سنة 2003، أما سنة 2005 فقد صارت 57.66%.

- رغم أن نسبة البطالة في الجزائر شهدت إنخفاضا جدير بالملاحظة في مطلع الألفية الثالثة، إلا أنها عند فئة النساء تبقى دون هذا الإنخفاض المسجل، حيث بلغت 15.31% سنة 2003⁴ و قدرت ب 20.35% سنة 2006⁵، و في سنة 2008 وصلت إلى 25.8% حسب تحقيق أجراه الديوان الوطني للإحصائيات حول الشغل و البطالة سنة 2007.

¹Country brief, Consulté dans le site:

<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/COUNTRIES/MENAEXT/ALGERIAEXTN/0,,contentMDK:20188043~pagePK:1497618~piPK:217854~theSitePK:312509,00.html>
20/05/2009 12:36

²ONS, Données statistiques: Activité, emploi et chômage, Op. Cit, P: 01.

³ONS, Retrospective statistiqueques, résultats 1970-2002, Op. Cit, P: 75.

⁴ONS, Annuaire Statistique de l'Algérie, résultats 2003-2005, Algérie, N °22, Edition: 2006, P:80.

⁵ONS, L'Algérie en quelques chiffres, résultats 2004-2006, Algérie, N°37, Edition: 2008, P:15.

- تشهد البطالة عند النساء ارتفاعا ملحوظا في الوسط الحضري مقارنة بالوسط الريفي حيث قدرت سنة 2005 ب 71.6% في المدن مقابل 28.4% في الأرياف¹، و نعتقد أن هذا يعود إلى أن المرأة الريفية قلما تبحث عن عمل و تفكر في الدخول لعالم الشغل نظرا لاحترام التقاليد الإجتماعية.

- إن ثلاثة أرباع (4/3) العاطلين عن العمل في الجزائر لا يتمتعون بأي تأهيل²، هذا ما يصعب دمجهم في سوق العمل.

- يزداد معدل البطالة بارتفاع المستوى التعليمي، حيث يعادل 4.2% للذين هم بدون أي مستوى ليصل إلى 17% بالنسبة للجامعيين³ و نعتقد أن ذلك يعود لكون البطالين الذين لا يحملون أي شهادة تعليمية و ذوي المستوى الضعيف هم عموما من كبار السن الأقل تعرضا لهذه الظاهرة عكس البطالون من فئة الشباب الذين عادة ما يفضلون مناصب عمل تتوافق مع مستواهم التعليمي خاصة منهم الجامعيين.

- يقدر عدد البطالين الذين سبق لهم و أن عملوا ب 515000 شخص، أي بنسبة 37.5% من مجموع العاطلين عن العمل، حيث أن 60.4% يقيمون في المدن مقابل 39.6% يقطنون الأرياف، أما فئة النساء فلا تمثل إلا 16.9% من العدد الإجمالي للبطالين الذين سبق لهم أن مارسوا نشاطا ما، كما أن ثلاث أرباع هذه العمالة كانت تنشط في إطار القطاع الخاص⁴.

- إن أكثر من 76% من الأعمال و النشاطات التي مارسها البطالون من النوع STR1، تميزت بكونها مؤقتة مقابل 9.6% يفترض أن تكون دائمة و 13.6% شغلها أرباب المؤسسات⁵، و يرجع التوقف عن العمل إما إلى انتهاء إنجاز المشروع أو لحل المؤسسة بسبب الفشل أو إلى انقضاء المدة المحددة لعقد العمل أو للبحث عن عمل أفضل و إما بسبب التسريح الجماعي و الإجباري للعمال و هذا الأخير يميز خاصة العمل في القطاع العمومي.

- يتميز البطالون الذين سبق لهم و أن حصلوا على منصب عمل بسرعة الاندماج نسبيا في سوق

¹ CNES, Rapport national sur le developpement humain, Algérie, 2006, P: 65.

² المجلس الوطني الإقتصادي و الإجتماعي، تقرير حول عناصر مطروحة للنقاش من أجل عقد النمو، مرجع سبق ذكره، ص: 57.

³ ONS, Enquête emploi auprès des ménages -2007-, Collections statistiques n°139, Alger, Edition: 2008, P:32.

⁴ Ibid, P: 33, 34.

⁵ Ibid, P: 35.

العمل، حيث تقدر نسبة البطالون الذين حصلوا مجددا على عمل ب 45.7 % في مدة لا تتعدى 6 أشهر، في حين بلغت نسبتهم 12.5 % للذين ظلوا يبحثون عن عمل لمدة تفوق 3 سنوات، أما المدة الفاصلة بين التوقف عن العمل و إيجاد منصب جديد فتقدر في المتوسط ب 16 شهرا¹.

- 2/3 من مجموع البطالين هم طالبين جدد للشغل، معناه دون أية خبرة مهنية، فهذه البطالة ناتجة عن سوء الإدماج التي تترجم ظاهرة خطيرة و هي الطرد الاجتماعي، حيث يجد الشاب نفسه أمام حلقة مفرغة و تناقض صارخ يفرضه نظام سوق الشغل الجزائري في غياب سياسة فعالة، ألا و هي الحصول على خبرة، مع العلم أن الشاب كي يحصل على خبرة يجب أن يعمل، و لكي يعمل يجب أن تكون له خبرة، التي لا تقل في الغالب عن 5 سنوات.

- أصبحت ظاهرة البطالة ظاهرة طويلة الأجل فقد إنتقلت مدة البحث عن العمل من 23 شهر سنة 1989 إلى أكثر من 27 شهر سنة 1996²، و في سنة 2003، أظهر تحقيق أنجزه الديوان الوطني للإحصائيات لدى الأسر حول التشغيل و البطالة، أن أكثر من 60 % من العاطلين عن العمل ظلوا بطالين لمدة أكثر من سنة و أن نسبة 19% من بينهم تجاوزت بطالتهم 5 سنوات³، فطول مدة البطالة تؤدي إلى تقلص المؤهلات المكتسبة و فرص إيجاد منصب شغل، و تدفع الكثير من الشباب إلى ممارسة النشاطات غير الرسمية و إلى الإنحراف.

- إن بطالة حاملي الشهادات الجامعية آخذة في الزيادة من سنة لأخرى، فحسب الديوان الوطني للإحصاء فقد ارتفعت نسبة البطالين من حاملي الشهادات الجامعية من 9.48 % سنة 2003 إلى 11.42 % سنة 2004 ثم 12.09 سنة 2005⁴ إلى أن وصلت ل 17 % سنة 2007⁵، و قد يعود ذلك لعدة أسباب منها قلة الخبرة و تراجع الدولة عن سياسة توظيف حملة الشهادات و كذا التوسع الكمي في حملة الشهادات الجامعية، فحسب وزير العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، يستقبل سوق الشغل سنويا أكثر من 120 ألف متخرج جامعي⁶، و لهذه الظاهرة آثار خطيرة كتكثيف هجرة الأدمغة و عزوف التلاميذ عن مواصلة الدراسة.... الخ.

¹Ibid, P: 35, 36.

² ناجي بن حسين، محمد الهادي مباركي، عبد الحليم عيساوي، مرجع سبق ذكره، ص: 125.
³ المجلس الوطني الإقتصادي و الإجتماعي، تقرير حول عناصر مطروحة للنقاش من أجل عقد النمو، مرجع سبق ذكره، ص: 57.

⁴ONS, Annuaire Statistique de l'Algérie, résultats 2003-2005, Algérie, N° 23, Edition: 2007, P: 80.

⁵ONS, Enquête emploi auprès des ménages -2007-, Op. Cit, P: 32.

⁶ عبد النور بوخمم، فرص عمل جاهزة لربع مليون إطار جامعي قبل نهاية العام، جريدة الشروق، العدد 2316، 2008/06/02، ص: 4.

- تبرز الهيكلية الجهوية للبطالة فوارق في مجال التشغيل، و تعد مناطق الجنوب مثلا معبرا عن ذلك، فولاية الوادي مثلا سجلت نسبة 41%.

- أخيرا بطالة مرتفعة جدا عند الطبقات الاجتماعية المحرومة (44% عند الفقراء)¹، مما يؤكد الترابط الوثيق بين ظاهرتي البطالة و الفقر، فأكثرية البطالين فقراء و أغلب الفقراء عاطلين عن العمل، و هي ميزة منطقية و مقبولة في بلد نامي كالجرائر، أين تكثر الطرق غير الرسمية لإيجاد منصب شغل خصوصا في المرحلة المتدهورة لسوق الشغل.

5.1 ترتيبات مكافحة البطالة في الجرائر

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

1.5.1 عرض أجهزة التشغيل

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

1.1.5.1 برامج تشغيل الشباب (PEJ)

هو برنامج كان موجهًا للشباب البطال الذين تتراوح أعمارهم ما بين 16 - 27 سنة و ذلك خلال الفترة (1987 - 1989)، و يهدف إلى:

- تشغيل الشباب عن طريق خلق مناصب شغل أو برامج للتكوين.
- منهج تأهيل للشباب قصد مساعدتهم في الإدماج المهني و ذلك في الأشغال ذات المنفعة العامة عن طريق أنشطة زراعية، صناعية، بناء و ري... الخ.
- محاولة إقناع المقاولين المحليين للدخول في عملية التشغيل سواء على مستوى القطاع العام أو الخاص و ذلك بالتنسيق مع البلدية².

¹ ناجي بن حسين، محمد الهادي مباركي، عبد الحليم عيساوي، مرجع سبق ذكره، ص: 126.

² المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، مشروع تقرير حول تقويم أجهزة الشغل، الدورة العامة العشرون، جوان، 2002، ص: 19، 20.

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

تمول الدولة هذه البرامج عبر صندوق إعانة تشغيل الشباب، حيث أن الإعانات المقدمة تحدد وفق عدد المستفيدين و مستوى الأجر الذي يربط بالأجر الوطني الأدنى المضمون الساري المفعول آنذاك و هذا مهما كان مستوى تأهيل المرشحين، إلا أن تطبيق مختلف هذه البرامج كشف عن وجود نقائص، من بينها نجد¹:

- أغلب مناصب العمل هي مناصب مؤقتة غير محفزة و غير مؤهلة.
- سوء التنظيم بسبب غياب هيئة تتكفل بتوجيه و تنسيق النشاطات و متابعتها و لهذا تقرر إنشاء جهاز جديد مع بداية 1990 لاستخلاف برنامج تشغيل الشباب و هو جهاز الادماج المهني للشباب.

2.1.5.1 الوظائف المؤجرة بمبادرة محلية (ESIL)

أنشئت سنة 1990 في إطار جهاز الادماج المهني للشباب DIPJ الذي يهدف لتصحيح النقائص التي أظهرها برنامج تشغيل الشباب.

و هي مناصب عمل مؤقتة أنشأها الجماعات المحلية لا تتجاوز مدتها السنة بأجر شهري لا يتعدى 2500 دج و الذي لم يتغير منذ 1990، يستفيد منها الشباب العاطلون عن العمل الذين لا يتمتعون بمؤهلات كبيرة، و يدخلون سوق الشغل لأول مرة لاسيما في المناطق المحرومة من البلاد².

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

¹ المرجع السابق، ص: 72.

²CNES, Op .Cit, P: 68, 69.

و الهياكل الإجتماعية¹.

3.1.5.1 النشاطات ذات المنفعة العامة (AIG)

يتعامل هذا الفرع من الشبكة الإجتماعية مع الأشخاص الذين بلغوا السن القانونية للعمل و كذا العاطلين عن العمل و يتم تشغيلهم في نشاطات ذات منفعة عامة في ورشات البلديات، ضمن نفس شروط التشغيل العادي فيما يخص المدة القانونية للتشغيل و الاستفادة من الحماية الاجتماعية².

تحدد الاستفادة من البرنامج بشخص واحد لكل عائلة، و يعطي حق الاستفادة من أجر تبلغ قيمته 3000 دج شهريا، و يحق للمستفيدين التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة و من خدمات الضمان الاجتماعي، لكن لا يعتبر هذا النوع من التشغيل كمصدر لعمل مأجور بل هو حل مؤقت و شكل من أشكال التضامن³.

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

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

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

- الوزارة المكلفة بالعمل.

- الوزارة المكلفة بالتنمية العمرانية.

¹ المجلس الوطني الإقتصادي و الإجتماعي، مشروع تقرير حول تقويم أجهزة الشغل، مرجع سبق ذكره، ص: 85.

² CNES, Op. Cit, P:68.

³ المجلس الوطني الإقتصادي و الإجتماعي، مشروع تقرير حول تقويم أجهزة الشغل، مرجع سبق ذكره، ص: 86.

- وزارة الداخلية و الجماعات المحلية.

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

5.1.5.1 عقود ما قبل التشغيل (CPE)

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

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

يتم تمويل عقود التشغيل من طرف حساب الخزينة الخاص، و تكون الأجور محددة كما يلي⁴:

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

- يتقاضى التقنيون السامون 4500 دج شهريا خلال العام الأول و 3000 دج شهريا عند تمديد الفترة التي لا تتجاوز 6 أشهر.

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

¹ المرجع السابق ، ص: 89، 92.

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

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

⁴ المادة 07، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 91 الصادر بتاريخ 06 ديسمبر 1998، ص: 29.

• بالنسبة للشباب

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

• بالنسبة للمستخدم

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

2.5.1 تقييم أجهزة التشغيل

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

1.2.5.1 الوظائف المؤجرة بمبادرة محلية

خلال الفترة 1990 - 1994 إستفاد قرابة 332000 شاب من منصب عمل لمدة متوسطة تصل إلى ستة أشهر (06) في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي و الإداري.

- الإدارة و القطاعات الاجتماعية و التربوية 45 %
- البناء و الأشغال العمومية 34.6 %
- الفلاحة قطاع الغابات 17.7 %
- الصناعة و المؤسسات المحلية 2.7 %

و قد ساهم فرع الوظائف المؤجرة بمبادرة محلية في إنشاء 11000 منصب عمل دائم أي بنسبة

ضعيفة لم تتجاوز 3.3% من إجمالي الإدماجات المنجزة خلال الفترة 1990 - 1994¹.

2.2.5.1 النشاطات ذات المنفعة العامة

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

هذا رغم التراجع في عدد المستفيدين منذ سنة 1996، حيث قدر معدل الإستفادة من هذا الجهاز ب 216429 شخص سنويا في الفترة الممتدة من 1995 إلى 2001، أما عددهم سنة 2001 فلم يتجاوز 132400 شخص، و يعود ذلك لانخفاض عدد الورشات المفتوحة من أجل تطهير القوائم التي تسجل عدد كبير من المستفيدين غير الشرعيين بسبب غموض الأهداف و غياب المراقبة و المتابعة.

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

3.2.5.1 الأشغال ذات المنفعة العامة و ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة

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

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

¹ المجلس الوطني الإقتصادي و الإجتماعي، مشروع تقرير حول تقويم أجهزة الشغل، مرجع سبق ذكره، ص: 74.

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

● المرحلة الثانية : تخص المخطط الثلاثي لدعم الإنعاش الاقتصادي الممتد على المرحلة 2001- 2004 في هذا الصدد استفادت وكالة التنمية الاجتماعية من غلاف مالي تكميلي قدره 9 ملايين دينار لإنشاء حوالي 22000 منصب شغل سنويا، باعتبارها الوكالة المسيرة لهذه البرنامج. إن تحليل هذه النتائج يؤكد مصداقية هذا الجهاز في أداء مهامه من خلال توسيع مفهوم تقبل العمل للعديد من الحائزين على شهادة التعليم العالي بالإضافة إلى توفير مناصب شغل بتكلفة زهيدة و نسبة ضئيلة للموارد و المعدات و كثافة عالية لليد العاملة، إلا أن أغلبها مناصب عمل مؤقتة تنتهي بانتهاء النشاط¹.

4.2.5.1 عقود ما قبل التشغيل

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

- الإدارة : 17081 منصب أي بنسبة 55 %.
- القطاع الإقتصادي : 14004 منصب أي بنسبة 45 %.
- المستوى الجامعي : 21119 منصب أي بنسبة 68 %.
- مستوى تقني سامي : 9966 منصب أي بنسبة 32 %.

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

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

¹ المرجع السابق، ص: 91، 92.

² المرجع السابق، ص: 98.

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

أما الفترة 2001 - 2005 فقد سجلت إنشاء حوالي 1.5 مليون منصب شغل من طرف مجموع الأجهزة السابقة و هي موزعة كما يوضحه الجدول الموالي:

جدول رقم 01 : مساهمة أجهزة التشغيل في إنشاء مناصب عمل خلال الفترة 2001 - 2005 الوحدة: عامل

السنوات	2001	2002	2003	2004	2005
أجهزة التشغيل	74700	72700	70000	72500	62000
الوظائف المأجورة بمبادرة محلية	132400	166100	180000	183500	185000
النشاطات ذات المنفعة العامة	6600	4700	4800	59800	48000
عقود ما قبل التشغيل	28000	30000	30500	14000	7000
الأشغال ذات الاستعمال المكثف لليد	241700	273500	285300	329800	302000
المجموع					

المصدر: CNES, Rapport national sur le developpement humain, Op. Cit, P: 69.

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

و من جهة أخرى، يمكن ملاحظة أن مناصب الشغل المنشأة من طرف مختلف أجهزة التشغيل منذ انطلاق نشاطها، ترتبط ارتباطا وثيقا بالنفقات العمومية و يتميز أغلبها باللاديمومة و انخفاض مساهمتها في القيمة المضافة كونها غير إنتاجية باعتبارها تخلق فرص عمل و ليس نشاطا

إنتاجيا، بالإضافة إلى انخفاض مبالغ و مستويات الإعانة و التعويضات بالمقارنة مع الأجر الوطني الأدنى المضمون و كأن هذه الأجور تعتبر رمزية فقط، و بالتالي لا يعتبر هذا النوع من التشغيل كمصدر لعمل مأجور بل هو حل مؤقت و شكل من أشكال التضامن.

و عليه يمكن القول أن خوض الجزائر في برنامج التصحيح الهيكلي نهاية القرن العشرين مكنها من استرجاع التوازنات الاقتصادية و المالية الكلية، و بالمقابل نتج عن ذلك تسريح أعداد هائلة من العمال أضيفت إلى قائمة البطالين، هذا ما ساعد على تفاقم ظاهرة البطالة في البلاد. و قد تمكنت الجزائر من ضغط معدل البطالة خلال العشرية الأخيرة إلى ثلث ما كان عليه، باتخاذ تدابير و إجراءات لمحاربة البطالة تعلقة أساسا بأجهزة للتشغيل المؤقت، التي لم ترق لأن تكون سياسة فعالة للحد من هذه الظاهرة، بل حل مؤقت و شكل من أشكال التضامن هذا من جهة، و من جهة أخرى فقد تم إعطاء نفس جديد لترقية الاستثمار في البلاد خلال هذه الفترة، بإصدار السلطات العمومية لعدة قوانين من شأنها تشجيع و تطوير الاستثمار بالإضافة للقانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، فمن ضمن الحلول التي باشرت بها الجزائر للتصدي لظاهرة البطالة، تشجيع إنشاء هذا النوع من المؤسسات بإعتبارها مشروع جديد يوحى بالتوجه أكثر نحو تشجيع المبادرات الفردية و خلق مواطن شغل تنمو بصورة مستمرة، تعمل على ترقية العمل الإنساني و تطويره بشكل يؤدي إلى خلق تراكم على الصعيدين الإقتصادي و الإجتماعي، و هذا ما يؤكد الفرضية الثانية التي مفادها أن " نصبت الدولة الجزائرية أجهزة للتشغيل للحد من ظاهرة البطالة التي تفشت بشكل كبير نهاية القرن الماضي " .

خلاصة

إن الإهتمام القديم الحديث بموضوع البطالة لم يخل من بعض الغموض الذي اكتنف هذا المفهوم كمصطلح علمي و ذلك نتيجة لتعدد التعريفات لمفهوم البطالة، إلا أنها وصف ينطبق عموما على كل شخص بدون عمل، و متاح للعمل، و يبحث عنه.

و تتعدد أنواع البطالة باختلاف أسباب حدوثها، فمنها ما ميزت الدول الرأسمالية، كالدورية و هي المصاحبة لتقلبات الإقتصاد الرأسمالي، أو إحتكاكية التي تنتج عن عدم تدفق المعلومات عن سوق الشغل بالصورة المثلى، أو هيكلية و تحدث إثر تغير أنماط الإنتاج، و هناك البطالة المقنعة المصاحبة للنظام الإشتراكي، بالإضافة إلى البطالة الموسمية التي تحدث بسبب موسمية بعض النشاطات، كما قد تصنف هذه الأنواع إلى إجبارية أو إختيارية.

و بعد سرد النظريات الاقتصادية المفسرة للبطالة، اتضح لنا أن هناك جدلا قائما و عدم اتفاق بين الاقتصاديين فيما يتعلق بهذا الموضوع و اختلفت الرؤى باختلاف المبادئ و الأزمنة التي عايشوها، فالنظرية الكلاسيكية ترى أن مسالة التشغيل لا تطرح أصلا و بالتالي لا توجد بطالة، و إن وجدت فهي ظرفية و عابرة، أما النظرية الكيترية فتقر أن الإقتصاد يمكن أن يتوازن في ظل وجود نسبة مقبولة من البطالة، و لزيادة التشغيل يرى كيتر ضرورة تدخل الدولة من خلال بعض السياسات المالية و النقدية، أما نظرية البحث عن العمل فتعتبر البطالة سلوك إختيارى، يرتبط بجمع المعلومات عن سوق العمل، بغرض الوصول إلى فرصة عمل أكثر جاذبية، في حين أن النقديون يرجعون حدوث البطالة الدورية إلى عوامل نقدية بحتة و أن علاجها يكمن في استخدام أدوات السياسة النقدية، و نظرية رأس المال البشري فتصر على تكوين الفرد العاطل من أجل الحصول على حظوظ أوفر في سوق العمل، و أخيرا نظرية البطالة الهيكلية التي تفسر تفشي ظاهرة البطالة للعامل التكنولوجي و التقني الذي يلغي الكثير من الوظائف بإحلال الآلة مكان العامل.

و تكتسب مشكلة البطالة خطورتها من حيث ارتباطها و تأثيرها في البناء الإقتصادي و الاجتماعي و الإستقرار السياسي للمجتمعات، فعدم الإستفادة من بعض الطاقات البشرية، يدفع بها إلى ولوج عالم الجريمة و الإنحراف و التي تقود في كثير من الأحيان إلى اللأمن في البلد.

أما البطالة في الجزائر فقد عرفت منعرجا حاسما في نهاية القرن العشرين، حيث ارتفعت إلى مستويات قياسية، إثر تزامن الأزمة الإقتصادية العالمية مع الإصلاحات التي باشرتها الجزائر خلال سنوات التسعينات و كذا الظروف الأمنية الصعبة التي عثرت مسار الإستثمار، و ما كانت معدلات البطالة لتتراجع إلا في مطلع الألفية الثالثة، إثر تبني الجزائر برنامج الإنعاش الإقتصادي

الذي جرى تنفيذه في السنوات 2001 - 2004، مدعماً ببرنامج تكميلي يغطي الفترة 2005 - 2009، حيث عملت الدولة على تنشيط سوق الشغل و محاربة البطالة بإنشاء أجهزة لإدماج الشباب مهنياً و كذلك أجهزة لدعم العمال الذين فقدوا مناصبهم لأسباب إقتصادية، غير أن أغلبها مؤقتة و مقابل أجور زهيدة.

و قد أثبتت العديد من الدراسات و البحوث و التجارب على الوستويين العربي و الدولي، أن التشغيل مقابل أجر في صيغته التقليدية لم يعد كافياً لإستعاب الطلبات الإضافية للعاطلين عن العمل و الداخلين الجدد لسوق العمل، مما أدى في كثير من البلدان إلى الإلتجاء نحو دعم و ترسيخ ثقافة التشغيل الذاتي و العمل الحر و تشجيع المبادرات الفردية و الخاصة، و في هذا السياق يرى كثير من الإقتصاديين و الباحثين أن تطوير المشروعات الصغيرة و المتوسطة و تشجيع إنشاءها، يعد من أهم روافد التنمية الإقتصادية و الإجتماعية بإعتبارها منطلقاً أساسياً لمعالجة البطالة.

الفصل الثاني: مساهمة المؤسسات الصغيرة

و المتوسطة في خلق مناصب عمل

تمهيد

1.2 ماهية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة،

خصائصها، أهميتها

2.2 واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في

الجزائر

3.2 العوامل المؤثرة على التوظيف في المؤسسات

الصغيرة و المتوسطة

4.2 تجارب أجنبية في مجال تنمية و تطوير

المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

خلاصة

الفصل الثاني: مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في خلق مناصب عمل

تمهيد

زاد الإهتمام بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة بعد أن فرضت وجودها على أكثر من صعيد، في كثير من الدول، و أصبح لدى كثير من المسؤولين قناعة بضرورة دعم هذا النوع من المؤسسات، و من هنا تحقق الإعتراف بل قد يكون إجماعا مطلقا بأهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في تشجيع التشغيل الذاتي و المبادرات الفردية و إطلاق الطاقات الشابة و الإبداعات مما يسهم بفاعلية في عملية التنمية و الحد من مخاطر البطالة، بفضل ما تتميز به هذه المؤسسات من قدرة على خلق فرص عمل منتجة و صمودها أمام الأزمات الإقتصادية.

لهذا خصص هذا الفصل من البحث، لتحليل قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، بمحاولة تسليط الضوء على أهمية هذا القطاع بصفة عامة، و على دوره الإجتماعي المتمثل في خلق مناصب شغل بصفة خاصة، حيث سنحاول تقديم تعريف موحد للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و الوقوف على الخصائص التي تميز هذه المؤسسات و مختلف الأشكال التي تأخذها حتى تتمكن من إبراز أهميتها، هذا ما سيقونا إلى عرض واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر و كذا المشاكل التي تعرقل نشاطها، و نخلص في الأخير إلى تناول مختلف العوامل المأثرة على التوظيف في هذه المؤسسات، و لعل من المداخل المهمة لبلورة آليات التشجيع و الدعم لها هو التطرق لتجارب الدول الرائدة في مجال تنمية و تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

1.2 ماهية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، خصائصها، أهميتها

إن محاولة تحديد مفهوم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، تطرح نفسها كضرورة أمام كل باحث يتناول هذا الموضوع بالدراسة و التحليل، لتحديد مجالات عمل هذه المؤسسات، أشكالها و أهميتها.

1.1.2 مفهوم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

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

1.1.1.2 معوقات تحديد تعريف موحد للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة

ثمة صعوبات كبيرة في وضع تعريف موحد خاص بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، يكون مقبولاً و يحظى بإجماع مختلف الأطراف المهتمة بهذا القطاع، و يعود ذلك لعاملين أساسيين هما:

- عامل اقتصادي.

- عامل اختلاف المعايير المعتمدة بين الدول و الهيئات.

- أ - العامل الإقتصادي : و يتمثل فيما يلي:

(1) اختلاف درجة النمو

إن التفاوت في درجة النمو يقسم العالم إلى مجموعات متباينة، أهمها البلدان المتقدمة الصناعية و البلدان النامية، و ينعكس هذا التفاوت على مستوى التطور التكنولوجي و الإقتصادي و الإجتماعي و السياسي في كل دولة، يترجم ذلك في اختلاف النظرة إلى هذه المؤسسات من بلد لآخر و حتى في البلد الواحد من مرحلة نمو إلى أخرى¹، فالمؤسسة الصغيرة و المتوسطة في اليابان أو في الولايات المتحدة الأمريكية يمكن اعتبارها متوسطة أو كبيرة في الجزائر أو المغرب، و من هذا المنطلق نفس غياب تعريف موحد للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، صالح لجميع الدول.

(2) اختلاف النشاط الإقتصادي

أمام اختلاف النشاط الاقتصادي و تنوعه، يختلف التنظيم الداخلي و الهيكلة المالية للمؤسسات الاقتصادية، و من ثمة يتحدد حجمها.

فالمؤسسة الصناعية التي توظف 500 عامل تصنف كمؤسسة كبيرة في صناعة النسيج، و تعتبر

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

صغيرة إذا تعلق الأمر بصناعة السيارات، إذن فحجم المؤسسة يتوقف على نوع النشاط الإقتصادي الذي تمارسه¹.

ب - عامل إختلاف المعايير المعتمدة بين الدول و الهيئات

إن محاولة تحديد مفهوم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بإيجاد التعريف المناسب لها، يستند إلى مجموعة من المعايير و المؤشرات الكمية و النوعية التي تحدد حجم المؤسسة و الخصائص التي تتميز بها.

1) المعايير الكمية

تتمثل المعايير الكمية في مجموعة من المؤشرات النقدية و غير النقدية و التي تسمح لنا بتحديد حجم المؤسسات و أهمها:

- معيار عدد العمال

يعتبر عدد العمال بالمؤسسة أحد معايير التفرقة بين المؤسسات الصغيرة، المتوسطة و كبيرة الحجم. و يعتبر من أكثر المعايير شيوعا في الإستخدام، نظرا للسهولة التي تكتنف عملية قياس الحجم بواسطته، خاصة عند إجراء المقارنات الدولية أو القطاعية.

غير أن هذا المعيار تعرض للعديد من الإنتقادات، من أهمها أن عدد العمال ليس الركييزة الوحيدة في العملية الإنتاجية، بالإضافة إلى وجود متغيرات إقتصادية ذات أثر كبير على حجم المؤسسة، كحجم الإنتاج و الحجم الطبيعي للمؤسسة و المعدات الرأسمالية، كما أن هذا المعيار لا يعكس الحجم الحقيقي للمؤسسة بسبب إختلاف معامل رأس المال[•]، فهناك مؤسسات تتطلب إستثمارات رأسمالية ضخمة و لكنها توظف عددا قليلا من العمال و لا يمكن إعتبارها ضمن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و العكس صحيح².

- معيار رأس المال

يستخدم معيار رأس المال في تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في عدد من الدول، خاصة الدول النامية، مع تسجيل بعض النقائص بشأنه، كإختلاف العملات و أسعار الصرف، و مفهوم رأس المال المستخدم، فالبعض يدخل قيمة الأرض و المباني ضمن رأس المال، و البعض

¹Ibid, P: 27.

[•] يمثل حجم رأس المال المستخدم بالنسبة لوحدة العمل، و يحسب بقسمة رأس المال الثابت على عدد العمال.
² فتحي السيد عبده أبو سيد أحمد، الصناعات الصغيرة و المتوسطة و دورها في التنمية المحلية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2005، ص: 49.

الأخر يستبعدها، لذلك يفضل عدم الاعتماد على هذا المعيار بمفرده¹.

- معيار رقم الأعمال

يعتبر معيار رقم الأعمال من المعايير الحديثة و المهمة في تصنيف المؤسسات من حيث الحجم، و يستخدم لقياس مستوى نشاط المؤسسات و قدرتها التنافسية و لكن يبقى مشكل اختلاف قيمة المبيعات بين السنوات، فقد تنخفض أو ترتفع و يواجهها مشكل التضخم².
على الرغم من أهمية المعايير السابقة إلا أنها تبقى نسبية، لهذا يجب إدراج نوع آخر من المعايير أو الخصائص التي تساعدنا على تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

(2) المعايير النوعية

بالإضافة إلى المعايير الكمية توجد مجموعة من الخصائص الرئيسية تتعلق أساسا بنوعية ملكية و تسيير المؤسسة، وكذا أهميتها و تأثيرها في السوق³، و التي تساعد على تحديد تعريف شامل للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، من بينها:

- الملكية و المسؤولية

تعود ملكية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في أغلبها إلى القطاع الخاص و تشكل النسبة الكبيرة منها مشروعات فردية و عائلية، و يلعب المالك المدير دورا كبيرا على جميع المستويات، حيث يتولى عادة كافة المهام و الوظائف الإدارية الخاصة بالإنتاج و التمويل و المشتريات، و شؤون العاملين و المبيعات⁴، في حين تتوزع أداة هذه الوظائف في المؤسسات الكبرى على عدة أشخاص.

- حجم السوق

يمكن تحديد حجم المؤسسة بالاعتماد على وزنها و أهميتها داخل السوق، حيث تتمثل هذه الأهمية في علاقة الوحدة الإنتاجية بالسوق، فالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة تتميز بضيق و صغر حجم السوق الذي يتم التعامل فيه.

¹ هالة محمد نبيب عبد الوهاب عنبه، نموذج القياس لنجاح المشروعات الصغيرة و المتوسطة في جمهورية مصر العربية، أطروحة دكتوراه، جامعة القاهرة، 1995، ص: 23.

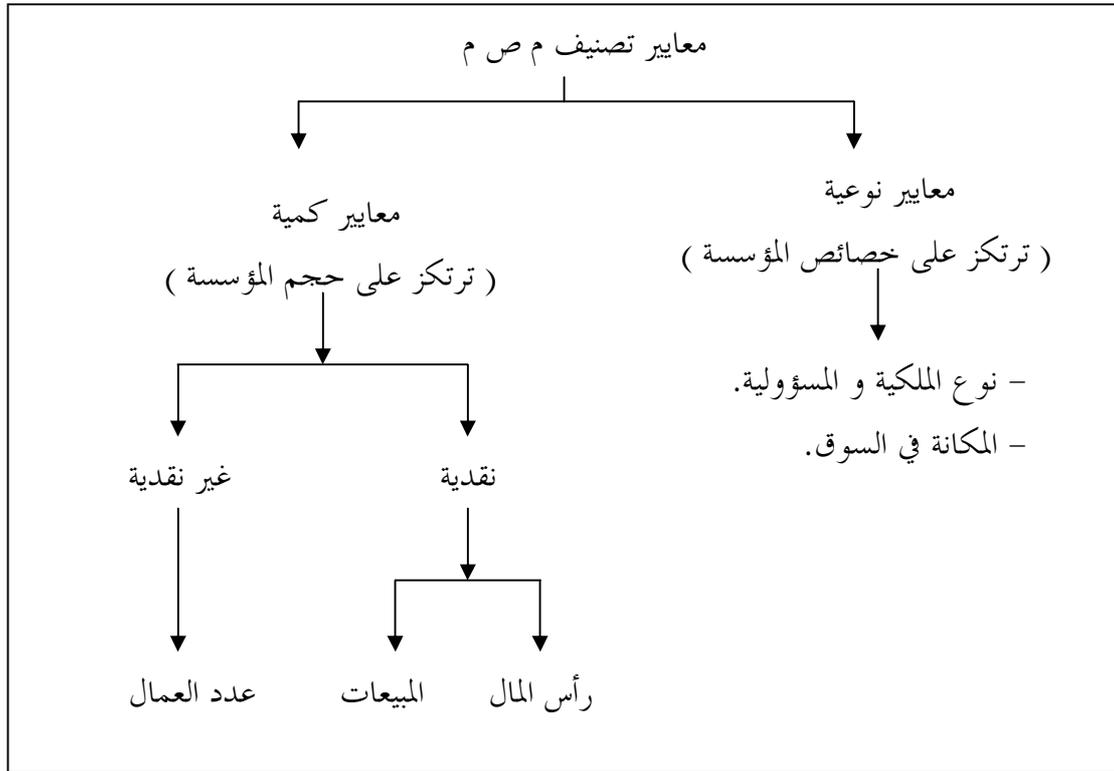
² بربيش السعيد، بلغرة عبد اللطيف، إشكالية تمويل البنوك للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر بين معوقات المعمول و متطلبات المأمول، الملتقى الدولي: متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية، جامعة حسنية بن بوعلي، الشلف، يومي 17- 18 أفريل 2006.

³Bertrand Duchéneaut, Enquête sur les PME françaises: identités, contextes, chiffres, Edition Maxima, Paris, 1995, P: 33.

⁴Pascal Vidal, Christophe Mangholz, Stéphane Vital-Durand, Faire évoluer son système d'information: guide pratique à l'usage du dirigeant de PME, Edition Maxima, Paris, 2007, P: 20.

إلا أن هذه الخاصية تبقى نسبية أيضا لأننا نصادف مؤسسات صغيرة تغزو حتى الأسواق الخارجية من خلال عملية التصدير بسبب درجة الجودة و الدقة التي تتمتع بها منتجاتها، كما يعاب على هذا المعيار أنه في ظروف تراجع الأسواق و انخفاض المبيعات لأسباب خارجة عن إدارة المشروع لن يكون بالإمكان تكوين صورة حقيقية عن حجم إمكانيات و طاقة المصنع التي تكون معطلة، بالإضافة إلى تعرضه للتغير و التذبذب بدرجة أكبر من عدد العمال و حجم الاستثمار¹. و يمكن تلخيص عرض هذه المعايير في المخطط التالي:

شكل رقم 04: معايير تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على المعطيات السابقة.

2.1.1.2 التعاريف المختلفة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة

نظرا لإختلاف المعايير و الخصائص التي تساعد على تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة فإن الدول على إختلافها المتطورة و النامية و كذا المنظمات الدولية المهتمة بهذا القطاع أصدرت مجموعة من التوصيات لتعريفها، ندرج من بينها:

1) تعريف البنك الدولي

يتعامل البنك الدولي مع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على أساس التعريف الذي حددته

¹ بلحمدي سيد علي، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كأداة لتحقيق التنمية الاقتصادية في ظل العولمة -دراسة حالة الجزائر-، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2005/2006، ص: 8.

دائرة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الذي يميز بين ثلاثة أنواع من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم 02: تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب البنك الدولي

رقم الأعمال السنوي (دولار)	الموجودات (دولار)	العمالة الموظفة (عامل)	نوع المؤسسة
100000	100000	9	مؤسسة صغرى
3000000	3000000	49	مؤسسة صغيرة
15000000	15000000	299	مؤسسة متوسطة

المصدر: المرجع السابق، ص: 10.

(2) تعريف الاتحاد الأوروبي

وحد معظم الدول الأعضاء في الإتحاد الأوروبي تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، بإقتراح التعريف الملخص في الجدول الموالي:

جدول رقم 03: تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالإتحاد الأوروبي.

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

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على

Gérard A. Koukou Dokou, Maurice Baudoux, Michel Roge, L'accompagnement managérial et industriel de La PME, Harmattan, 2000, P: 23.

إن تحديد حجم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بغرض تعريفها يرتكز على معيار عدد العمال ثم أحد المعيارين الماليين رقم الأعمال أو الميزانية السنوية بالإضافة إلى معيار الاستقلالية أي أن لا تزيد مساهمة مؤسسة أخرى في رأسمال المؤسسة قيد التعريف على 25 % كحد أقصى.

3) تعريف إتحاد بلدان جنوب شرق آسيا

إتفق أعضاء إتحاد بلدان جنوب شرق آسيا على استخدام معيار العمالة في التمييز بين المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و حتى الكبيرة.

الجدول رقم 04: تصنيف المؤسسات بإتحاد بلدان جنوب شرق آسيا.

النوع	عدد العمال
مؤسسة صغيرة	من 1 إلى 10 عمال
مؤسسة صغيرة	من 10 إلى 49 عاملا
مؤسسة متوسطة	من 49 إلى 99 عاملا
مؤسسة كبيرة	أكثر من 100 عامل

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على:

لخلف عثمان، واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و سبل دعمها و تنميتها: دراسة حالة الجزائر، أطروحة دكتوراه دولة، جامعة الجزائر، 2004، ص: 13.

4) تعريف الولايات المتحدة الأمريكية

لقد تم إعتقاد تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الولايات المتحدة الأمريكية من طرف البنك الفدرالي سنة 1953 و الذي يعتبر المؤسسة الصغيرة و المتوسطة هي المؤسسة المستقلة في الملكية و الإدارة و تستحوذ على نصيب معين من السوق. كما تعرف حسب عدد العمال كما يلي:

الجدول رقم 05: تصنيف المؤسسات بالولايات المتحدة الأمريكية.

النوع	عدد العمال
مؤسسة صغيرة	من 01 إلى 250 عاملا
مؤسسة متوسطة	من 251 إلى 500 عاملا
مؤسسة كبيرة	أكثر من 501 عامل

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

لكن هذا التعريف واجه مسألة حجم المؤسسة من خلال الموافقة بين القيود الرقمية و السمات النوعية لكل صناعة، ففي بعض الصناعات تعتبر المؤسسة صغيرة على الرغم من أن عدد عمالها يتجاوز 1000 عامل في حين أننا نلاحظ أنه في بعض الصناعات الأخرى لا يتجاوز عدد العمال بها 250 عامل لتعتبر مؤسسة صغيرة.

و عليه فإن المؤسسة الصغيرة ليس من الضروري أن تكون صغيرة بالمعنى المطلق، بل بالنسبة لمؤسسات أخرى في نفس مجال النشاط، و تأسيسا على ذلك ، فما يعتبر طبقا لأحكام هذا التعريف، مؤسسة صغيرة، قد يكون في واقعه مؤسسة متوسطة أو كبيرة.

(5) تعريف اليابان

إن أول خطوة لتشجيع تنمية و تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في اليابان تمثلت في وضع تعريف واضح و محدد بشأنها، فقد نص القانون المسمى القانون الأساسي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و الذي يعتبر بمثابة دستور لها، حيث حددها حسب معيارين هما، رأس المال و عدد العمال كما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم 06: تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة باليابان.

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

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

(6) تعريف الهند

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

(7) تعريف مصر

لم تعتمد مصر تعريفا رسميا متفق عليه نظرا لتعدددها، إلا أن أغلبها يعتبر أن المؤسسة الصغيرة هي التي يقل عدد العاملين بها عن عشرة أفراد، بينما المؤسسات المتوسطة فيتراوح عدد العاملين بها

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

بين عشرة و تسعة و أربعين عاملا¹.

(8) تعريف الجزائر

وضعت وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تعريفا مفصلا رسميا من خلال القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، الصادر في 15 ديسمبر 2001، فقد نصت المادة الرابعة من القانون التوجيهي على تعريفها بأنها كل مؤسسة تنتج السلع و / أو الخدمات، مهما كانت طبيعتها القانونية:

- تشغل من 1 إلى 250 شخصا.

- لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي ملياري 02 دينار، أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية خمسمائة 500 مليون دينار.

- تستوفي معيار الاستقلالية.

و الجدول الموالي يوضح معايير تصنيف المؤسسات الصغرى و الصغيرة و المتوسطة حسب المواد 5-6-7 من القانون السابق.

جدول رقم 07: تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالجزائر.

نوع المؤسسة	العمالة الموظفة (عامل)	رقم الأعمال السنوي (مليون دينار)	الحصيلة السنوية (مليون دينار)
مؤسسة صغرى	من 1 إلى 9	20	10
مؤسسة صغيرة	من 10 إلى 49	200	100
مؤسسة متوسطة	من 50 إلى 250	من 200 إلى 2000	من 100 إلى 500

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على:

الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 77، الصادر بتاريخ 2001/12/15، ص: 5، 6.

من خلال التعاريف المختلفة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، نلاحظ أن التعريف الخاص بالجزائر، يتفق كثيرا مع التعريف المعتمد من قبل الإتحاد الأوروبي، حيث أخذت الجزائر بالمعايير الأوروبية في تحديد مفهوم المؤسسات الصغرى و الصغيرة و المتوسطة و هي: عدد العمال، رقم الأعمال، الحصيلة السنوية و كذا استقلالية المؤسسة.

¹ نبيل جواد، إدارة و تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، الطبعة الأولى، مجد للنشر و التوزيع، بيروت، 2007، ص: 24.

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

2.1.2 خصائص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و أشكالها

إن تحديد خصائص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لا يقل أهمية عن ضرورة تحديد مفهوم موحد لها فهي تتميز بصفات مشتركة فيما بينها، يعتمد البعض منها كمعايير لتصنيفها و تقسيمها، و فيما يلي نتناول أهم الخصائص، ثم أهم التصنيفات لها.

1.2.1.2 خصائص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

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

– سهولة التأسيس (النشأة)

تحتاج المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لرؤوس أموال صغيرة، لتأسيسها و تشغيلها ، لما تتميز به من أصول و ممتلكات عادة بسيطة، مقارنة مع المؤسسات الكبيرة¹.

– الجمع بين الإدارة و الملكية

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

– سهولة الإدارة و بساطة الهيكل التنظيمي

يقوم بالإدارة شخص واحد عادة أو عدد قليل من الأشخاص لذلك تتسم هذه الإدارة بالمرونة و سهولة إتخاذ القرار، و قوة العلاقة بين أصحاب المشروع و العاملين و ارتفاع مستوى الإتصال في الإتجاهين بسبب قصر الهيكل التنظيمي لقلة المستويات الإدارية³.

– المعرفة التفصيلية بالعملاء و السوق

فسوق المؤسسات الصغيرة و المتوسطة محدودة نسبيًا و المعرفة الشخصية للعملاء تجعل من

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

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

³Paul-Arthur Fortin, Devenez entrepreneur: Pour un Québec plus entrepreneurial, 2^{ème} édition, Presses Université Laval, Québec, 1992, P: 72.

الممكن التعرف على شخصياتهم و احتياجاتهم التفصيلية و تحليلها و دراسة توجهها¹، و بالتالي سرعة الإستجابة لأي تغير فيها، أما المؤسسات الكبرى فتقوم بالتعرف على هذه العناصر بواسطة ما يسمى ببحوث السوق و هذا أمر مكلف للغاية نتيجة للتغير المستمر في أذواق المستهلكين، و لهذا تعتبر المؤسسات الصغيرة و المتوسطة أكثر قدرة على متابعة التطورات التي قد تحدث في الأسواق.

- مرونة كبيرة

تتميز الإدارة في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالمرونة و القدرة على التكيف مع ظروف العمل، فيمكن أن تغير حجم إنتاجها، حتى يتوافق مع متطلبات السوق المتقلبة²، إضافة إلى الطابع غير الرسمي في التعامل، سواء مع العملاء أو العاملين.

- مركز التدريب الذاتي

إن طابع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة يجعلها مركزا ذاتيا للتدريب و التكوين لمالكها و العاملين فيها³، وذلك جراء مزاولتهم لنشاطهم الإنتاجي باستمرار، و هذا ما يساعدهم على الحصول على المزيد من المعلومات و المعرفة.

- القدرة على جذب المدخرات

لا تواجه المؤسسات الصغيرة صعوبة كبيرة نسبيا في توفير الأموال اللازمة للمشروع سواءا من القطاع المصرفي أو من أفراد الأسرة، و ذلك نظرا لقلّة مخاطر الإستثمار و صغر حجم رأس المال المطلوب لإقامته⁴، و هذا ما يتلاءم مع ظروف الدول النامية.

- إرتفاع معدل دوران المخزونات

تتميز المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بارتفاع سرعة دوران المخزونات الموجهة للبيع، هذا ما يرفع من درجة نشاط دورتها الاستغلالية⁵.

¹ جمال الدين سلامة، دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التخفيف من حدة البطالة في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 41، نقلا عن الموقع الإلكتروني:

<http://www.ulum.nl/Salama.pdf> 01/02/2010 10:18

²Robert Wtterwulge, La PME: une entreprise humaine, De Boeck Université, Bruxelles, 1998, P: 21.

³ جمال عمورة، ضرورة تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية في ظل التحولات العالمية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 28، نقلا عن الموقع الإلكتروني:

<http://www.ulum.nl/b107.htm> 01/02/2010 11:15

⁴ نبيل جواد، مرجع سبق ذكره، ص: 87.

⁵ جمال الدين سلامة، مرجع سبق ذكره.

– إنخفاض مستوى معامل رأس المال الثابت

تستخدم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تكنولوجيا أقل كثافة في رأس المال الثابت، أي انخفاض معامل (تكلفة رأس المال / تكلفة العمل)، و هو ما يؤدي لاستيعاب فائض العمالة بتكلفة مناسبة و الإعتماد عليها بدرجة كبيرة، مقابل محدودية الآلات و التجهيزات، و بالتالي تقل و تنخفض تكاليف التعطلات، و الصيانة و الإصلاحات¹.

– سهولة الدخول للسوق و الخروج منه

إن درجة المخاطرة في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ليست كبيرة، خاصة مخاطر السوق نظرا لسهولة الدخول و الخروج من السوق لنقص نسبة الأصول الثابتة إلى الأصول الكلية في أغلب الأحيان² فالمؤسسات الكبيرة تتحمل أخطارا كبيرة نظرا لحجم استثماراتها و حجم حصتها في السوق.

إن من الخصائص السابقة للمؤسسة الصغيرة و المتوسطة ما يعتبر مزايا كالمرونة في العمل و المناخ الأسري للعمل، و منها ما يعتبر عيوب كضعف الإمكانيات المادية و نقص الخبرة.

2.2.1.2 أشكال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

تصنف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة إلى عدة أنواع تختلف باختلاف المعايير المعتمدة في ذلك و أهم هذه المعايير نجد :

أ – تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على أساس طبيعتها

يمكن تقسيم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على أساس طبيعتها إلى ثلاث أنواع:

(1) المؤسسات العائلية

تتميز المؤسسات الصغيرة و المتوسطة العائلية أو المتزلية بكون مكان إقامتها هو المنزل، تعتمد على المهارات اليدوية و الأساليب التقليدية المتوارثة و تنتشر في الريف و الحضر و يغلب عليها الطابع العائلي³.

(2) المؤسسات التقليدية

تشبه النوع الأول في كونها تستخدم العمل العائلي و تنتج منتجات تقليدية و قد تستعين

¹ المرجع السابق.

² كتوش عاشور، طرشي محمد، تنمية و تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، الملتقى الدولي: متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، يومي 17 – 18 أبريل 2006.

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

بعض اليد العاملة خارج أفراد العائلة، و تعتبر هذه الصفة مميزة لها بشكل واضح عن النوع الأول، كما أنها تتخذ ورشة صغيرة كمحل للقيام بالأعمال الخاصة بها¹.

(3) المؤسسات المتطورة

تتميز هذه المؤسسات عن غيرها من النوعين الأولين في اتجاهها إلى الأخذ بفنون الإنتاج الحديثة و استخدام تكنولوجيا التنظيم و الإدارة².

ب - تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على أساس طبيعة منتجاتها

يمكن تقسيم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب تخصصها في الإنتاج، فإما تنتج سلعا إستهلاكية أو وسيطية أو سلع التجهيز.

(1) مؤسسات إنتاج السلع الاستهلاكية

تعمل هذه المؤسسات في نشاط السلع الإستهلاكية المتمثلة في³:

- المنتجات الغذائية .
- تحويل المنتجات الفلاحية .
- منتجات الجلود و الأحذية و النسيج .
- الورق و منتجات الخشب و مشتقاته .

ما يميز هذه الصناعات هو أنها لا تتطلب رؤوس أموال ضخمة لتنفيذها.

(2) مؤسسات إنتاج السلع الوسيطة

يحتوي هذا النوع على كل من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة المختصة في⁴:

- تحويل المعادن.
- المؤسسات الميكانيكية و الكهربائية.
- الصناعة الكيماوية و البلاستيك.
- صناعة مواد البناء.
- المحاجر و المناجم.

و تعتبر من أهم الصناعات التي تمارسها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خاصة في الدول

¹ زويطة محمد الصالح، أثر التغيرات الاقتصادية على ترقية قطاع المؤسسات الصغيرة في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2006/2007، ص: 12.

² لخلف عثمان، مرجع سبق ذكره، ص: 33.

³ Ammar Sellami, Op.Cit, P: 44.

⁴ Ibid, P: 45.

المتطورة.

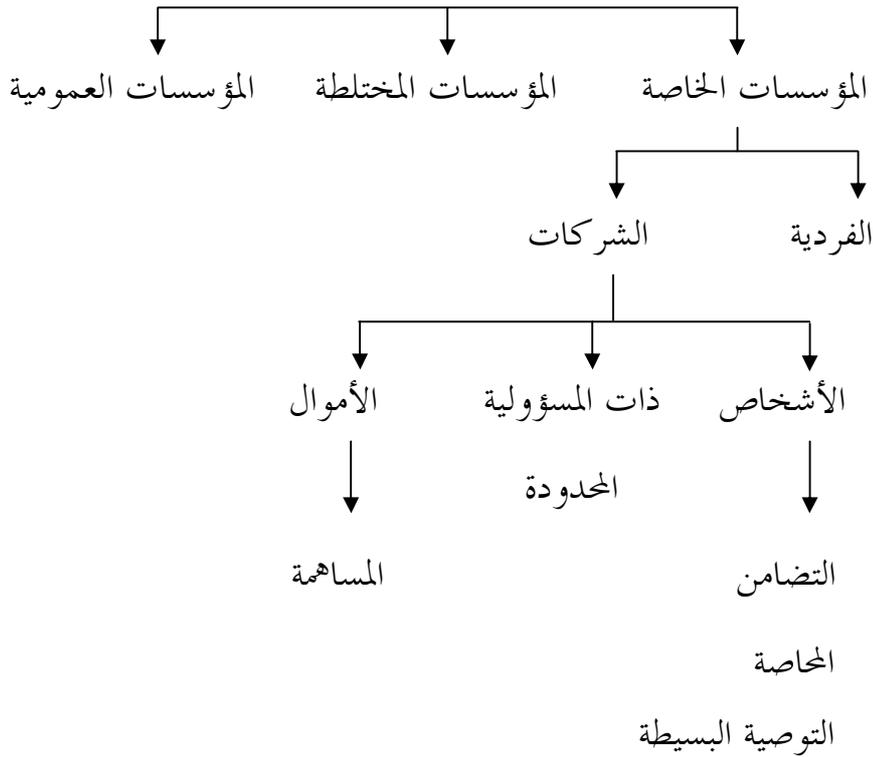
3) مؤسسات إنتاج سلع التجهيز

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

ج - تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب الشكل القانوني

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

الشكل رقم 05: الأصناف القانونية للمؤسسات



المصدر. Bertl Editions, 2001، القانون التجاري الجزائري

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

3.1.2 دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التنمية الاقتصادية و الإجتماعية

تشكل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، أحد أهم روافد التنمية الاقتصادية و الإجتماعية في اقتصاديات دول العالم، فهي تمثل الغالبية العظمى من المؤسسات في الدول النامية و الدول المتقدمة على حد سواء.

فنجد عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بدول الاتحاد الأوروبي يقارب 19 مليون مؤسسة توفر أكثر من نصف العمالة الإجمالية، و المؤسسات التي توظف أقل من 250 عاملا فنسبتها لإجمالي عدد المؤسسات تقدر ب 99.8 % أما بالولايات المتحدة الأمريكية، فنسبة المؤسسات التي توظف أقل من 500 عامل تمثل أكثر من 99 %¹. و يفسر الميل القوي نحو تأسيس المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالدول النامية، بتشجيع الحكومات لظهورها، أو تحويل المؤسسات الكبرى إلى وحدات أصغر، مثلما حدث بالجزائر، في إطار إصلاح و تطهير المؤسسات.

1.3.1.2 أهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الإنتاج المحلي و في مجال الابتكارات

تحتاج المنافسة الشرسة في إقتصاد السوق و خاصة مع الشركات الكبرى و الشركات متعددة الجنسيات و فروعها في الأسواق المحلية، إلى ضرورة قيام المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بدور فعال في التجديد و الابتكار²، و هذا ما يمكن ملاحظته ففي كثير من الأحيان نجد أن أهم براءات الإختراع في العالم تعود لأفراد يعملون في مؤسسات صغيرة، و هذا ناتج عن حرص أصحاب هذه المؤسسات على إدخال أنشطة جديدة إلى السوق.

و على مستوى منظمة التعاون و التنمية الاقتصادية (OCDE)، فقد أظهرت الإحصائيات في مجال الابتكارات، أن نسبة الأبحاث و الإختراعات على مستوى الدول الأعضاء تمثل من 30 % إلى 60 % منها التي تعود لمؤسسات صغيرة و متوسطة³.

2.3.1.2 أهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الصادرات

أثبتت المؤسسات الصغيرة و المتوسطة قدرتها الكبيرة على غزو الأسواق الأجنبية و المساهمة في زيادة الصادرات و توفير النقد الأجنبي و تخفيف العجز في ميزان المدفوعات، فلها القدرة على الإستفادة من الموارد و الإمكانيات المحلية المتاحة، بتكوين قاعدة صلبة في السوق المحلي

¹OCDE, Perspectives de l'OCDE sur les PME, Publication de l'OCDE, Paris, 2000, P: 8.

² فريد النجار، الصناعات و المشروعات الصغيرة و متوسطة الحجم (مدخل رواد الأعمال)، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2006، ص: 259.

³OCDE, Op.Cit, P: 11,12.

كمرحلة أولى، و إنتاج مكونات السلع التي تعرض للتصدير كمرحلة ثانية، خاصة السلع التي يتمتع البلد بميزة نسبية في إنتاجها، مما يعطيها ميزة تنافسية في الأسواق الخارجية¹.
فقد بلغت مساهمة الصناعات الصغيرة و المتوسطة في صادرات بعض الدول الآسيوية معدلات عالية جدا، إذ فاقت 60 % في الصين سنة 2000، حيث عرفت إرتفاعا ملحوظا خلال العشريتين الأخيرتين².

3.3.1.2 أهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التكامل الإقتصادي

لا يؤدي وجود المؤسسات الصغيرة دائما إلى خلق منافسة و مواجهة مع المؤسسات الكبيرة، بل تعتبر المؤسسات الصغيرة في كثير من الأحيان مشروعات مغذية تعتمد عليها المؤسسات الكبيرة، و قد يكون التكامل و التعاون بينهما هام و ضروري و ارتباط النوعين و حاجتهما لبعضهما أمر أساسي.

فالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة تساعد على تعزيز التكامل بين مختلف مكونات النسيج الصناعي و القطاعات الإقتصادية، من خلال التعاقد من الباطن، و توجيهها للعمل كفروع ثانوية للصناعات الكبيرة و بعدة مجالات، التوزيع منها و التموين و صناعة قطع الغيار و غيرها.
ففي اليابان تساهم الصناعات الصغيرة في إنتاج المنشآت الكبيرة بحوالي 72% في الصناعات المعدنية و 76 % في صناعة الآلات و المكائن و 77 % في صناعة وسائل النقل، و في الولايات المتحدة الأمريكية تتعاقد مؤسسة جنرال موتورز مع 26000 مصنع صغير لإنتاج قطع الغيار³.

4.3.1.2 أهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التوازن الجهوي

تتميز المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بمرونة الإنتشار الموقعي، مما يجعلها عنصرا مساعدا في عملية تحقيق التنمية المتوازنة و تقليص التفاوت بين مختلف جهات الوطن، بحيث لا يكون التركيز فقط على المناطق العمرانية الكبرى و إهمال بقية المناطق الأخرى.
فهذا الإنتشار الجغرافي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في ربوع الوطن يمكنها من التخفيف من حدة مشكلة البطالة، كبح جماح الهجرة المستمرة من الريف إلى المدن و كذا نشر الوعي

¹ وصاف سعيدي، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و تنمية الصادرات، الملتقى الوطني الأول حول المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في التنمية، جامعة عمار ثلايجي، الأغواط، يومي 08-09 أفريل 2002.

²BIT, "Promouvoir l'emploi: politiques, compétences, entreprises", Conférence internationale du travail, 92^{ème} session, Genève, 2004.

³ هوشيار معروف، دراسات في التنمية الإقتصادية: إستراتيجيات التصنيع و التحول الهيكلي- أطروحات فكرية و حالات دراسية-، الطبعة الأولى، دار صفاء، عمان، 2005، ص: 267.

الصناعي عبر الأقاليم المختلفة¹.

2.2 واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر

يعود وجود المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر إلى مرحلة الإستقلال، حيث وجدت العديد من الوحدات الإقتصادية، كان أغلبها صغير الحجم، يملكها الأوروبيون، ثم خضعت نسبة كبيرة منها إلى التأميم ليتم تهميشها مع انطلاق تنفيذ المخططات التنموية، و ما فتئ ذلك أن يستمر مع نهاية القرن الماضي نظرا لوجود العديد من الهيئات التي عمدت السلطات العمومية على تخصيصها لتشجيع هذا النوع من المؤسسات.

1.2.2 تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر

لقد ظهرت غالبية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر بعد الاستقلال، و لم تتطور إلا بصفة بطيئة، و عموما لقد تميز تطور هذه المؤسسات بثلاثة مراحل أساسية، سنتطرق إليها على النحو التالي:

أ - المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خلال المرحلة ما بعد الاستقلال إلى سنة 1980

لقد كانت حوالي 98 % من منظومة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة مملوكة للمستوطنين الفرنسيين قبل الاستقلال، و كانت تلك التي تعود إلى الجزائريين محدودة على المستوى العددي، و على المستوى الاقتصادي، من حيث مساهمتها في العمالة و القيمة المضافة و غيرها، و بعد الاستقلال مباشرة، و نتيجة للهجرة الجماعية للفرنسيين، أصبحت معظم تلك المؤسسات متوقفة عن الحركة الاقتصادية، الأمر الذي جعل الدولة تصدر قانون التسيير الذاتي².

و قد تميزت السياسة التنموية في الجزائر آنذاك بالإعتماد على المؤسسات الصناعية الضخمة التي تم بناؤها في شكل مركبات صناعية منتشرة في عدة مواقع من الوطن مشكلة أقطاب تنموية، أما المؤسسات الصغيرة و المتوسطة فقد كان لها دورا هامشيا في العملية التنموية، حيث ارتكزت معظمها في الصناعات النسيجية و صناعة مواد البناء، لتظل المؤسسات الضخمة هي الأداة الرئيسية القادرة على تحقيق أهداف التنمية التي يرمي إليها التوجه الإشتراكي في الجزائر، و لقد ظهر خلال هذه المرحلة قانونان أساسيان لتنظيم الإستثمار بشكل عام هما :

(1) قانون الإستثمار لسنة 1963: أول قانون خاص بالإستثمار هو قانون 63 - 227 المؤرخ في

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

² صالح صالح، أساليب و تنمية المشروعات الصغيرة و المتوسطة في الاقتصاد الجزائري، ندوة المشروعات الصغيرة و المتوسطة في الوطن العربي: الإشكاليات و آفاق التنمية، جامعة الدول العربية، القاهرة، يومي 18- 22 جانفي 2004 .

26 جويلية 1963، و كان الهدف من وراء هذا القانون هو مخاطبة رأس المال الأجنبي بعدم مغادرة أرض الوطن آنذاك، و المشاركة في بناء الإقتصاد الوطني، و هذا ما تؤكدته المادة 23، كما كان يهدف إلى إضفاء الإستقرار على البيئة العامة بعد الإستقلال، لكن لم يكن له أثر كبير على تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من حيث تعبئة رأس المال الوطني و الأجنبي و هذا رغم المزايا و الضمانات التي قدمها لهم، إلا أنه لم يترجم في الميدان بسبب المحيط السياسي الذي ينادي بنظام إشتراكي يقوم على أساس القطاع العام، بالإضافة إلى ذلك، الوضع الإقتصادي الصعب و الذي تميز خاصة بارتفاع تكاليف الإنتاج و نقص الهياكل القاعدية¹.

(2) قانون الإستثمار لسنة 1966: أصدر القانون رقم 66 - 284 المؤرخ في 15 سبتمبر 1966 لسد الثغرات التي تضمنها القانون رقم 63 - 227، فقد كان يهدف إلى تحديد نظام يتكفل بالاستثمار الوطني الخاص، في إطار التنمية الاقتصادية الوطنية²، وقد تضمن هذا القانون إحتكار الدولة للقطاعات الاقتصادية الحيوية، مع إمكانية مشاركة رأس المال الخاص الوطني و الأجنبي عند الضرورة، و إلزام اعتماد المشاريع الخاصة من طرف لجنة وطنية للاستثمارات، على أساس معايير إنتقائية.

ففي ظل تبني الخيار الإشتراكي، الذي يقوم على تحكم الدولة في القوى الإقتصادية للتنمية و إعطاء الأولوية للقطاع العام على الخاص تم تهميش دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و بقي تطور القطاع الخاص محدودا على هامش المخططات الوطنية.

ب - المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خلال المرحلة 1980 - 1989

منذ بداية الثمانينيات بدأت سياسات اقتصادية جديدة تحاول إحداث إصلاحات هيكلية في الإقتصاد الوطني، للتخفيف من حدة الأزمات المتنامية، و قد كان كل من المخطط الخماسي الأول (1984/1980) و المخطط الخماسي الثاني (1985/1989) يجسدان مرحلة الإصلاحات في ظل استمرار الإختيار الإشتراكي، و إعادة الإعتبار نسبيا للقطاع الخاص، و التراجع عن سياسات الصناعات الثقيلة لحساب الصناعات الخفيفة و المتوسطة³، فصدرت العديد من القوانين أهمها:

¹ بلحمدي سيد علي، مرجع سبق ذكره، ص: 53.

² المادة 01، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 80، الصادر بتاريخ 17 سبتمبر 1966، ص: 3.

³ كتوش عاشور، طرشي محمد، مرجع سبق ذكره.

القانون المؤرخ في 21 /08/1982: يهدف هذا القانون إلى تشجيع القطاع الخاص على المساهمة في تحقيق أهداف التنمية الوطنية، من خلال المشاركة في تحقيق سياسة التنمية الجهوية المتوازنة، التكامل مع القطاع الإشتراكي من خلال المقابلة من الباطن و كذا توسيع القدرات الإنتاجية الوطنية و توفير مناصب العمل، إلا أنه لم يشجع على إنشاء مؤسسات صغيرة و متوسطة بسبب تحديد سقف الإستثمارات بأن لا تتجاوز قيمتها 30 مليون دينار جزائري¹.

ج - المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خلال المرحلة 1989 - 2009

ابتداء من سنة 1990 طبقت مجموعة من الإصلاحات، و تجلّى ذلك من خلال إصدار جملة من القوانين التي هيئت الإطار العام لخصوصية المؤسسات العمومية و تحفيز القطاع الخاص و التقليل من التسيير الإداري للاقتصاد الوطني، و تم الاعتراف الرسمي بالدور الذي يمكن أن يلعبه القطاع الخاص في ظل تحول الإقتصاد الجزائري نحو اقتصاد السوق، فقد كرس قانون النقد و القرض سنة 1990 مبدأ حرية الإستثمار الأجنبي، و بموجب هذا القانون أصبح مرخصا لرأس المال الأجنبي بالمساهمة و تشجيعه على الشراكة، حيث برز تدريجيا مبدأ جديد قائم على الحرية و المساواة في المعاملة، لتحقيق التنمية و تحرير التجارة الخارجية، إذ أن المؤسسات العمومية منها أو الخاصة ستعامل بنفس المعاملة، لهذا أنشئت سنة 1991 وزارة مكلفة بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة ثم تحولت إلى وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة. بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94- 211 المؤرخ في 18 جويلية 1994²، في فترة كانت تعرف فيها الجزائر إصلاحات و تحولات اقتصادية عميقة في اتجاه السوق.

و لمواصلة مسار الإصلاحات و تكريس الإستثمار الوطني و الأجنبي، تم إصدار قانون لتوجيه الإستثمار و هو قانون عام 1993، و على إثره تم تأسيس وكالة وطنية تهدف إلى تسهيل عمليات الإستثمار، بتجميع كل المصالح في شبك واحد سمي بوكالة ترقية و متابعة الإستثمارات APSI.

و في الواقع اصطدم تطبيق نصوص سنة 1993 بجمود المحيط العام الذي يفترض أنه في خدمة الإستثمار، إذ أن التباطؤ البيروقراطي، و المشاكل المرتبطة بتسيير العقار الصناعي، قد أدت تقريبا إلى عدم فعالية الجهاز الجديد، و لتقديم التصحيحات الضرورية و إعطاء نفس جديد لترقية الإستثمار، أصدرت السلطات العمومية سنة 2001، الأمر رقم 01 - 03 المؤرخ في 20

¹ المادة 02، 08، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 34، الصادر بتاريخ 24 أوت 1982، ص: 10.

² الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 47، الصادر بتاريخ 20 جويلية 1994، ص: 14.

أوت 2001 الخاص بإنشاء الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار¹ و القانون رقم 01 - 18 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001 و المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة².

فالقانون التوجيهي الخاص بترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة يهدف إلى تحديد التدابير اللازمة لدعمها و ترفيتها و تطويرها في إطار منسجم، عن طريق وضع أطر تنظيمية و تشريعية و جبائية ملائمة و تشجيع الإبداع و التجديد و كذا تسهيل حصول المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على الخدمات المالية التي تحتاجها³.

و الجدول التالي يوضح تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

الجدول رقم 08: تطور تعداد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة للفترة 2001-2009

السنوات	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
عدد المؤسسات	179893	261863	288587	312959	342788	376767	410959	432068	570838

المصدر : نشرية معلومات إحصائية سنوية تصدر عن وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

من خلال التسلسل السنوي لتعداد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، نلاحظ تطورا كبيرا قد حدث في القطاع حيث وصل عددها حتى نهاية السداسي الأول من سنة 2009 إلى 570838 مؤسسة، بعد أن كان 179893 في سنة 2001 فخلال تسع سنوات تجاوز عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ثلاث أضعاف ما كان عليه في سنة 2001.

2.2.2 الجهات المشرفة على إنشاء و تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر

لقد حاول المسؤولون في الجزائر وضع آليات و برامج لتطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و مساعدتها على النهوض عبر قوانين تنظيمية، الغاية منها بالدرجة الأولى هي إستحداث مناصب عمل أو المحافظة عليها و الاهتمام بمختلف شرائح الطبقة النشيطة و الفاعلة في التنمية الاقتصادية، و لتطبيق هذه البرامج، وضعت أجهزة تهدف لإنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة أو تدعيمها، و سنعرض أهمها في ما يلي:

1.2.2.2 الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)

عملا بأحكام المادة 16 من الأمر رقم 96 - 14، المؤرخ في 24 جوان 1996، أنشئت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، حيث توضع تحت سلطة رئيس الحكومة، و يتولى الوزير المكلف

¹ الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 47، الصادر بتاريخ 22 أوت 2001، ص: 5.

² الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 77، الصادر بتاريخ 15 ديسمبر 2001، ص: 4.

³ المادة 07، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 77، الصادر بتاريخ 15 ديسمبر 2001، ص: 7.

بالتشغيل المتابعة العملية لجميع نشاطاتها و تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي¹ .
فالوكالة جهاز يخضع لقرارات وزارية، تساهم في رفع المستوى الاقتصادي و تنمية البلاد،
الحد من البطالة، دمج فعاليات المجتمع و الاستفادة من طاقات الشباب، بحيث تساعد في دفع
و تنمية الإستثمار، و إيجاد نوع من العمل الجماعي و الفردي، عن طريق توطيد العلاقات مع
البنوك و المؤسسات المالية، من أجل إتمام الإطار المالي و تطبيق خطة التمويل.

• مهام الوكالة:

تنحصر مهامها في ما يلي²:

- تدعم و تقدم الإستشارة و ترافق الشباب في إطار تطبيق مشاريعهم الإستثمارية.
- تحديد معارف الشباب المعينون و تكوينهم في تقنيات التسيير، من خلال دورات تدريبية و تكوينية.
- تكلف من يقوم بإنجاز دراسات الجدوى لدى مكاتب دراسات متخصصة لحساب الشباب ذوي المشاريع الإستثمارية.
- متابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب، مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطها بالوكالة و بمساعدتهم عند الحاجة، لدى المؤسسات و الهيئات المحلية، لإنجاز مشاريعهم.
- وضع تحت تصرف الشباب ذوي المشاريع كل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي و التقني و التشريعي و التنظيمي، المتعلق بممارسة نشاطاتهم.
- إقامة علاقات متواصلة مع البنوك و المؤسسات المالية، في إطار التركيب المالي للمشاريع و تطبيق خطة التمويل و متابعة إنجازها.

2.2.2.2 صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (FGAR)

أنشئ صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 02 - 373 المؤرخ في 11 نوفمبر 2002 المتعلق بتطبيق القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة المتضمن للقانون الأساسي لصندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة،

¹ المادة 01، 02، 03، 04، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 52، الصادر بتاريخ 11 سبتمبر 1996، ص: 12.

² المادة 06، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 52، الصادر بتاريخ 11 سبتمبر 1996، ص: 12.

و هو مؤسسة عمومية تحت وصاية وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الصناعة التقليدية، يتمتع بالشخصية المعنوية و الإستقلالية المالية¹.

• أهداف الصندوق

يهدف هذا الصندوق إلى تسهيل الحصول على القروض الضرورية لإستثمارات المؤسسات الصغيرة و المتوسطة المنجزة في المجالات الآتية: إنشاء المؤسسات، تجديد تجهيزات الإنتاج، توسيع المؤسسات الموجودة، و ذلك من خلال منح الضمان للمؤسسات التي تفتقر للضمانات العينية اللازمة التي تشترطها البنوك².

• المؤسسات المؤهلة

إن كل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الإنتاجية الجزائرية مؤهلة للإستفادة من ضمانات الصندوق و تعطى الأولوية إلى المؤسسات التي تعرض مشاريع تتجاوب مع أحد هذه المعايير³:

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

3.2.2.2 الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)

أعطيت إشارة انطلاق منظومة القرض المصغر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 04 - 13 المتعلق بجهاز القرض المصغر و المرسوم التنفيذي رقم 04-14، المتعلق بإنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر و تحديد قانونها الأساسي، المؤرخان في 22 جانفي 2004.

يوجه القرض المصغر للفئات بدون دخل كالنساء الماكثات بالبيت ، أو تلك التي لها مداخيل

¹ المادة 01، 02، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 74، الصادرة بتاريخ 13 نوفمبر 2002، ص: 13.

² المادة 03، 05، 08، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 74، الصادرة بتاريخ 13 نوفمبر 2002، ص: 13، 14.

³ صندوق ضمان قروض المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، نقلا عن الموقع الإلكتروني:

غير مستقرة أو غير منتظمة، بإحداث أنشطة منتجة للسلع و الخدمات، إذ يسمح باقتناء عتاد صغير و مواد أولية للانطلاق في ممارسة نشاط أو حرفة ما، و يحدد مبلغ هذا القرض ب 50000 دج كحد أدنى، و لا يمكنه أن يفوق 400000 دج¹.

• إمتيازات القرض المصغر

تتمتع الوكالة بالشخصية المعنوية و الإستقلال المالي و تتمثل الامتيازات و المساعدات المقدمة من قبلها في² :

- الدعم، النصائح، المساعدة التقنية للمستفيدين أصحاب المشاريع المؤهلة .
- تمنح قرض بدون فائدة، عندما تفوق كلفة المشروع 100000 دج يخصص لتكملة مستوى المساهمات الشخصية المطلوبة للإستفادة من القرض البنكي.
- قرض بدون فائدة لشراء مواد أولية، و التي لا تتجاوز كلفتها 30000 دج.
- تخفيض في نسب الفائدة بالنسبة للقروض البنكية المتحصل عليها.

4.2.2.2 الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)

نظرا لعمليات التسريح الجماعي الناجمة عن إعادة الهيكلة و حوصصة المؤسسات العمومية، فقد وضع المشرع الجزائري جهازا للتأمين على البطالة و الإحالة على التقاعد المسبق، حيث صدر المرسوم التشريعي رقم 94 - 09 المؤرخ في 26 ماي 1994³ المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، و المرسوم التنفيذي رقم 94 - 11 المؤرخ في 26 ماي 1994⁴ المتعلق بإحداث نظام التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب إقتصادية، بالإضافة إلى المرسوم التنفيذي رقم 94 - 188 المؤرخ في 06 جويلية 1994⁵ الذي يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

• مهام الصندوق

للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة صلاحيات، منها⁶:

- ضبط باستمرار بطالة المنخرطين و تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل أداءات التأمين عن البطالة، و رقابة تسريح العمال.

¹ المادة 02، 03، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 06، الصادر بتاريخ 25 جانفي 2004، ص: 3.

² المادة 06، 07، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 06، الصادر بتاريخ 25 جانفي 2004، ص: 3.

³ الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 34، الصادر بتاريخ 01 جوان 1994، ص: 3.

⁴ الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 34، الصادر بتاريخ 01 جوان 1994، ص: 3.

⁵ الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 44، الصادر بتاريخ 07 جويلية 1994، ص: 5.

⁶ المادة 04، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 44، الصادر بتاريخ 07 جويلية 1994، ص: 6.

- يسير الأداءات المقدمة بعنوان الخط الذي يغطيه.
- يساعد و يدعم البطالين بالاتصال مع المصالح العمومية للتشغيل و إدارتي البلدية و الولاية،
و إعادة إدماج المستفيدين منهم من أداءات التأمين عن البطالة في الحياة النشطة.
- يؤسس صندوقا للاحتياط، حتى يمكنه من مواجهة التزاماته إزاء المستفيدين في جميع الظروف.
و يساهم الصندوق في إطار مهامه، و بالاتصال مع المؤسسات المالية و الصندوق الوطني لترقية
التشغيل، في استحداث مناصب عمل لفائدة البطالين الذين يتكفل بهم، لاسيما من خلال ما
يأتي¹:

- التمويل الجزئي للدراسات المتعلقة بالأشكال غير النموذجية للعمل و الأجور و تشخيص
مجالات التشغيل و مكانه.

- التكفل بالدراسات التقنية و الإقتصادية لمشاريع استحداث مناصب عمل جديدة لفائدة البطالين
الذين يتكفل بهم، و يتم ذلك بالإتصال مع المصالح العمومية للتشغيل.

- تقديم المساعدات للمؤسسات التي تواجه صعوبات في أعمالها، من أجل المحافظة على مناصب
العمل حسب الأشكال و الصيغ المقررة. بموجب إتفاقية.

و في إطار تعبئة البطالين الذين سرحوا من مناصب عملهم لأسباب اقتصادية، كلف هذا
الصندوق بتدعيمهم و تشجيعهم لإنشاء مؤسسات لصالحهم، و الذين تتجاوز أعمارهم 35 سنة
و لا تفوق 50 سنة، هذه الآلية أخذت أبعادها من خلال قرارات و توجيهات المجلس الوزاري
المشترك بتاريخ 2003/07/13، للإهتمام بفئات البطالين الذين لا يمكنهم التعامل مع وكالة دعم
تشغيل الشباب، التي تشترط على المستفيدين المتعاملين معها سنا محصورا بين 20 و 35 سنة، لهذا
نجد قانون مالية 2004 منح مزايا جبائية لأولئك الذين ينشئون مؤسسات و البالغين من العمر من
35 سنة إلى غاية 50 سنة².

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

5.2.2.2 الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار (ANDI)

جاءت الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار (ANDI) محل وكالة ترقية الإستثمار (APSI)

¹ المادة 05، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 44، الصادر بتاريخ 07 جويلية 1994، ص: 6.
² الأخصر عزي، فعالية سياسة التشغيل من خلال الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 26،
نقلا عن الموقع الإلكتروني:

بمجموعة من الإضافات أنشئت بموجب الأمر رقم 03-01 المؤرخ في 22 أوت سنة 2001¹ المتعلق بتطوير الإستثمار ، و تهدف إلى تقليص آجال منح التراخيص اللازمة إلى 30 يوما² بدلا من 60 يوما في الوكالة السابقة، و جاء إنشاء هذه الوكالة نظرا للصعوبات التي يتعرض لها أصحاب المشاريع الاستثمارية، و محاولة من الدولة لتجاوز هذه الصعوبات، و تجسيد تنفيذ برنامج الإصلاح الاقتصادي، حيث ترتبط إداريا بصفة مباشرة برئاسة الحكومة.

و يرافق إنشاء الوكالة، بعض الهيئات المكملة لأنشطتها و المسهلة لتأدية مهامها، و هي:

أ - المجلس الوطني للإستثمار

يرأسه رئيس الحكومة، مكلف باقتراح إستراتيجية و أولويات الإستثمار، و تحديد الإمتيازات و أشكال دعم الإستثمارات، و تشجيع إنشاء و تنمية المؤسسات، و الأدوات المالية المتعلقة بتمويل الإستثمارات³.

ب - الشباك الوحيد اللامركزي

ينشأ شباك و حيد ضمن الوكالة، يهدف إلى تخفيف و تبسيط إجراءات و شكليات تأسيس المؤسسات و إنجاز المشاريع، و يتكون من مختلف مكاتب ممثلي الهيئات و المؤسسات المعنية بالإستثمار⁴، كالمركز الوطني للسجل التجاري، مديرية الضرائب، الوكالة العقارية، مديرية السكن و التعمير، مديرية التشغيل، مديرية الخزينة...، التي تكون ممثلة في هذا الشباك الموحد، من أجل تحقيق و تسهيل الإجراءات التأسيسية و إنجاز المشاريع بشكل لا مركزي.

مهام الوكالة

- تتولى الوكالة و بالإتصال مع هذه الهيئات بالخصوص المهام التالية⁵:
- تزويد المستثمر بكل الوثائق الإدارية الضرورية لإنجاز الإستثمار.
 - ترقية الإستثمارات و تطويرها و متابعتها.
 - تسيير صندوق دعم الاستثمار لتطويره و النهوض به.
 - إستقبال المستثمرين المقيمين و غير المقيمين و إعلامهم و مساعدتهم.
 - تبليغ المستثمر بقرار منحه المزايا المطلوبة أو رفض منحه إياها.

¹ الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 47، الصادر بتاريخ 22 أوت 2001، ص: 5.
² المادة 07، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 47، الصادر بتاريخ 22 أوت 2001، ص: 5.
³ المادة 19، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 47، الصادر بتاريخ 22 أوت 2001، ص: 7.
⁴ المادة 23، 25، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 47، الصادر بتاريخ 22 أوت 2001، ص: 8.
⁵ المادة 07، 27، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 47، الصادر بتاريخ 22 أوت 2001، ص: 7.

- تسهيل القيام بالإجراءات التأسيسية للمؤسسات، و تجسيد المشاريع بواسطة خدمات الشباك الوحيد اللامركزي.

- المشاركة في تطوير و ترقية مجالات و أشكال جديدة للإستثمار.

- تضطلع بتنظيم مؤتمرات و ملتقيات مهنية و أيام دراسية و إعلامية.

- تقوم بنشر دلائل و منشورات و كتيبات متعلقة بفرص الاستثمار حسب المناطق و حسب التخصصات، في مجال الدراسات و البحث و التطوير الخاص بالمشاريع الاستثمارية.

3.2.2 مشاكل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر

تواجه المنشآت الصغيرة و المتوسطة مشكلات عديدة تحول دون تنمية قدراتها و إسهامها

الفعال في دفع عجلة النمو الاقتصادي في الجزائر، نذكر أهمها في ما يلي:

1.3.2.2 المشاكل الإدارية و التنظيمية

تعاني المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر من صعوبات كبيرة فيما يتعلق بالحصول على قبول المشروع، زيادة على التباطؤ الإداري عند التنفيذ، و هذا ما يثبط من عزيمة المستثمر في هذا القطاع الذي يتميز بالديناميكية.

فالحركية الإستثمارية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تصطدم بمجموعة كبيرة من العوائق الإدارية و الإجراءات البيروقراطية المعقدة، التي تستوجب عشرات التراخيص و الموافقات و العديد من الوثائق و الجهات التي يتطلب الاتصال بها¹، و هذا ما لا يعكس الإرادة السياسية المشجعة للإستثمار في هذا القطاع، فهياكل الدولة لا تزال بعيدة عن المستوى الذي يمكنها من تقديم الخدمات المطلوبة بسرعة و بكفاءة عالية، و لعل ذلك يعود إلى²:

- الدهنيات لم تنتهياً بعد لهضم و فهم خصوصية هذا النوع من المؤسسات و من ثمة التعامل معه بما يتطلب.

- السرعة في اتخاذ القرارات و إصدار النصوص، لم يواكبها شيء مماثل في أداء و تفعيل الجهاز التنفيذي.

فحسب تحقيق قامت به وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، تبين أن مدة إنشاء مؤسسة يتراوح بين 6 أشهر و 3 سنوات حسب طبيعة النشاط، في حين يستغرق انطلاق مشروع في

¹ صالح صالح، مرجع سبق ذكره.

² سعدان شبايكي، معوقات تنمية و ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، الملتقى الوطني الأول حول المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في التنمية، جامعة عمار ثلايجي، الأغواط، يومي 8 - 9 أفريل 2002.

ألمانيا مدة تتراوح بين يوم و 24 أسبوعا، و في البرازيل بين 4 و 7 أسابيع، أما في إسبانيا فبين أسبوع و 28 أسبوعا¹.

2.3.2.2 المشاكل التمويلية

تعد إشكالية التمويل أمرا جوهريا و حيويا، و مرحلة حاسمة في تجسيد المشاريع الإستثمارية خاصة في مرحلة الإنطلاق، و رغم ذلك فالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية في ظل النظام المصرفي الحالي تعاني من العديد من الصعوبات و العراقيل، تعود أساسا إلى:

- التسيير البيروقراطي للبنوك العمومية، و مركزية إتخاذ القرار المتعلق بمنح القروض، كانت لها آثار سيئة على آجال معالجة طلبات تمويل المشاريع الاستثمارية.

- صعوبة الحصول على القروض من القطاع البنكي و هذا نظرا لكون عملية إقراض هذه المؤسسات ذات خطر مرتفع بالإضافة إلى عدم توفر الضمانات الكافية التي يطلبها البنك مقابل التمويل.

- إفتقار أصحاب المؤسسات الصغيرة و المتوسطة إلى الخبرة التنظيمية و الإدارية يؤدي إلى تقديم دراسات جدوى غير دقيقة، و هذا ما يزيد من درجة مخاطرة البنوك في تمويل هذه المشاريع .

- إرتفاع أسعار الفائدة المطبقة غير الملائمة لظروف هذا النوع من المؤسسات التي تحتاج إلى عناية خاصة حتى تستطيع السداد².

- تكاليف الخدمة أو المعاملة المصرفية في تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة مرتفعة بسبب المبلغ الصغير للقرض³.

3.3.2.2 المشاكل التسويقية

تعاني المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من مشكلة التسويق في ظل منافسة قوية بين هذه المؤسسات مع بعضها البعض من ناحية، و بينها و بين المؤسسات الكبرى من ناحية أخرى، بالإضافة إلى شدة المنافسة على المستوى الخارجي من جهة ثالثة، و يعود ذلك لعدة أسباب نذكر منها:

- عدم الإلمام بمبادئ التسويق، يؤدي إلى فشل المشروع بغض النظر عن أهمية وجوده السلع

¹ كتوش عاشور، طرشي محمد، مرجع سبق ذكره.

² علي بو عمامة، نصر الدين بوعمامة، معوقات تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و سبل تفعيل دورها في الجزائر، الملتقى الوطني الرابع حول المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كرهان جديد للتنمية في الجزائر، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، يومي 13 - 14 أفريل 2008.

³ قاسم كريم، مريزق عدنان، دور حاضنات المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية، جامعة حسينية بن بو علي، الشلف، يومي 17 - 18 أفريل 2006.

و الخدمات التي ينتجها.

- نقص الإمكانيات المادية للإنفاق على الترويج و تنشيط المبيعات، مثل الإشتراك في المعارض و الإعلان في المجالات و الجرائد و التلفزيون، و إقامة إتصالات وثيقة مع الأسواق و منافذ التسويق البعيدة¹.

- الإفتقار إلى الوعي التسويقي و نقص كفاءات رجال البيع و التسويق، و قصور المعلومات عن أحوال السوق و مستويات الأسعار و طبيعة السلع و الخدمات المنافسة².

- ضعف الحماية للمنتوج الوطني من التدفق الفوضوي للمنتجات المستوردة، التي تحد من نمو المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تدرعا بالحرية الاقتصادية و شروط تحرير التجارة في إطار التهيؤ لاستيفاء شروط (الجات)³.

- ظاهرة عدم الثقة بالإنتاج الوطني مقارنة مع المنتجات الأجنبية المنافسة.

و نشير في الأخير إلى أن المشكلات التسويقية تختلف باختلاف طبيعة النشاط و المنتج و تتعلق خاصة بنقص الخبرة في هذا المجال.

4.3.2.2 المشاكل المرتبطة بالعقار الصناعي

بالإضافة إلى المعوقات سالفة الذكر، تعاني المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الوطنية من مشكل العقار الصناعي، الذي وقف عائقا في إنجاز و تحقيق العديد من المشاريع الاستثمارية و الصناعية، و يبقى قطاعا معقدا تسييره العديد من النصوص و الكثير من المتدخلين دون أن تبين الجهة التي يمكنها اتخاذ القرار.

فالحصول على عقد الملكية أو عقد الإيجار يعد أساسيا في الحصول على التراخيص الأخرى المكتملة، و حيث أن سوق العقارات لم تتحرر بشكل يحفز على الإستثمار، إذ مازالت رهينة للعديد من الهيئات التي تتزايد باستمرار مثل الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار، و وكالة دعم و ترقية الإستثمارات المحلية و الوكالات العقارية، و التي عجزت عن تسهيل إجراءات الحصول

¹ فرحي محمد، صالحى سلمى، المشاكل و التحديات الرئيسية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الوطن العربي، الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية، جامعة حسبية بن بو علي، الشلف، يومي 17- 18 أفريل 2006 .

² عبد الرحمان بن عنتر، عبد الله بلوناس، مشكلات المشروعات الصغيرة و المتوسطة و أساليب تطويرها و دعم قدرتها التنافسية، العدد 01، مجلة أبحاث روسيكادا، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، شركة دار الهدى، عين مليلة، ديسمبر 2003، ص: 9.

³ إبراهيم توهامي، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كرهان جديد للتنمية الاقتصادية في الجزائر، الملتقى الوطني الرابع حول المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كرهان جديد للتنمية في الجزائر، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، يومي 13 - 14 أفريل 2008.

على العقار اللازم لإقامة المشروعات الصغيرة و المتوسطة، و ذلك لغياب سلطة اتخاذ القرار حول تخصيص الأراضي و تسيير المساحات الصناعية، إضافة إلى محدودية الأراضي المخصصة للنشاط الصناعي و غيره¹.

نخلص في الأخير إلى أن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر قد مرت بعدة مراحل، فبعدها كانت مهمشة و ثانوية في ظل تبني الخيار الاشتراكي، بدأ القطاع الخاص يشهد إعادة الاعتبار نسبيا في مرحلة المخططات التنموية، و التراجع عن سياسات الصناعات الضخمة لحساب الصناعات الخفيفة و المتوسطة، حيث توج ذلك بإنشاء وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة سنة 1994، ثم القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و مختلف الأجهزة المدعمة لها و هذا يدل على الإهتمام المتزايد للسلطات العمومية بهذا القطاع، و رغم ذلك تواجه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة عدة مشاكل تتعلق أساسا بوجود صعوبات إدارية و بيروقراطية و عراقيل مالية و تسويقية و كذا المشاكل المرتبطة بالعقار الصناعي، مما يعيق الكثير من الشباب الحيوي من الاندماج و المساهمة الفعالة في النشاط الإقتصادي، و هذا ما يؤكد الفرضية الثالثة التي مفادها أن " رغم الإجراءات التحفيزية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر من مرافقة و دعم، إلا أن محيطها لا يزال يتميز بالعديد من المشاكل التي تعرقل نموها و تطورها "

3.2 العوامل المؤثرة على التوظيف بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة

تنقسم العوامل المؤثرة على التوظيف بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة إلى عوامل مشجعة على التوظيف و أخرى تحد منه.

1.3.2 العوامل المؤدية لزيادة التوظيف في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

رغم وجود إختلاف في دقة تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، إلا أنها أصبحت تشكل نقطة التقاء و إجماع الباحثين و المهتمين بقضايا التنمية حول قدرتها على توفير المزيد من فرص العمل، و ذلك لعدة اعتبارات و خصائص تتميز بها هذه المؤسسات، من أهمها:

1.1.3.2 خلق فرص عمل جديدة

رغم صغر حجم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الإمكانيات المتواضعة التي تتوفر عليها، إلا

¹ صلح صالح، مرجع سبق ذكره.

أن لها دور فعال في استحداث فرص عمل جديدة، بطريقة مباشرة بالنسبة لأصحاب المؤسسات أو بطريقة غير مباشرة عند توظيفهم لأشخاص آخرين، وهذا يساهم في استجابة هذا القطاع للمطالب الاجتماعية في مجال الشغل خاصة في الدول التي تعاني من كثافة سكانية ووفرة نسبية في عرض العمل.

2.1.3.2 ارتفاع كثافة العمل

تعتمد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على استخدام تقنيات بسيطة تعتمد على كثافة تشغيل عنصر العمل، حيث تعرف كثافة العمل بأنها "ناتج قسمة رأس المال المستثمر على عدد المشتغلين بالمنشأة"، و يطلق البعض على هذا المعيار مسمى "تكلفة فرصة العمل" لأنه يعكس حجم رأس المال اللازم لتوظيف عامل واحد في المنشأة¹، كما أن الأبحاث العلمية أثبتت أن تكلفة فرصة العمل في المؤسسات الصغيرة تقل بمعدل ثلاث مرات عن متوسط تكلفتها في المؤسسات الكبيرة بشكل عام²، و هكذا يتم توفير فرص عمل بتكلفة مناسبة حيث يعتمد قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على العمالة كأحد أهم عناصر الإنتاج.

3.1.3.2 انخفاض رؤوس الأموال

تساعد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على حل المشكلة الرئيسية في معظم الدول النامية و هي ندرة رأس المال، حيث تمتاز هذه المؤسسات بانخفاض نسبي لرؤوس الأموال، و ذلك سواء تعلق الأمر بفترة الإنشاء أو أثناء التشغيل. و من ثمة فهي تحقق تكلفة استثمارية منخفضة - في المتوسط - لخلق فرص العمل حيث تخصص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خاصة الصناعية منها، في عدد محدود من القطاعات، مما يسمح لها استخدام تكنولوجيا أقل كثافة في رأس المال و يؤدي هذا بدوره إلى انخفاض مستويات معامل (رأس المال/ العمل) نسبيا في المؤسسات الصناعية الصغيرة، و هو ما يؤدي إلى زيادة قدرة المؤسسة الصغيرة و المتوسطة على استيعاب فائض العمالة، و قد أثبتت إحدى الدراسات أن متوسط تكلفة العمل من الإستثمار في المؤسسات الصغيرة تقل 3 مرات عن متوسط تكلفة العمل في المؤسسات الكبيرة، يعني أن حجم الإستثمار

¹ محمد فتحي صقر، واقع المشروعات الصغيرة و المتوسطة و أهميتها الاقتصادية، ندوة المشروعات الصغيرة و المتوسطة في الوطن العربي: الإشكاليات و آفاق التنمية، جامعة الدول العربية، القاهرة، 18 - 22 جانفي 2004.
² بلعروز بن علي، إلبني محمد، إشكالية تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في ظل مقررات لجنة بازل 2، الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، يومي 17 - 18 أفريل 2006.

المطلوب لتشغيل عامل واحد في الصناعة الكبيرة يمكن أن يوظف ثلاث عمال في الصناعة الصغيرة.

4.1.3.2 بساطة المستوى الفني للعمال

لا تحتاج المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالضرورة (باستثناء البعض منها) إلى عمالة ماهرة

مدربة تدريباً عالياً، مما يجعلها قادرة على استيعاب أعداد كبيرة من العمالة الوافدة حديثاً إلى سوق العمل، و كذا لطالبي العمل قليلوا الخبرة الذين لا يجدون مناصباً في المؤسسات الكبيرة، حيث يتميزون في أغلب الأحيان بتدني مستواهم التعليمي و المهني، خاصة في البلدان النامية.

5.1.3.2 إنتشار فكر العمل الحر

إن التحول النسبي في تفكير و نمط سلوك العديد من الشباب الخريجين من المدارس و الجامعات، المتمثل في عدم الرغبة في العمل داخل الوظائف المكتبية و المناصب الإدارية في العديد من الدول ، شكل الدافع الذاتي لبدء إنشاء مؤسسات صغيرة و متوسطة أو حتى المشاركة في هذه المؤسسات بشكل أو بآخر، خاصة و أن هذا يتفق و صغر حجم مدخراتهم، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة مناصب العمل نظراً لقدرة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على استيعاب أعداد كبيرة من الشباب العاطل عن العمل.

6.1.3.2 مصدر لزيادة الدخل

تستوعب المؤسسات الصغيرة جزءاً كبيراً من أوقات فراغ العمال مما يزيد من إنتاجهم و بالتالي زيادة دخولهم، عكس المناصب الإدارية ذات الدخل المحدود.

7.1.3.2 معامل مقاومة جيد

تعد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة أقل عرضة و تأثراً بالهزات الاقتصادية و التكيف مع تغيرات السوق بمقارنتها بالمشاريع الكبيرة، فقد أثبتت الدراسات بالدول الأوروبية و منها فرنسا، أثناء أزمة السبعينيات، أن 37 % من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، كان معامل مقاومتها جيد، و 20 % منها معامل مقاومتها جيد جداً، أي 57 % من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة استطاعت اجتياز سنوات الأزمة دون عشرات كثيرة، عكس المؤسسات الكبرى، و يرجع تفسير ذلك، أنها في حالة الإنكماش أو تراجع النمو، لا تعتمد لتقليص مناصب العمل، بل إلى الحفاظ عليها، لأن تكاليف الأجور لديها متغيرة و متناسبة مع حجم نشاطها، فانخفاض معدل النمو

يؤدي إلى انخفاض مستوى الأجور، لا إلى الاستغناء عن أصحابها، عكس المؤسسات الكبيرة، التي نجد تكلفة الأجور فيها ثابتة، و التأثير عليها لا يكون إلا بقرارات في آجال طويلة¹.

8.1.3.2 المرونة

تتميز المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بمرونة و قدرة على الإنتشار في مختلف المناطق الجغرافية بما يساعد على تحقيق التنمية المتوازنة جغرافيا و تقليص التفاوت بين الريف و الحضر و إعادة الريف إلى وضعه الطبيعي، كوحدة منتجة و مصدرة لفائض إنتاجها مما يجد من معدلات الهجرة الداخلية و إعادة التوزيع السكاني و خفض نسب البطالة من خلال خلق مجتمعات إنتاجية جديدة في المناطق النائية².

9.1.3.2 تشجيع المرأة لدخول عالم الشغل

تمكين المرأة كأم وربة بيت من زيادة مساهمتها في الأنشطة الاقتصادية من خلال العمل في الأوقات التي تناسبها، سواء في المنزل أو في الحى الذي تعيش فيه خاصة في مجال الصناعات و الحرف التقليدية مما يوفر عملا مفيدا للأسرة و المجتمع، و أكبر تجربة ناجحة في هذا المجال هي تجربة دول جنوب شرق آسيا، أما في فرنسا و الولايات المتحدة الأمريكية فقد قدرت نسبة النساء من بين أصحاب المؤسسات في سنة 1991 ب 31.9 % و 33.7 % على الترتيب³.

10.1.3.2 زيادة الملكية المحلية

في كثير من الأحيان يكون ملاك المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، أشخاصا يقيمون في المجتمع المحلي، و هذا ما يؤدي إلى زيادة الملكية المحلية، بحيث يكون التحكم في القرارات الاقتصادية تحت سلطة أشخاص وطنيين قاطنين في المجتمع المحلي، مما يؤدي بدوره إلى زيادة استقرار العمالة، و خلق وظائف أكثر للمقيمين في تلك المنطقة⁴، أي إستثمار جزء كبير من الأرباح داخل المجتمع المحلي.

2.3.2 موانع التوظيف بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة

يواجه التوظيف بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة عدة موانع، أهمها:

1.2.3.2 صعوبة التسريح الاقتصادي للعمال

يفضل الكثير من أرباب المؤسسات الصغيرة و المتوسطة عدم الإسترسال في التوظيف،

¹ جمال الدين سلامة، مرجع سبق ذكره.

² منظمة العمل العربية، المشروعات الصغيرة و المتوسطة كخيار للحد من البطالة و تشغيل الشباب في الدول العربية،

مؤتمر العمل العربي، الدورة الخامسة و الثلاثون، شرم الشيخ، 23 فيفري/1 مارس 2008.

³Bertrand Duchéneaut, Op. Cit, P: 201.

⁴Gérald D'Amboise, Op. Cit, P: 13.

توخيا لانعكاسات التقلبات الاقتصادية، التي يضطر بسببها صاحب المؤسسة للإستغناء عن عدد من العمال، تفاديا للتعقيدات الإدارية و ما تتطلبه من أعباء كبيرة و تعويضات.

2.2.3.2 إرتفاع معدل دوران التوظيف

تقوم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بدور كبير في إعداد العمالة الماهرة، فعملية تكوين العمال و إكتسابهم للخبرة مكلفة للمؤسسة، و توقع ترك العامل لمنصبه لأول إقتراح بأجر أفضل من الأجر الحالي وارد جدا.

حيث يفضل العامل الماهر العمل في مؤسسة كبيرة التي تجتذبه بالأجور المرتفعة و غيرها من المزايا¹، فضلا عن احساسه بالأمان و الاستقرار على معيشته و مصدر رزقه، عن العمل في مؤسسة صغيرة حتى و لو عرض عليه العمل بأجر مماثل، و ذلك ربما يرجع إلى تخوفه من عدم استمرار المشروع الصغير.

3.2.3.2 التأمينات الإجتماعية

تشرط هيئة التأمينات الإجتماعية على صاحب العمل، التأمين على كافة العاملين بالمؤسسة أيا كان عددهم، و قد يتقاعس أصحاب المؤسسات الصغيرة و المتوسطة عن ذلك بسبب قصور الوعي و عدم إدراك مفهوم التأمينات الإجتماعية أو عدم الرغبة في تحمل أقساط التأمين أو لعدم استقرار العمالة و سرعة دورانها، كما قد يتأخر بعضهم عن سداد ما عليهم من مستحقات للتأمينات الإجتماعية إذا لم تتوفر لديهم السيولة الكافية مما يعرضهم لدفع غرامات و فوائد تأخير تضيف أعباء جديدة عليهم².

4.2.3.2 التشريعات المنظمة لسوق العمل

إن تدخل الحكومات و نقابات العمال في سوق العمل بتحديد الحد الأدنى للأجور و لسن الإلتحاق بالعمل، و لتنظيم تشغيل الإناث و الأطفال و نظم الإجازات و المكافآت و غيرها، يؤدي إلى تقييد فرص العمل التي يمكن أن توفرها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، حيث يتفادى صاحب المؤسسة الشكاوي المحتمل أن يتقدم بها العمال لجهات الاختصاص بدعوى عدم الحصول على الحد الأدنى من الأجر أو تجاوز عدد ساعات العمل الرسمية، و يجتنب كل هذا عن طريق الإعتماد على العمالة الأسرية و المؤقتة و الموسمية، وكذلك العمالة

¹Jean Louis Malouin, yvon Gasse, L'innovation technologique dans les PME manufacturières: études de cas et enquête, L'institut de recherche politique, Québec, 1992, P: 13.

²فرحي محمد، صالحى سلمى، مرجع سبق ذكره.

الوافدة غير الحاصلة على ترخيص عمل أو إقامة، مع عدم الإبلاغ عن العمالة الفعلية المتواجدة بالمؤسسة، و تؤدي هذه الإعتبارات إلى صعوبة الحصر الدقيق للعمالة الفعلية الملحقة بقطاع الأعمال الصغيرة¹.

فرغم الصعوبات التي تواجه عملية التوظيف بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و التي تؤدي إلى تقييد فرص العمل التي يمكن أن توفرها هذه المؤسسات، إلا أن لها خصائص مميزة تجعلها أكثر فاعلية في استحداث مناصب العمل، تتمثل أساسا في ارتفاع كثافة عنصر العمل و انخفاض رؤوس الأموال و كذا بساطة المستوى الفني للعمال بالإضافة إلى مرونتها و مقاومتها للهزات الاقتصادية و غيرها، و هذا ما يؤكد الفرضية الرابعة التي مفادها أن " توفر المؤسسات الصغيرة و المتوسطة عددا هاما من مناصب العمل لما تتميز به من خصائص محفزة على استقطاب اليد العاملة ".

3.3.2 أساليب التوظيف و طبيعة الوظائف و الأجور في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

لا توجد عوامل موضوعية تجعل أصحاب المؤسسات الصغيرة و المتوسطة يقبلون على توظيف اليد العاملة، هذا ما يفسر عدم توفر دراسة بشكل علمي و اقتصادي لسياسة التوظيف لهذا النوع من المؤسسات، فلهذا نحاول توضيح بعض العوامل المحددة لأساليب التوظيف، التي في نفس الوقت هي مؤثرة على الأجور و طبيعتها.

1.3.3.2 أساليب التوظيف²

يمكن تلخيص عوامل التوظيف في العناصر التالية: الأزمة الاقتصادية، طبيعة النشاط، التشريعات، الطلب و السوق و غيرها.

زيادة الطلب و تغير النشاط، عاملان أساسيان في توفير مناصب عمل، لكن يبقى معظمها غير دائم، أي لا وجود لسياسات توظيف مدروسة مخطط لها، تهدف لاستحداث مناصب عمل دائمة، و الاهتمام بها لا يكون إلا في المرتبة الأخيرة من انشغالات صاحب المؤسسة. و تبين أن التوظيف قد يصبح ضمن القرارات الإستراتيجية، الطويلة أو المتوسطة الأجل للمؤسسة، و يتكيف مع طبيعة نشاطها، إذا ما تأكد فعلا زيادة في الطلب الفعلي بالسوق و يمكن حصر الحالات التي تشجع على استحداث مناصب عمل دائمة في حالتين:

¹ محمد فتحي صقر، مرجع سبق ذكره.

²P.A. Julien, M. Marchesnay, *La petite entreprise*, Editions G. Vermette, Paris, 1998, P: 246.

أ - ظهور أسواق جديدة منشئة لعلاقات إنتاج مزمنة، تدفع بصاحب العمل لرفع كفاءة مؤسسته و تطويرها، و مضاعفة حجم الإنتاج بها، مما يستدعي توظيف عمال جدد دائمين.

ب - إن تعبئة الموارد البشرية في إطار برامج إستراتيجية، نتيجة انطلاقة الأنشطة و القطاعات الإقتصادية لتلبية إحتياجات جديدة، مثلما هو الحال بإدخال التكنولوجيات المتطورة في الحياة اليومية، التي أدت الضرورة للحاجة إليها في العصر الحالي، مما زاد من مناصب العمل المتميزة بمستوى علمي متقدم و مناسب لتلك التكنولوجيا.

و هناك ثلاثة أنواع من القيود، تجعل المؤسسة تتحكم في التوظيف هي:

(1) النظرة الشخصية لصاحب المؤسسة

رؤية صاحب المؤسسة و نظراته الخاصة لطريقة تنمية مؤسسته و تطويرها، تنعكس على سلوك المؤسسة اتجاه التوظيف، كما يؤخذ بعين الاعتبار إمكانية تراجع إنتاجية العامل وفق قانون تناقص الغلة*.

(2) الحفاظ على استقلالية المؤسسة

تطرح في حالة المقاولات من الباطن و التعاون فيما بينها، فاحتمال تعطل مؤسسة يجر وراءه تعطل مؤسسات أخرى مرتبطة بها، نتيجة غياب العمال بإحداها مثلا أو إصابة البعض منهم، أو توقفهم لسبب أو لآخر، و تفاديا لهذا النوع من المخاطر، لا تلجأ المؤسسة إلى أعداد و حجم كبير من العمالة.

(3) تعظيم المنفعة الإقتصادية

يتبع التوظيف نوع و طبيعة المنافسة التي تعتمد إليها المؤسسة، فإما:

- منافسة شرطها تخفيض التكاليف إلى أدنى مستوى لها مقارنة مع مستوى تكاليف منتجات المنافسين، فتوظف و تكثف المؤسسة من الوسائل التقنية على حساب اليد العاملة، بالابتعاد قدر الإمكان عن توظيف دائم للعمال، و إن اضطرت لاستخدام يد عاملة، فعادة تلجأ لعمالة قليلة الكفاءة و التكلفة و بشكل مؤقت.

- منافسة شرطها تقديم أحسن الخدمات للزبائن، و منتجات ذات نوعية جيدة و بأنواع مختلفة، ما يدفع بالمؤسسة لاتخاذ سياسة توظيف عمال ذوي مستوى عال من الكفاءة و طول التجربة،

* قانون تناقص الغلة: وهو ينص على أن المنتج في المدى القصير عند توظيفه لعنصر إنتاجي واحد وهو عنصر العمل، مع ثبات عناصر الإنتاج الأخرى، فإن الإنتاجية الحدية للعمل تتراد في البداية إلى أن تصل إلى حجم معين فتبدأ بالتناقص ثم تنعدم، وقد تصبح سالبة في النهاية.

كمستخدمين دائمين بها.

2.3.3.2 طبيعة الوظائف و الأجور

تعتمد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة عموما على صغار السن و المتقاعدين من العمال، و تتميز بكثافة مرتفعة من النساء العاملات، مقارنة مع المؤسسات الضخمة، حيث تستعمل موارد بشرية قليلة التجربة نظرا لكون الأعمال التي ينجزونها بسيطة و غير معقدة عموما.

فمشكل توظيف الأطفال يميز عادة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة التي تعمل في القطاع غير الرسمي، و هي ظاهرة وثيقة الصلة بمستوى التطور الإقتصادي للبلد، فالبلدان التي تعاني من الفقر و ارتفاع في معدل البطالة، و كذا إرتفاع مصاريف التمدرس و غلاء المعيشة هي أكثر عرضة لهذه الظاهرة خاصة إذا تزامن هذا مع وقوع بعض المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في عسر مالي¹.

أما الأجور فعادة تكون أقل من الأجور الممنوحة بالمؤسسات الكبيرة، هذا ما يؤكد مرونة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و تكيفها مع تغيرات الطلب كما رأينا سابقا، و تسجل نفس الملاحظة فيما يخص الإمتيازات الإجتماعية فهي قليلة أو منعدمة، و هذا راجع إلى انعدام تنظيم عمالي يطالب بتحسين الأجور من فترة إلى أخرى، بالإضافة لكون الإهتمام الأول و الأساسي للعامل في المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة، موجه فقط للأجور².

و يتميز المستوى الثقافي و التأهيلي لعمال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بكونه ضعيف عموما، و إن كان ذلك يعود بالدرجة الأولى لنوع القطاع و الموقع الجغرافي لكل مؤسسة في حد ذاتها³.

صحيح أن الوظائف المقترحة من قبل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة زهيدة الأجر و بمعدل دوران مرتفع، مقارنة مع المؤسسات الكبيرة، و رغم النقائص المذكورة، فهناك امتيازات مادية و خفية كالمكافآت غير الخاضعة للتسجيل المحاسبي و الضريبي.

أما جانب علاقات العمل، التي تجمع بين أصحاب المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و العمال، أكد تقرير بولتون أنها علاقات ضيقة، أساسها القرابة العائلية و المعارف الخاصة و المحدودة، هذا ما يوفر مناخ عمل يتميز بآلية اتصال مباشرة و فعالة، بين صاحب المؤسسة و العامل، و طرح الإنشغالات و دراستها و إيجاد حلول لها، لا تخرج عن واقع و أهداف

¹BIT, Op. Cit.

²Claude Durand, Alain Pichon, Temps de travail et temps libre, De Boeck Université, Bruxelles, 2000, P: 173.

³Robert Wtterwulge, Op.Cit, P: 107.

المؤسسة، و حرصا على هذا المناخ، يفضل بعض العمال الإكتفاء بالأجر القليل و التضحية بمنصب المؤسسة الكبيرة، التي لا تعير اهتماما بآراء و انشغال العامل، نظرا لتشعب و طول قنوات الإتصال بها¹.

4.3.2 مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التوظيف بالجزائر و تدابير الدعم الجديدة

إن الإصلاحات التي خاضتها الجزائر منذ ثمانينات القرن الماضي و التي أدت بها إلى التغيير التدريجي للسياسة الاقتصادية بالإعتماد على قوى السوق، قد سمحت بإعادة الإعتبار للمؤسسة الخاصة و الإعتراف بالدور الهام الذي يمكن أن تلعبه في التنمية و توفير مناصب الشغل، و قد كان نتيجة ذلك بروز المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كقاطرة حقيقية للنمو الإقتصادي، و في هذا السياق تتكفل الوزارة بمهمة تهيئة المحيط الملائم و الظروف المواتية لترقية نشاط هذه المؤسسات و دعمها.

1.4.3.2 مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التوظيف بالجزائر

تسعى الجزائر و منذ عشرية كاملة لتنفيذ سلسلة مخططات تستهدف توفير وظائف للعاطلين عن العمل، و خريجي الجامعات، و الحد من هجرة الشباب إلى الخارج و توطين الكفاءات العلمية، و القضاء على البطالة التي بلغت حسب آخر التقارير نسبة 10.3 % سنة 2009 بعدما كانت تقارب 30 % سنة 1999، و قد كان للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة إسهاما كبيرا في هذا التراجع ، فالمجهودات التي ما فتئت تبذلها الوزارة في هذا الإطار و التطور الملحوظ الذي شهده القطاع، إنعكس على العدد المتزايد لهذه المؤسسات، و كذا قدرتها على توفير عدد هائل من مناصب الشغل.

فالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة تمثل ما يقارب 94 % من نسيج المؤسسات في الجزائر و قد تم إنشاء حتى نهاية سنة 2008 أكثر من 321330² مؤسسة خاصة أي بإرتفاع قدره 9 % مقارنة بسنة 2007، أما في سنة 2009 فقد بلغ عددها 335486³ أي بإرتفاع قدره 4.4 % خلال السداسي الأول فقط من هذه السنة مقارنة بسنة 2008، بينما يقدر عدد مناصب الشغل التي تم إستحداثها ب 1.121 مليون منصب عمل حتى نهاية السداسي الأول من سنة 2008، و حتى نهاية

¹ Ibid, P: 108.

² وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الصناعة التقليدية، نشرية معلومات إحصائية، 2009.

³ المرجع السابق

نفس الفترة من سنة 2009 فبلغ عدد المناصب ما يفوق عن 1.274 مليون منصب عمل و هو ما يعادل نسبة 13.64 %، وهي زيادة جد معتبرة تجعل من هذا القطاع محور إهتمام و دعم.

و تشكل المؤسسات الخاصة التي أنشئت خلال النصف الأول من سنة 2009 و التي قدرت ب 17163 مؤسسة جديدة إلى جانب 7438 حربي جديد¹، المكونات الأساسية لتعداد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بأكثر من 99 % من مجموع هذه المؤسسات، أما بالنسبة للقطاع العام فقد شهد عدد هذه المؤسسات تراجعاً في نهاية هذا السداسي مقارنة بنفس الفترة من السنة الماضية، حيث انخفض من 637 إلى 598 مؤسسة، كما تم تسجيل تقلص في عدد الأجراء من 53169 إلى 51149 أجير²، من الواضح أن هذا الإنخفاض ناتج عن خصوصية مؤسسات القطاع العام، و بالمقابل فقد شجعت الحكومة الشغل الذاتي و تطوير الحرف و إنشاء مؤسسات جديدة حيث أصبحت ثقافة المقاوله ملموسة حالياً خاصة لدى خريجي الجامعات و مراكز التكوين المهني، هذا ما يعكس نشاط الوكالة الوطنية للقرض المصغر التي تمكنت من منح 142105 قرص لفائدة الشباب خلال الفترة 2005 – 2009، و قد كانت لأكثر من 73000 امرأة من المستفيدين الرغبة في إنشاء مؤسسات صغرى في نشاطات تتعلق بالصناعة التقليدية و الفلاحة و غيرها، هذه القروض أسهمت في توفير 213000 منصب شغل لصالح الشباب العاطل عن العمل³.

و من جهتها الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار، قد تمكنت في السداسي الأول من سنة 2009 من توفير 94290 منصب شغل من خلال دعمها ل 11803 مشروع، حيث تحتل المؤسسات الصغيرة الصدارة في جلب العمالة و ذلك بنسبة 41.92 %، تليها المؤسسات الصغرى بنسبة 37.6 %، ثم المؤسسات المتوسطة ب 16.09 %، و أخيراً المؤسسات الكبيرة ب 4.35 %.

أما الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ، فقد وفقت منذ نشأتها في دعم و مرافقة 105300 مشروع، سمح لها بتوظيف 289188 عامل، باستحواذ قطاع الخدمات على أغلب مناصب الشغل الموفرة أي 91693 منصب، تليه الصناعة التقليدية ب 57200 منصب، ثم نقل المسافرين ب 31720 منصب.

¹، ² المرجع السابق
³ نقلاً عن الموقع الإلكتروني:

2.4.3.2 الإجراءات الجديدة لدعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر

نظرا للنتائج المشجعة التي حققتها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خاصة في مجال التشغيل، حيث أثبت قدرتها المتميزة على توفير مناصب الشغل و امتصاص البطالة، و تماشيا مع سياسة التنمية التي باشرتها الدولة، فقد أتخذت إجراءات عملية من خلال الأمر رقم 09 - 01 المؤرخ في 22 جويلية 2009 و المتضمن قانون المالية التكميلي لنفس السنة، و التي تهدف إلى دعم إنشاء المؤسسة الصغيرة و المتوسطة و الحفاظ عليها و تشجيعها على زيادة التوظيف، و ذلك من خلال ما يلي :

- تمديد فترة الإستفادة من إعانة الصندوق الوطني لتدعيم تشغيل الشباب لمدة سنتين، عندما يتعهد المستثمرون بتوظيف 5 عمال على الأقل لمدة غير محددة¹.

- تخفيف الضغط الجبائي على المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لاسيما التقليل من الضريبة على أرباح الشركات التي انتقلت من 25% إلى 19% لفائدة قطاع إنتاج سلع البناء و الأشغال العمومية و السياحة².

- الإعفاء من الضريبة على الدخل لمدة 5 سنوات لفائدة المقاولين المؤهلين بمساعدة الصندوق الوطني لدعم القروض المصغرة و تعزيز الضمانات لتغطية مخاطر تمويل قروض الإستثمار التي يتم منحها للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة³.

- الإستفادة من الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة و كذا تخفيض نسبة الحقوق الجمركية فيما يخص التجهيزات المستوردة و التي تدخل مباشرة في إنجاز الإستثمار، لكل مقاول يتعهد عند انطلاق النشاط بإنشاء أكثر من 100 منصب شغل، و ذلك لمدة 5 سنوات⁴.

- تشجيع الإنتاج الوطني بالإستفادة من الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة في الإقتناءات المتعلقة بالسلع و الخدمات التي تدخل مباشرة في الإستثمار، ذات مصدر جزائري⁵.

- من أجل تحقيق التوازن الجهوي و التشجيع على الإستثمار في كافة أنحاء البلاد، تقرر إنشاء صندوق للإستثمار في كل ولاية يكلف بالمساهمة في رأسمال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة التي

¹ المادة 02، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 44، الصادر بتاريخ 26 جويلية 2009، ص: 4.

² المادة 07، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 44، الصادر بتاريخ 26 جويلية 2009، ص: 5.

³ المادة 33، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 44، الصادر بتاريخ 26 جويلية 2009، ص: 10.

⁴ المادة 35، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 44، الصادر بتاريخ 26 جويلية 2009، ص: 10.

⁵ المادة 60، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 44، الصادر بتاريخ 26 جويلية 2009، ص: 14.

ينشأها الشباب المقاولون، و كذا تخفيض نسبة الفوائد على القروض الممنوحة من طرف البنوك لهؤلاء الشباب، ب 60% و 80% و 95% حسب طبيعة المشروع و منطقته الجغرافية¹.

- رفع نسبة الضمانات على القروض الممنوحة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و التي سيمر سقفها من 50 مليون دج إلى 250 مليون دج، و كذا توسيع ضمانات الدولة لصندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة².

- إستفادة أصحاب المؤسسات الصغيرة و المتوسطة المستوفون إشتراكهم في الضمان الإجتماعي الذين يوظفون لمدة سنة، طالي عمل مسجلين بشكل دوري لدى وكالات التوظيف، من تخفيض في حصة إشتراك أرباب العمل في الضمان الإجتماعي بالنسبة لكل طالب عمل تم توظيفه و يحدد هذا التخفيض كما يلي³:

• 20% بالنسبة لأرباب العمل الذين يوظفون طالي العمل الذين سبق لهم العمل في المنطقة الشمالية من البلاد.

• 28% بالنسبة لأرباب العمل الذين يوظفون طالي العمل لأول مرة في المنطقة الشمالية من البلاد.

• 36% بالنسبة لجميع أنواع التوظيف التي تتم في المناطق الواقعة بالهضاب العليا و الجنوب. - و قصد التشجيع على التجديد و الابتكار لفائدة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة فقد استحدثت الوزارة الجائزة الوطنية للإبتكار، و رصدت لها مبلغ قدره 6000000 دج⁴.

رغم هذه القرارات الهامة التي اتخذتها الوزارة، إلا أنها تبقى غير كافية من أجل اللحاق بركب الدول الرائدة في هذا المجال، خاصة و أن الجزائر قد أمضت عقد الشراكة مع الإتحاد الأوروبي و هي على أبواب الإنضمام إلى منظمة التجارة العالمية، و هذا ما يفرض علينا تحضير مؤسساتنا لمواجهة منافسة نظيراتها الأجنبية التي استفادت من ظروف نشأة و دعم متناسق و ملائم، و الإستفادة من عوامل و مقومات نجاحها بما يناسب ظروف بلدنا، من أجل الدفع بعجلة التنمية الإقتصادية و الإجتماعية و عجلة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة للنمو و زيادة الإنتاج، و تنويعه مما يعني بالضرورة تشغيل عمالة أكثر و هذا ما سنتعرض له في الجزء الموالي.

¹ المادة 100، 102، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 44، الصادر بتاريخ 26 جويلية 2009، ص: 21.

² المادة 103، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 44، الصادر بتاريخ 26 جويلية 2009، ص: 21.

³ المادة 106، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 44، الصادر بتاريخ 26 جويلية 2009، ص: 21.

⁴ المادة 01، 03، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 46، الصادر بتاريخ 12 أوت 2009، ص: 4.

4.2 تجارب أجنبية في مجال تنمية و تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

تولي دولا عديدة اهتماما خاصا بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة باعتبارها مفتاح التنمية، حيث تخصصها بعناية و دعم متميزين، هذا ما يدفعنا للتعرف على تجارب بعض الدول الرائدة في هذا المجال.

1.4.2 تجارب بعض الدول المتقدمة

تحتل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة مكانة متميزة في الاقتصاديات الحديثة، فقد بلغت من الأهمية ما جعلها تحظى بالأولوية ضمن مختلف إستراتيجيات و برامج التنمية في البلدان المتقدمة، لذلك سنتطرق إلى بعض الجوانب من تجارب كل من اليابان و إيطاليا.

1.1.4.2 التجربة اليابانية

تعتبر المؤسسات الصغيرة من أقصر الطرق و أسهلها و أجداها لامتناس قدر معقول من البطالة، حيث أن مجالاتها كبيرة جدا في خلق فرص عمل جديدة ، لذلك نجد أن اليابان و هي دولة عملاقة إقتصاديا، قد بدأت نهضتها الصناعية بالاعتماد أولا على الصناعات الصغيرة و تدريب الأفراد على التصنيع و إتقانه، مما خلق نوعا من التنافس الإيجابي بين أصحاب تلك الصناعات، و مع مرور الوقت تكونت الشركات الصناعية المتوسطة ثم الشركات العملاقة التي دفعت اليابان إلى قمة الساحة الإقتصادية الدولية، رغم عدم توافر الموارد الطبيعية و المالية و بالمقابل توافر الأيدي العاملة المدربة و المؤهلة، حيث أن المؤسسات الكبرى ما هي إلا تجميع لإنتاج المؤسسات الصغيرة التي تتكامل أفقيا و رأسيا و أماميا و خلفيا.

فقد بلغ عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في اليابان سنة 1996 أكثر من 5070000

مؤسسة أي ما يقارب 99.4% و تشغل 29700000 عامل، أي مانسبته 64.4% من اليد العاملة الإجمالية¹، كما تدعم الصناعات الصغيرة و المتوسطة اليابانية، التكامل مع المؤسسات الصناعية الكبرى، حيث تسهم في توفير 72% من احتياجات و مستلزمات الصناعات المعدنية، و 76% بالنسبة للصناعات الهندسية، و 79% بالنسبة لصناعة الأجهزة الكهربائية و الإلكترونية، و تستوعب الصناعات الصغيرة و المتوسطة اليابانية ما يقارب من 84.4% من إجمالي العمالة الصناعية باليابان، كما تساهم بنسبة حوالي 52% من إجمالي قيمة الإنتاج الصناعي الياباني²،

¹OCDE, Op.Cit, P: 173.

² عبد العزيز جميل مخيمر، أحمد عبد الفتاح عبد الحليم، دور الصناعات الصغيرة و المتوسطة في معالجة مشكلة البطالة بين الشباب في الدول العربية، الطبعة الثانية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2007، ص: 62، 63.

و بذلك إنخفضت نسبة البطالة و زاد الإنتاج و تحققت مشاركة و مساهمة الأفراد و الأقاليم المختلفة في الناتج المحلي الإجمالي.

و قد لعبت الثقافة اليابانية دورا كبيرا في ذلك، و يأتي في مقدمة المكونات الأساسية لها الرغبة في الإستقلالية، و الولاء المطلق، و المواطنة، و الرغبة في تطوير القدرات و الإمكانيات الذاتية، و الإخلاص المفرط في العمل، بحيث يترسخ في وجدان العامل الياباني أنه صاحب مصلحة مباشرة في العمل و الإنتاج، و الحرص على اكتساب الإحترام الإجتماعي من خلال المشاركة الفعالة في التنمية، و جاء اهتمام الحكومات اليابانية المتعاقبة بالتصنيع إنطلاقا من إدراكها التام لذرة الثروات الطبيعية، و توافر الأيدي العاملة المدربة و المؤهلة، و الساعية ذاتيا إلى التجديد و التطوير و الإبداع و الابتكار، و تعزيزا لدورها الإستراتيجي في خلق و توفير فرص وظيفية متنامية، فإن هذا النوع من المؤسسات قد حظي بإهتمام و رعاية الدولة، من خلال البرامج و السياسات التي تقدمها الحكومة اليابانية و التي نوجزها فيما يلي:

(1) التمويل¹

تخطى المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في اليابان بتعدد مصادر التمويل من بينها:

- البنوك التجارية: التي تقوم بتمويل جزء كبير من القروض اللازمة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

- هيئات التمويل الحكومية: هناك هيئات حكومية تمنح قروض للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و لديها فروع عديدة منتشرة في مناطق مختلفة من اليابان، و هذه الهيئات هي:

Small Business Finance Corporation, Shoko Chukin Bank, National Lifnace Corporation.

- نظام ضمان القروض المقدمة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و تقوم به Credit Guarantee

Corporation و التي تمتلك 52 فرع منتشرة في أنحاء متفرقة من اليابان.

و لا شك بأن من خلال هذا النظام أصبحت عملية تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة عملية سهلة و ميسرة.

(2) الدعم الإداري و الفني

يهدف البرنامج الإداري إلى إيجاد مناخ صحي لنمو المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، بتحسين طرق الإدارة بها و تقديم التكنولوجيا الحديثة في هذا المجال و تقديم خدمات إرشادية تشرف عليه هيئة تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة اليابانية-

¹ مركز التعاون الياباني لمنطقة الشرق الأوسط، مرجع سبق ذكره.

JASMEC (Japan Small and Medium Enterprise Corporation) - لتقديم المساعدات الحكومية الحماينة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، من خلال خبراء متخصصين في المجالات التقنية و الإدارية و التنظيمية، و تهدف هذه المساعدات إلى حصر المشكلات و المعوقات، و تقديم الحلول و التوصيات، و العمل على تنفيذها¹. كما تقوم الهيئة بتنظيم الدورات و الندوات لاطلاع مديري المؤسسات على التطورات و الوسائل الإنتاجية الحديثة، و تكوين و وحدات نموذجية، و تعميم نتائجها على سائر الوحدات الأخرى.

(3) التدريب

أعدت الحكومة اليابانية برامج تدريبية خاصة بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة يقوم بها معهد خاص يتمثل أهمها فيما يلي²:

- برنامج تدريب خاص بمديري المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
- برنامج التدريب الفني، حيث يقوم المعهد بتقديم برامج فنية لرفع مستوى مهارة العمال.

(4) التسويق

يوجد في اليابان هيئات حكومية تعمل على تشجيع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على غزو الأسواق الدولية بمنتجاتها، و ذلك بإقامة المعارض الدولية لمنتجات هذه المشروعات و مساعدتها في الحصول على التكنولوجيا المتطورة، و إجراء المفاوضات نيابة عنها في إتفاقيات تصدير و استيراد المواد الخام و مستلزمات الإنتاج، و في إطار التسويق تنشر الحكومة اليابانية بشكل دوري خططها بشأن مشترياتها من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، كما يلزم القانون جميع المنظمات الحكومية و شبه الحكومية بإتاحة الفرصة أمام هذه المؤسسات للحصول على عقود حكومية.

(5) الإعفاء من الضرائب

إتخذت الحكومة اليابانية إجراءات متعددة تتعلق بالإعفاء من الضرائب و ذلك لتشجيع المنشآت الصغيرة و المتوسطة³، لعل أهمها:

- الإعفاء من ضريبة العمل و ضريبة العقارات.
- تخفيضات على ضريبة الدخل و على الأرباح غير الموزعة.

¹ جاسر عبد الرزاق النسور، المنشآت الصغيرة... الواقع و التجارب و معطيات الظروف الراهنة، الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، يومي 17 - 18 أفريل 2006.

² مركز التعاون الياباني لمنطقة الشرق الأوسط، مرجع سبق ذكره.

³ فتحي السيد عبده أبو سيد أحمد، مرجع سبق ذكره، ص: 160.

- نظام ضريبي يشجع على الإستثمار في إدخال التكنولوجيا الحديثة في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و يشجع على إقامة المؤسسات الصغيرة في المناطق النائية.

(6) الحماية من الإفلاس

تعتبر سياسة الحماية من الإفلاس أحد السياسات الهامة الموجهة لتشجيع و تنمية المؤسسات الصغيرة، حيث تقوم بتطبيق هذه السياسة مجموعة من المؤسسات المالية و التأمينية، و يمكن للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة الإنضمام لهذه الخدمة عن طريق مساهمتها بقسط تأميني يدفع شهريا، تقوم بموجبه هيئة تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة اليابانية (JASMEC)، بسداد ديون المؤسسة المتعثرة قبل انتقال هذا العجز إلى الشركات الصغيرة و المتوسطة الأخرى التي تتعامل معها، حتى لا يكون إفلاس المؤسسة المعنية سببا في إفلاس مؤسسات أخرى.

(7) الدعم التشريعي و المؤسسي

و ذلك من خلال القوانين و التشريعات التي تؤكد و تشد على ضرورة القضاء على الحواجز و العقبات التي تعوق الصناعات الصغيرة و المتوسطة، و تشجع التعاونيات بأشكالها المختلفة، و تتحمل الدولة جزءا من تنظيم خدمات هذه التعاونيات (القانون الأساسي للصناعات، و قانون التعاونيات)، إضافة إلى تقديم الخدمات الهادفة لتحسين الظروف الإجتماعية لعمال الصناعات الصغيرة و المتوسطة¹.

تعتبر التجربة اليابانية في تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة واحدة من أغنى التجارب العالمية، و إن كانت تعتمد بشكل أساسي على الدعم المباشر من الدولة لهذا القطاع الهام، فالسمة الأساسية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في اليابان، هي التركيز الجغرافي و الذي تتكون من خلاله شبكات إنتاج محلية، و من مزايا هذا التركيز أنه يتيح ظروف تنافسية بين الشركات تؤدي إلى رفع مستوى الكفاءة الفنية، سواء من خلال نشر الفنون الإنتاجية أو من خلال الإستخدام الأفضل للموارد البشرية، كما أن الخبرة و التجديد و الابتكار، عوامل زادت من نجاحها و تميزها.

2.1.4.2 التجربة الإيطالية

يعتبر النموذج الصناعي الإيطالي أحد النماذج الناجحة عالميا، و المتميز بكونه يعتمد على التنمية الداخلية من خلال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و التي تعد بمثابة العمود الفقري لاقتصاد إيطاليا و سر نجاح النظام الصناعي الإيطالي.

¹ عبد العزيز جميل مخيمر، أحمد عبد الفتاح عبد الحليم، مرجع سبق ذكره، ص: 64.

و تتميز المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بكونها مجموعة متخصصة من المؤسسات، مستقرة في منطقة جغرافية معينة تشكل شبكة مترابطة، يتوزع فيما بينها العمل لإنتاج سلع محددة، بمعنى أنه في إطار منطقة صناعية واحدة يجري إنتاج سائر مكونات السلعة الواحدة، و قد أمكن لهذا النهج تقسيم و توزيع أدوار مراحل الإنتاج، تحقيق النجاح المثمر، خاصة بسبب وجود إندماج كامل بين المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لا على مستوى الإنتاج فحسب، بل على مستوى التسويق و الخدمات.

فإيطاليا تمتلك نحو 100 منطقة صناعية في شمال و وسط البلاد موزعة على 55000 وحدة إنتاجية، و يعمل بها ما يزيد على نصف مليون عامل¹، و تشمل هذه الأنشطة المصنوعات الخشبية، النسيج، الملابس، الأحذية، النشر و الطباعة، الصناعات الغذائية، المشروبات و غيرها²، و بالتالي يعتبر القطاع الصناعي من أكثر القطاعات التي تضم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في إيطاليا، و تتميز بنية القطاع الصناعي في هذا البلد بإنتاج سلع الاستهلاك النهائي و سلع متوسطة التقنية، و لا يستخدم فيها رأس المال بكثافة و التكنولوجيا العالية.

و ترجع الإنطلاقة الكبرى للصناعات الصغيرة و المتوسطة في إيطاليا إلى بداية السبعينات حيث أعيد هيكلة الصناعات الكبرى حول محورين أساسيين هما :

- إعادة تنظيم عملية الإنتاج على أساس الأخذ بالتجديد التقني المكثف.

- لا مركزية الإنتاج، و يتمثل هذا المحور في نقل أجزاء هامة من الإنتاج لكي يتم تصنيعها خارج المصنع الأم، بهدف تقليص النفقات و التمتع بمرونة حقيقية في مواجهة تقلبات السوق، و قد ساهم هذا المحور، على وجه التحديد في نمو الصناعات الصغيرة و المتوسطة، حيث استطاعت أن تستخدم تقنيات حديثة، و عمالة ماهرة، و دخلت معركة ضارية لإثبات و جودها و جدواها، و قدرتها على الصمود في مواجهة المنافسة المحلية و الدولية معا³.

تعتبر إيطاليا رائدة في هذا النوع من المؤسسات، إذ تمثل المؤسسات الصغرى 85 % من مؤسسات القطاع الصناعي الإيطالي، و تساهم بأكثر من 25 % من مناصب الشغل و 15.3 % في خلق القيمة المضافة⁴، أما المؤسسات الصغيرة التي توظف أقل من 50 عامل، فتمثل 97.5 % من مجموع المؤسسات الصناعية و توظف 53 % من العمال في القطاع الصناعي و ما بين 80

¹ المرجع السابق، ص: 65 .

²OCDE, Perspectives de l'OCDE sur les PME et l'entrepreneuriat, Edition 2005, P:299.

³ عبد العزيز جميل مخيمر، أحمد عبد الفتاح عبد الحليم، مرجع سبق ذكره، ص: 65 .

⁴OCDE, Perspectives de l'OCDE sur les PME et l'entrepreneuriat, Op.Cit, P: 299.

و 90% في قطاع الخدمات، أما في ما يخص التشغيل في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بصفة عامة فهو يغطي 71% من عمالة القطاع الصناعي و 90% من العمالة في مجال البناء و الخدمات و تجارة الجملة و التجزئة، الفندقية و غيرها¹.

و في سنة 2003 كان عدد المؤسسات بإيطاليا حوالي 4.489 مليون مؤسسة، منها 4.486 مليون مؤسسة عبارة عن مؤسسات متوسطة و صغيرة و صغرى ما يجعل هذا البلد يحتل المرتبة الأولى أوروبا من حيث عدد هذه المؤسسات تليه ألمانيا ب 3 مليون مؤسسة متوسطة و صغيرة، فرنسا 2.5 مليون مؤسسة و بريطانيا بـ 2.226 مليون مؤسسة².

فالسياسات و القوانين الإيطالية، منذ مطلع تسعينات القرن الماضي، تدعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة عن طريق سلسلة من الحوافز و التسهيلات اللازمة لزيادة تواجدها في السوق، و التحسين المستمر لجودة منتجاتها من خلال:

- دعم مشاريع الأبحاث العلمية و التطبيقية، و تطوير وسائل الإنتاج لتحسين جودته.
- تحسين و تثبيت وضع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الأسواق الأجنبية، و مساعدتها على دخول أسواق جديدة عن طريق إصدار جملة من القوانين، التي تعمل كحوافز للتجارة الخارجية و البروز إلى العالمية كالقانون 1989/83 الذي يدعم الشركات الصغيرة و المتوسطة ذات الأنشطة التصديرية³.
- تحسين الجودة و زيادة حجم الخدمات المقدمة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، من خلال توفير التدريب اللازم، و الاستشارات في جميع المجالات.
- تحرير سوق العمل و تقليل التوظيف في السوق السوداء⁴.
- إصدار القانون 857/49 و الذي يوفر تمويل خاص للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة من أجل المحافظة على مستويات العمالة في حالات التعرض للأزمات، بالإضافة إلى تخفيض الأفراد الذين تم

¹Ibid, P: 170.

² عبد الرحيم ليلي، لدرع خديجة، تجارب دولية في تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة - مع الإشارة إلى حالة الجزائر -، الملتقى الوطني الرابع حول المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كرهان جديد للتنمية في الجزائر، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، يومي 13 - 14 أبريل 2008.

³ آيت زيان كمال، إلفي محمد، أهم التجارب الدولية الرائدة في مجال دعم و تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، الملتقى الوطني الرابع حول المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كرهان جديد للتنمية في الجزائر، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، يومي 13 - 14 أبريل 2008.

⁴ حضري دليلة، جديني ميمي، الدور التنموي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة-عرض تجارب-، الملتقى الوطني الرابع حول المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كرهان جديد للتنمية في الجزائر، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، يومي 13 - 14 أبريل 2008.

تسريجهم من أعمالهم للاستثمار في مشروع مستقل¹.

و تعتبر إيطاليا، مثالا غير عادي بسبب كثرة عدد المؤسسات الصغرى التي ترتبط فيما بينها إرتباطا أفقيا، بصورة أو بأخرى، على عكس علاقة (التعاقد من الباطن) الهرمية القائمة بين المؤسسات اليابانية، كما أن التأطير القانوني لكل ما يتعلق بدعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ماديا و معنويا، و تسهيل البحث و التطوير في مجال أنشطها، شكل البيئة الأساسية الخصبة التي شجعت على نمو هذا القطاع ليصبح رائدا في التنمية الإقتصادية و الإجتماعية في إيطاليا.

2.4.2 تجارب بعض الدول النامية

إنجهدت الكثير من الدول النامية نحو إقامة قاعدة عريضة من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دعمها و تعزيز دورها الإقتصادي و الإجتماعي، و فيما يأتي استعراض موجز لبعض تلك التجارب ذات الملامح الخاصة.

1.2.4.2 التجربة الهندية

تعد الهند من أكبر دول العالم كثافة سكانية، و إدراكا من الحكومة لعجزها عن توفير مناصب الشغل أمام العروض المتزايدة للعمل، فقد شجعت المبادرات الفردية و خاصة منها الشبانية لإنشاء مؤسسات صغرى، و التي اكتست الطابع الفردي عموما نظرا لتفضيل هؤلاء الشباب للإستقلالية و تحقيق الذات و الطموح لخلق مناصب عمل بدل البحث عنها، و هكذا وجدت الحكومة في هذا النوع من المؤسسات ضالتها المنشودة لتوفير فرص العمل اللازمة لمواجهة البطالة و هو بعد إجتماعي في غاية الأهمية، حيث ظل عدد عمال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في تزايد مستمر، إذ قدر ب 15 مليون سنة 1960، ليصل إلى 20 مليون عامل سنة 1966 إلى أن بلغ 25 مليون عامل سنة 1971².

إضافة إلى وزن المؤسسات الصغرى و الصغيرة و المتوسطة في الإقتصاد المحلي، فهي تعد أداة فعالة إلى جانب المؤسسات الكبيرة في تحقيق إستراتيجية التنمية في الهند، و لهذا يطلق عليها عبارة " الإين المدلل " و لا تزال على هذه الصفة بالنسبة للحكومات الهندية على اختلاف أنواعها و توجهاتها، هذا الإهتمام بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة ترجم بإنشاء العديد من الهيئات على مختلف المستويات لتدعيم نشاطها و نموها من خلال مايلي:

¹ محمد راتول، بن داودية و هيبه، بعض التجارب الدولية في دعم و تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة - الدروس المستفادة - الملتقى الدولي: متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، يومي 17 - 18 أفريل 2006.

² Ammar Sellami, Op.Cit, P: 101.

(1) إنشاء المشروعات الصغيرة

- عدم السماح للصناعات الكبيرة بتصنيع السلع المخصصة للصناعات الصغيرة، إلا إذا وافقت على شرط تصدير 50% من منتجاتها للخارج مما يساهم في تحسين وضع ميزان المدفوعات، وتوفير العملة الصعبة و التواجد في الأسواق العالمية مثلما يحدث في صناعة البرمجيات، كما تتولى الحكومة حماية 80 سلعة استهلاكية تقوم بإنتاجها الصناعات الصغيرة و المتوسطة، حيث تضمن لها عدم المنافسة من كيانات أكبر منها¹.

- لقد دعمت الهند هذه المؤسسات بنسبة 30% من قيمة الإستثمار الذي يبلغ حده الضريبي مليون روبية مع منح دعم إضافي قدره 5% للمؤسسات التي تحوي عمالة نسوية تفوق نسبة 50%، و هذا لتشجيع المستثمرين على توظيف النساء بهدف إمتصاص قدر أكبر من البطالة في هذه الفئة.

- مساهمة مؤسسة تنمية المؤسسات الصغيرة في تكلفة دراسة جدوى المشروعات.

(2) التمويل

قامت الحكومة بإنشاء بنك الصناعات الصغرى و الصغيرة و بنك التنمية الصناعية، مما مكن أصحاب المؤسسات من الحصول على قروض ميسرة من هذين البنكين بسعر فائدة 5%، هذا المعدل لم يتغير منذ 1945 و هذا إدراكا من الدولة بكونه المعدل المناسب للسياسة التنموية المسطرة من جهة، و مع المستوى الإقتصادي و الإجتماعي لأصحاب المؤسسات المدعمة من جهة أخرى.

(3) الإعفاءات الضريبية

وضع نظام للإعفاءات الضريبية على المؤسسات الصغيرة تتناقص نسبته عكسيا مع قيمة رأس المال المستثمر فمثلا تم منح خصما يقدر ب 20% من الدخل الخاضع للضريبة العامة لمدة 8 سنوات و يستمر ذلك لمدة 10 سنوات بالنسبة للمؤسسات الجديدة المنشأة في المناطق الريفية، كما تمنح إعفاءات للمؤسسات التي تستخدم تكنولوجيا حديثة².

(4) تشجيع الصادرات

يعفى المصدرون من دفع الرسوم الجمركية عن الخامات المستخدمة في تصنيع المنتج الذي يتم تصديره، كما يتم إعفاؤهم من الضريبة على المواد الخام التي تستخدم في تصنيع السلع المصدرة.

¹ آيت زيان كمال ، إلفي محمد، مرجع سبق ذكره.

² فتحي السيد عبده أبو سيد أحمد، مرجع سبق ذكره، ص: 167.

5) التسويق

إنتهاج الحكومة لسياسات مزدوجة من خلال التدابير الحمائية التشريعية لتلك الصناعات للحد من إنتاج الصناعات الكبيرة مع فرض الضرائب عليها بما يساعد في تصريف نفس السلع من إنتاج الصناعات الصغيرة و الإستفادة من ريع الضرائب لتنميتها، و في هذا السياق قامت الحكومة بحجز أكثر من 1200 بند إنتاجي حصرا على المؤسسات الصغيرة¹، و بالتالي منع المشاريع الصناعية الكبرى من دخول مجال إنتاج هذه السلع، هذا إلى جانب إنتهاج سياسة تفضيل المؤسسات الحكومية لشراء منتجات الصناعات الصغيرة.

6) المجمعات التعاونية

لقد بدأت الهند منذ 1956 بتطبيق برنامج جاد و طموح، حيث شكلت من هذه المجمعات مدنا صناعية في بنجاب و البنغال الغربية مثل مجمعي فريد آباد و زاجبور، و في أقل من عشر سنوات تشكل 486 مجمع، و قد تم تجهيزها بالهياكل الضرورية كالماء و الطاقة و النقل و الإتصالات و غيرها²، و تهدف هذه المجمعات أساسا إلى تطوير المناطق الريفية و الأكثر تخلفا في البلاد بتحويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من المناطق الحضرية إليها.

نخلص إلى أن الهند كدولة آخذة في النمو تعتبر بمثابة خيرة في مجال تنمية و تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و هي من أكثر الدول تأثرا بالتجربة اليابانية، و رغم تشابه التجربتين إلا أن ما يميز التجربة الهندية، هو الحماية التشريعية الكبيرة التي تحظى بها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في مواجهة المؤسسات الكبرى.

2.2.4.2 التجربة المصرية

قامت الحكومة المصرية خلال فترة التسعينات من القرن العشرين، بالعديد من الخطوات في مجال تشجيع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و قد زادت من جهودها خاصة بعد وضع الخطة الخماسية 2007/2002 القاضية بتوفير 2.8 مليون فرصة عمل³، و قد أكدت العديد من الدراسات التي تناولت التشغيل في مصر، أن هذه المؤسسات تتميز بإمكانيات كبيرة في استعاب هذا العدد الهائل من العمالة و القضاء تدريجيا على مشكلة البطالة في هذا البلد الذي يتميز بضغط ديموغرافي حيث وصل عدد السكان إلى 75 مليون نسمة، و لعل أهم الإجراءات التي اتخذتها الحكومة من

¹ عبد العزيز جميل مخيمر، أحمد عبد الفتاح عبد الحليم، مرجع سبق ذكره، ص: 69 .

² هوشيار معروف، مرجع سبق ذكره، ص: 286.

³ أيمن علي عمر، إدارة المشروعات الصغيرة " مدخل بيئي مقارن"، دار نشر الثقافة، الإسكندرية، 2007، ص: 121.

أجل دعم و تشجيع هذا النوع من المؤسسات مايلي:

1) الصندوق الاجتماعي للتنمية

يعتبر إنشاء الصندوق الاجتماعي للتنمية وفق القرار الجمهوري رقم 40 لعام 1991، نقطة البداية في البرنامج المصري لتشجيع المشاريع الصغيرة بشكل رسمي، فحتى منتصف عام 1998، قام الصندوق بتمويل أكثر من 86000 مشروع صغير، منها 45000 مشروع صغير جدا يعرف بإسم مشروعات الأسر المنتجة و المشروعات المتزلية، و قد بلغت نسبة هذه المشروعات الأخيرة حوالي 53% من إجمالي المشاريع التي قام الصندوق بتمويلها¹.

يولي الصندوق أهمية خاصة لخريجي الجامعات و المعاهد العليا، حيث لم تعد الحكومة تلتزم بتوفير فرص التوظيف لهم بالأجهزة الحكومية المختلفة، فقام الصندوق بدعم إنشاء مؤسسات صغيرة لهؤلاء الشباب في مجالات النشاط الإقتصادي المختلفة، كما طرح برنامج "المقاول الصغير" لخريجي كليات الهندسة في مجالات البناء و التشييد و صيانة البنية التحتية.

و مع مستهل الألفية الثالثة، سيقوم الصندوق بالتركيز على تدعيم المؤسسات المتوسطة بجانب الصغيرة، لتوفير المزيد من فرص العمل للشباب، و لتمكين هذه المؤسسات من التصدير و تسويق منتجاتها في الأسواق الخارجية، و تتضمن خطة الصندوق التركيز على ما يسمى "حاضنات التكنولوجيا، و حاضنات الأعمال و الصناعات المغذية"، و قد تقرر إنشاء جهاز لتنمية المؤسسات الصغيرة يتبع الصندوق الاجتماعي للتنمية، و يعمل في جميع المحافظات المصرية لتنمية المؤسسات الصغيرة القائمة فعلا، و إنشاء مشاريع جديدة للشباب لتأمين فرص عمل لهم.

و يقوم الصندوق الاجتماعي للتنمية بالتعاون مع بنوك القطاع العام بدعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، من خلال مجموعة من الآليات المؤسسية الجديدة لتفعيل دوره، و من أهم أهدافه مايلي:

- نشر ثقافة العمل الحر و تعميق الإهتمام بالإستثمار الفردي و الخاص.
- تطوير و تنمية الأعمال الصغيرة القائمة بما يحسن من إنتاجيتها و يرفع قدرتها على استعاب المزيد من العمالة.
- التدريب للخريجين و العمالة العاطلة لمقابلة إحتياجات القطاع الخاص في بعض التخصصات، مثل صناعة الأثاث و التعبئة و التغليف و الجلود و غيرها.
- تقديم التسهيلات الإئتمانية اللازمة، بالإتفاق مع وزارة الصناعة و بنك الإستثمار القومي.

¹ عبد العزيز جميل مخيمر، أحمد عبد الفتاح عبد الحلیم، مرجع سبق ذكره، ص: 76.

- تقديم المعونة الفنية اللازمة لإقامة و تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
- برنامج الحاضنات الصناعية، وحاضنات الأعمال، حيث يقوم بتوفير المناخ و المقومات اللازمة لقيام نشاط صناعي.

(2) المجمعات الصناعية

تقام بشكل إختياري لتضم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة دون المساس باستقلاليتها و كيانها المنفرد، و يتم في هذه التجمعات تصنيع جميع مكونات السلعة الواحدة وفق مواصفات جودة محددة، ثم يتم تغذية الشركة الأم بهذه المكونات، و يتم من خلال هذه التجمعات و الشبكات الصناعية تحقيق التكامل الأفقي و الرأسي سواء في المجالات الفنية أو الإنتاجية أو التسويقية¹.

وقد أخذت هذه المجمعات قدرا كبيرا من الإهتمام في مصر، تجسد في إنشاء عدد من المجمعات الصناعية في كل من، العامرية و العاشر من رمضان و في مدينة السادات و أسوان و الإسماعلية و غيرها، حيث تضمنت تلك المجمعات 4260 وحدة بالإضافة إلى أنه تم تخصيص مساحات في المدن الجديدة لإقامة مناطق صناعية لتشجيع الصناعات الصغيرة و الحرفية و المغذية للصناعات الكبيرة باعتبار الأولى كثيفة العمالة، فضلا عن منحها العديد من الإمتيازات و تبسيط إجراءات إنشائها².

إذن فالصندوق الإجتماعي للتنمية يعتبر من التجارب الرائدة في دعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، مع الإهتمام بشكل خاص بتوسيع فرص العمل أمام أعداد متزايدة من الشباب الذين ينهون دراساتهم بالجامعات و المعاهد العليا سنويا، إضافة إلى الأعداد الكبيرة من الخريجين السابقين الذين ينتظرون ظهور فرص عمل مناسبة أو يبحثون بجدية عنها.

و على الرغم من حداثة التجربة، و عدم وجود تقييم شامل لها، إلا أن صداها و آثارها تركت بصماتها في كافة أرجاء البلاد، كما أن للمجمعات الصناعية دور فعال في تشجيع و تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في مصر من خلال جذب الإستثمار و المستثمرين للمدن الجديدة.

استعرضنا فيما سبق أربعة تجارب تتعلق بقطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، و التي تعتبر من التجارب الرائدة في هذا المجال، فرغم قلتها غير أنها جديدة بالاحتذاء، و تسمح لنا بتدعيم خطوات الإلتجاه نحو دعم تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر نظرا للدور التنموي الذي تقوم به و لما تؤمنه من فرص عمل.

¹ المرجع السابق، ص: 87، 88.

² أيمن علي عمر، مرجع سبق ذكره، ص: 186.

خلاصة

لم يمنع التباين في مفهوم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و إيجاد تعريف موحد لها، من إثبات أهميتها في مختلف مجالات التنمية الاقتصادية سواء في مجال الابتكارات أو الصادرات أو تكامل أنشطتها فيما بينها أو مع المؤسسات الكبيرة ، نظرا لتمييزها بخصائص مشتركة، تتمثل في رأس مالها المتواضع، و إمكاناتها البسيطة، و سهولة تأسيسها و مرونتها الكبيرة التي تسمح لها بالتكيف مع تقلبات السوق و غيرها.

إن التحولات التي شهدتها المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، و الإصلاحات التي مرت بها منذ ثمانينات القرن العشرين أدت إلى تغيير تدريجي في السياسات المتبعة، من خلال إعادة الاعتبار للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة و تشجيع إنشائها، و قد توجت الجهود المبذولة من أجلها بإنشاء وزارة خاصة بها سنة 1994، و لإعطاء نفس جديد لترقية الإستثمار، أصدرت السلطات العمومية سنة 2001، الأمر الخاص بتطوير الإستثمار و القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

و يبقى على كاهل الدولة بذل المزيد من الجهود لتحسين المحيط الذي تنشط فيه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لتذليل الصعوبات و المشاكل التي تواجهها في مواطن متعددة خاصة فيما يخص العقار الصناعي، و المشاكل التمويلية و العراقيل الإدارية و البيروقراطية، رغم ما جاء به قانون المالية التكميلي لسنة 2009 من إجراءات لدعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و تحفيزها خاصة في مجال التشغيل، حيث تلعب هذه المؤسسات دورا رياديا في إيجاد فرص عمل، و استيعاب نسبة كبيرة من القوى العاملة بمستوياتها المختلفة، و من ثم مساهمتها في التخفيف من حدة مشكلة البطالة، نظرا لكونها كثيفة العمالة و قليلة رأس المال، و يتوقف نجاح المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في إمتصاص أكبر قدر من البطالة و القيام بدورها التنموي على ضرورة تهيئة مناخ ملائم لنمو و توسع هذه المؤسسات، و ذلك من حيث الجوانب التشريعية و السياسية و الاقتصادية و الإجتماعية بهدف تقليل المخاطر التي يتعرض لها الشباب المقاولون، هذا ما تأكده تجارب دول سبقتنا في هذا المجال كاليابان، إيطاليا، الهند و مصر، و أن الأخذ بها يعد اتجاهها صحيحا لسياسة تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في بلادنا.

الفصل الثالث: دور المؤسسات الصغيرة
و المتوسطة في خلق مناصب شغل
بولاية قسنطينة

تمهيد

1.3 السكان و البطالة في ولاية قسنطينة

2.3 واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

في ولاية قسنطينة

3.3 مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في

التشغيل بولاية قسنطينة

4.3 مساهمة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل

الشباب و الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار

في توفير مناصب عمل

خلاصة

الفصل الثالث: دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في خلق مناصب شغل بولاية قسنطينة

تمهيد

إن انتشار ظاهرة البطالة بالجزائر و ما ألحقته من أضرار بكيانها الإقتصادي و الإجتماعي، دفع بالمسؤولين إلى وضع عدة آليات للحد من هذه الظاهرة و التخفيف منها، و من بينها التشجيع على إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بهدف المساهمة في استحداث مناصب عمل جديدة، تماشيا مع ما حققته من نتائج جيدة في كثير من الدول فيما يخص التنمية الإقتصادية، و في مجال التوظيف.

و عليه سنحاول تقييم نتائج أداء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بولاية قسنطينة من خلال الدور الذي يمكن أن تساهم به في معالجة أحد معضلات التنمية المحلية، ألا و هي مشكلة البطالة، من أجل ذلك ارتأينا تقسيم هذا الفصل إلى أربعة أجزاء، حيث سنتناول في الجزء الأول التركيبة السكانية و الخصائص الديموغرافية للولاية و كذا دراسة فئة معينة من السكان و هم البطالون لمعرفة أهم خصائص هذه الظاهرة من خلال معطيات الوكالة الولائية للتشغيل حول طالبي العمل المسجلين لديها، و الجزء الثاني سيخصص لواقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بولاية قسنطينة من خلال التعرف على تطورها و توزيعها عبر مختلف البلديات و حسب القطاعات الإقتصادية، في حين سنتطرق في الجزء الثالث لتقييم مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالولاية في التوظيف، أما الجزء الأخير من الفصل فسيخصص للإطلاع على دور الفروع الولائية لكل من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار في توفير فرص عمل جديدة بقسنطينة.

1.3 السكان و البطالة في ولاية قسنطينة

ولاية قسنطينة هي إحدى ولايات الجزائر، تضم تعدادا سكانيا كبيرا يقارب المليون نسمة جعلها من أكبر الأقطاب السكانية على المستوى الوطني، و الذي ينعكس على قوة العمل بالولاية.

1.1.3 التعريف بالولاية

هي عاصمة الشرق الجزائري، إذ تقع في الشمال الشرقي للبلاد و تتربع على مساحة قدرها 2297.2 كلم²، و تمثل مساحتها ما نسبته 0.098 من مساحة الوطن.

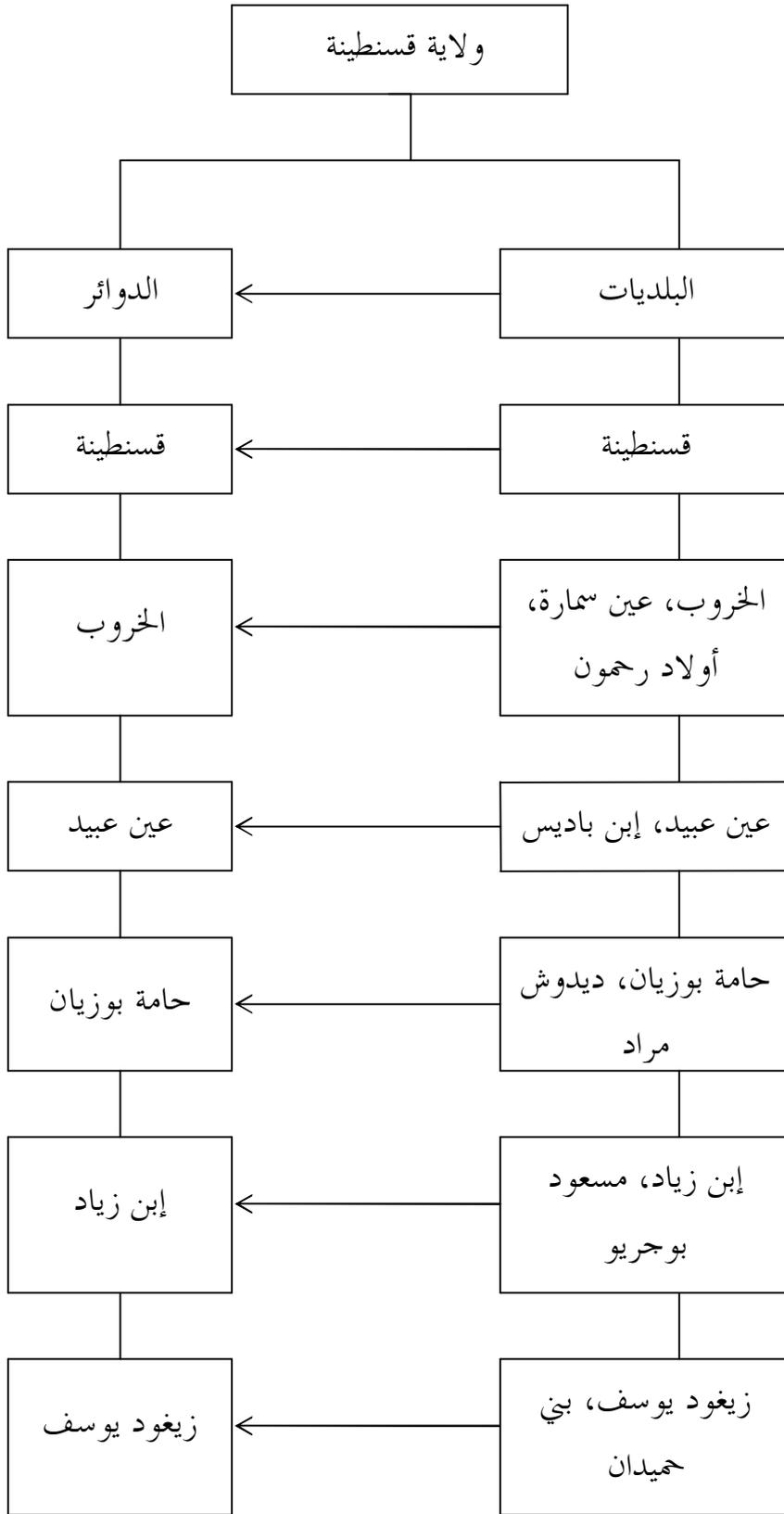
1.1.1.3 الموقع الفلكي و الجغرافي

تحد ولاية قسنطينة شرقا ولاية قالمة و غربا ولاية ميلة و شمالا ولاية سكيكدة و جنوبا ولاية أم البواقي و هي محددة بخط طول 36 درجة و خط عرض 48 درجة، و تقع على ارتفاع ما بين 534 م و 644 م على سطح صخري عتيق.

2.1.1.3 التقسيم الإداري

بمقتضى القانون رقم 09/84 المؤرخ في 4 فيفري 1984 المتعلق بالتقسيم الإداري الجديد أصبحت ولاية قسنطينة تتكون من الدوائر و البلديات الموضحة في الشكل التالي:

شكل رقم 06: دوائر و بلديات ولاية قسنطينة.



المصدر : من إعداد الطلبة بالإعتماد على معطيات مديرية التخطيط و التهيئة العمرانية لولاية قسنطينة.

فالولاية تتكون من 6 دوائر و هي: قسنطينة، الخروب، عين عبيد، حامة بوزيان، ابن زياد، زيغود يوسف، و من 12 بلدية جميعها حضرية ما عدا بلديتي: بني حميدان و مسعود بوجريو.

3.1.1.3 مؤشرات إقتصادية

تتموقع ولاية قسنطينة بين الولايات الأكثر أهمية في الوطن، فمساحتها معتبرة و كثافتها السكانية تقدر ب 427.9 ساكن/ كلم²، بمعدل تحضر يقدر ب 94% و أكثر من 85% من سكانها يقطنون الدوائر الرئيسية، تتوفر على ثلاث مناطق صناعية هي: بالما ببلدية قسنطينة، و الطرف ببلدية ابن باديس و حميدة بن عيسى ببلدية ديدوش مراد.

و حسب نتائج الإحصاء العام للسكن و السكان الذي أجري ما بين 16 و 30 أبريل 2008 فقد بلغ معدل النشاط بها 47.5% و معدل التشغيل 88.2%، و قدر معدل البطالة لنفس السنة ب 11.3%.

2.1.3 الخصائص الديموغرافية لولاية قسنطينة

تضم ولاية قسنطينة تعدادا سكانيا كبيرا يصل حسب نتائج الإحصائيات المتعلقة بسنة 2009 إلى 983050 نسمة، حيث يتوزعون وفق خصائص معينة نوردها في مايلي:

1.2.1.3 توزيع السكان حسب المناطق الجغرافية

يتوزع السكان في الولاية بشكل غير متساوي إذ تشهد بعض البلديات إكتظاظا كبيرا على عكس بلديات أخرى، و يمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم 9: تطور عدد السكان و الكثافة السكانية حسب البلديات خلال سنة 2009.

البلدية	عدد السكان حسب إحصاء 2009	المساحة بالكلم ²	الكثافة السكانية نسمة / الكلم ²
1 قسنطينة	451060	183	2464.8
2 الخروب	200700	255	787
3 عين سمارة	39620	123.81	320
4 أولاد رحمون	27200	269.95	100
5 حامة بوزيان	84350	71.18	1185
6 ديدوش مراد	47240	115.70	408.3
7 زيغود يوسف	36000	255.95	140.6
8 بني حميدان	9610	131.02	73.3
9 مسعود بوجريو	9240	106.60	86.7
10 ابن زياد	19480	150.77	129.2
11 ابن باديس	19700	310.42	63.5
12 عين أعبيد	38850	323.80	120
المجموع	983050	2297.20	427.9

المصدر: مديرية التخطيط و التهيئة العمرانية لولاية قسنطينة، 2009.

نلاحظ أن 86.5% من سكان الولاية يقطنون الدوائر الرئيسية المتمثلة في قسنطينة، الخروب، حامة بوزيان، و نصف سكانها تقريبا يتمركزون في بلدية قسنطينة، رغم مساحتها الصغيرة مقارنة ببلديات أخرى و هذا ما يجعلها أكثر إكتظاظا من حيث الكثافة السكانية، فرغم أن مساحة بلدية ابن باديس مثلا تقارب ضعف مساحة بلدية قسنطينة، إلا أن الكثافة السكانية بهذه البلدية تفوق نظيرتها في بلدية ابن باديس بحوالي 39 مرة، ثم تأتي في المرتبة الثانية من حيث الكثافة السكانية بلدية حامة بوزيان و في المرتبة الثالثة بلدية الخروب، أما باقي البلديات فهي تعرف تباينا من حيث عدد السكان و كذا الكثافة السكانية، و يعود رسم معالم خريطة التوزيع الجغرافي للسكان لتيارات الهجرة الداخلية و الخارجية التي شهدتها الولاية، نظرا لتوفر المشاريع الإقتصادية و الخدمات الإجتماعية كالنقل و المرافق العامة و ملائمة الظروف الأمنية و غيرها و التي تعتبر عوامل جذب للوسط الحضري.

2.2.1.3 توزيع السكان حسب السن

يتوزع سكان ولاية قسنطينة عبر مختلف الفئات العمرية حسب ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم 10: توزيع السكان حسب السن في سنة 2008.

السن	المجموع
0 - 14	314391
15 - 59	540721
60 سنة فما فوق	66781
المجموع	921893

المصدر: Direction de la Planification et de l'Aménagement du territoire, Monographie,

Wilaya de Constantine, édition: Juin 2008, P:6.

من خلال الجدول نلاحظ أن الفئة العمرية (15 - 59) سنة تحتل الصدارة حيث بلغ عدد أفرادها 540721 نسمة بنسبة 58.65% من إجمالي السكان و هذا يدل على اتساع مجال فئة الأشخاص الذين هم في سن العمل، تليها الفئة العمرية (0 - 14) سنة و هم الأطفال بنسبة 34.11% و هي فئة معالة خارج قوة العمل، ثم كبار السن ذوي الفئة العمرية (أكثر من 60 سنة) و الذين هم خارج الفئة النشيطة أيضا، إذ لا يمثلون إلا نسبة 7.24% من إجمالي السكان.

3.2.1.3 توزيع السكان حسب الجنس

يقدر عدد سكان الولاية سنة 2008 ب 921893 نسمة نصفهم ذكور و النصف الآخر إناث بنسب تقريبا متساوية، حيث يبلغ عدد الذكور 460943 نسمة بنسبة 49.99% من إجمالي عدد السكان، و 460950 نسمة إناث بنسبة 50.01% من إجمالي عدد السكان، هذا يعني أن كل 100000 ذكر تقابله 100001 أنثى.

3.1.3 واقع و خصائص البطالة في ولاية قسنطينة

إن المعلومات التي سنستعملها تخص فقط طالبي العمل المسجلين لدى وكالة التشغيل لولاية قسنطينة، و التي سنعتمد عليها في محاولة تحديد تطور و خصائص البطالة في الولاية. و تجدر الإشارة إلى أن الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) هي مؤسسة عمومية ذات شخصية معنوية و استقلال مالي، تابعة لوزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي، تهتم أساسا بالإطلاع على وضعية السوق الوطنية لليد العاملة، و تنظم العلاقة بين طلب العمل و عرض العمل و تقرب بينهما، حيث تقوم بإعلام و توجيه طالبي العمل بعدما تتلقى عروض الشغل من طرف مؤسسات عمومية، خاصة، مختلطة، و حتى من مؤسسات خاصة أجنبية.

و لقد تطور عدد طالبي العمل المسجلين لدى وكالة قسنطينة من 29582 سنة 2007 إلى 39636 سنة 2009 ب 10054 أي بنسبة تقارب 34 %، رغم هذا الإرتفاع الكبير في الطلب على العمل إلا أن الوكالة تمكنت خلال سنة 2009 من إيجاد مناصب عمل ل 7138 شخص.

إن تشخيص حدة مشكلة البطالة في ولاية قسنطينة يقتضي تمييز السكان الذين تمسهم هذه الظاهرة على أساس عدد من التصنيفات، و من أهمها:

1 - المناطق الجغرافية.

2 - السن.

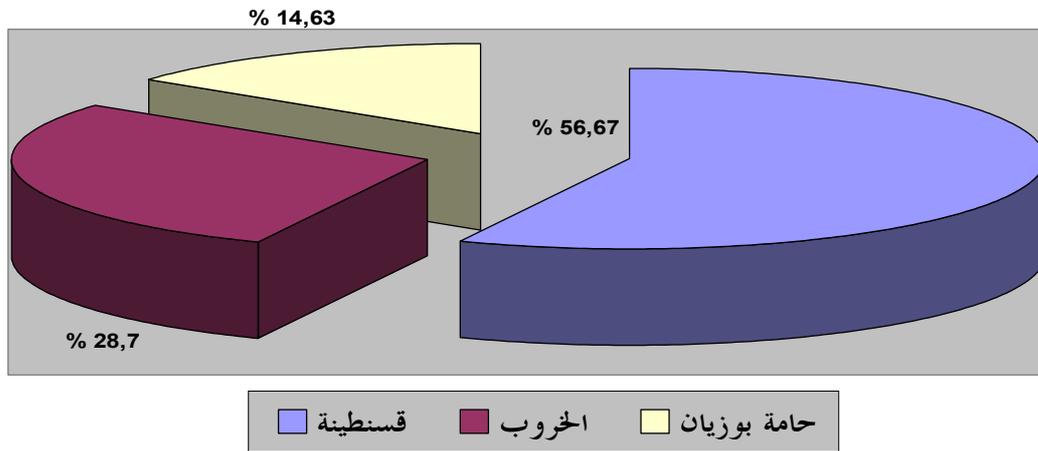
3 - الجنس.

4 - المستوى التعليمي.

1.3.1.3 تصنيف طالبي العمل حسب المناطق الجغرافية

إن للمشاريع الإقتصادية و الخدمات الإجتماعية دور بارز في تركيز السكان في مناطق دون أخرى، و بناء على هذا يمكن تقسيم المناطق الجغرافية لتواجد طالبي العمل إلى نوعين، إحداهما حضري و الآخر ريفي، هذا ما يوضحه الشكل الموالي :

شكل رقم 07: توزيع طالبي العمل حسب المناطق الجغرافية سنة 2009



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على معطيات وكالة التشغيل لولاية قسنطينة.

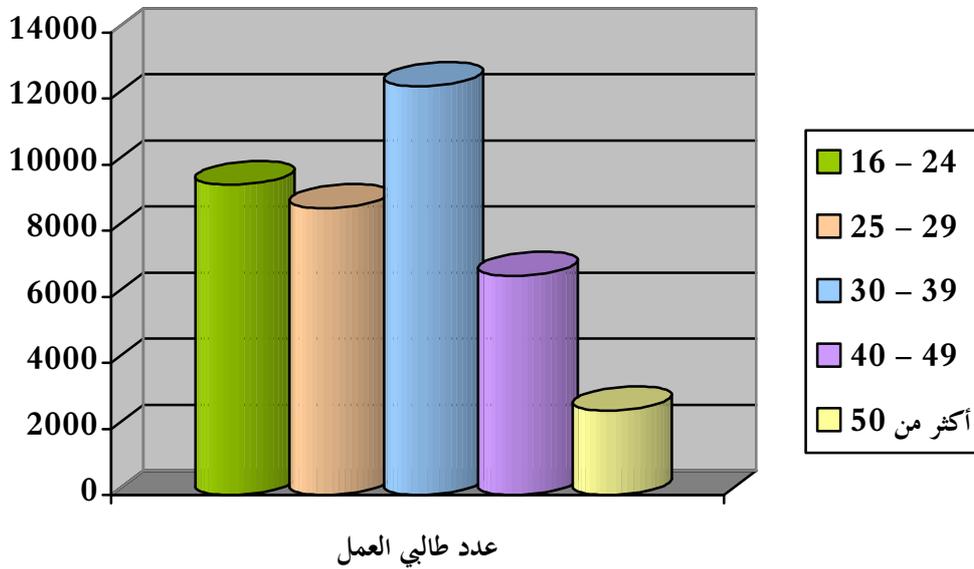
من خلال تتبعنا للنسب الواردة في الشكل أعلاه نلاحظ أن هناك اختلالا في توزيع طالبي العمل بين المناطق الحضرية و الريفية، فغالبية طالبي العمل خلال سنة 2009 هم من وكالة قسنطينة و التي تضم بلديتي قسنطينة و عين سمارة الحضريتين، بنسبة 56.67 % من العدد الإجمالي، أما المرتبة الثانية فكانت لوكالة الخروب بنسبة 28.7 % و التي تتكفل بطالبي العمل بالبلديات

الحضرية التالية: الخروب، ابن باديس، أولاد رحمون، عين عبيد، و هذا يدل على أن نسبة طالبي العمل تتمركز في المناطق الحضرية باعتبارها الأكثر كثافة سكانية، إذ أن التوزيع الجغرافي للسكان له الأثر الكبير في توزيع طالبي العمل، أما وكالة حامة بوزيان فتسجل أقل نسبة و هي 14.63%، و نعتقد أن هذا راجع إلى انخفاض الضغط الديموغرافي في البلديات التي تضمها هذه الوكالة كبلدية بني حميدان الريفية التي لا تتعدى الكثافة السكانية بها 73.3 نسمة / الكلم².

2.3.1.3 تصنيف طالبي العمل حسب السن

من خلال الشكل الموالي سنتعرف على الفئات العمرية الأكثر طالبا للعمل.

شكل رقم 08: توزيع طالبي العمل حسب السن سنة 2009.



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على معطيات وكالة التشغيل لولاية قسنطينة.

من خلال الشكل نلاحظ أن الطلب على العمل تتقاسمه الفئات العمرية بشكل غير عادل، فمعظمهم من الشباب الذين تقل أعمارهم عن 40 سنة، حيث يمثلون أكثر من 76%، و هي الفئة ذات الوزن الأكبر في القوى العاملة، و يرجع هذا الإرتفاع في اعتقادنا، إلى أن هذه الفئة تتوافق مع السنوات التي يتخرج خلالها معظم الطلبة الجامعيين و المكونين في المعاهد، و الذين يصعب تحولهم من حالة البحث عن العمل إلى حالة العمل، بالإضافة إلى المحالون مبكرا على سوق الشغل بسبب التسرب المدرسي حيث يترتب عن ذلك صعوبة اندماجهم في الحياة المهنية، كذلك المؤدون لواجب الخدمة الوطنية و الذين معظمهم يتقدمون لأول مرة لسوق العمل، و هم بدون تجربة أو خبرة ميدانية، خاصة و أن أغلب المؤسسات الاقتصادية تعطي أولوية التوظيف للأفراد

المؤهلين و ذوي الخبرة المهنية، إذن فالفئة الأكثر طلبا للعمل هي الشباب الداخلين لأول مرة إلى سوق العمل، أما بالنسبة للفئة أكثر من 40 سنة فهي عموما تعبر عن بطالة إعادة إدماج ناتجة عن تسريح العمال في إطار الخوصصة، و كون هذه العمالة مؤهلة فنسبتها منخفضة بسبب سهولة الإدماج المهني.

3.3.1.3 تصنيف طالبي العمل حسب الجنس

لمعرفة الفئة الأكثر طالبا للعمل من الرجال و النساء في الولاية، نقدم الجدول التالي:

جدول رقم 11: تطور توزيع طالبي العمل حسب الجنس خلال الفترة 2007-2008.

2008		2007		طالب العمل الجنس
النسبة	العدد	النسبة	العدد	
81.95	31780	87.95	26019	ذكر
18.05	7000	12.05	3563	أنثى
100	38780	100	29582	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على معطيات وكالة التشغيل لولاية قسنطينة.

نلاحظ من خلال هذه الأرقام و النسب أن طالبي العمل يتركزون بشكل كبير في فئة الذكور حيث أن النسبة لم تنخفض عن مستوى 80 % خلال الفترة 2007 - 2008 إذ بلغت في سنة 2007 نسبة تقارب 88 % من العدد الإجمالي لطلبي العمل، في حين بلغت 12.05 % لنفس السنة بالنسبة للإناث، يعني أن نسبة طالبي العمل من جنس الذكور تفوق نسبة طالبي العمل من جنس الإناث بقراءة 7 أضعاف، لكن سرعان ما بدأت هذه النسبة في التراجع سنة 2008 حيث أصبحت تقريبا 82 % مقابل 18 % لدى الإناث، هذا الإرتفاع النسبي نفسره بالتطور و النضج التدريجي لفكرة عمل المرأة لدى المجتمع القسنطيني الذي كانت تسوده بعض التقاليد الإجتماعية التي تعرقل دخول المرأة عالم الشغل، هذا ما يؤكده العدد الهائل من الإناث المتخرجات من الجامعات و مراكز التكوين المهني سنويا و كذا اللائي هن في طور التدرج، حيث ستوجهن لسوق العمل لاحقا.

4.3.1.3 تصنيف طالبي العمل حسب المستوى التعليمي

يحظى طالبي العمل بمستويات تعليمية مختلفة جعلتهم يتوزعون وفق ما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم 12: تطور توزيع طالبي العمل حسب المستوى التعليمي خلال الفترة 2007-2009.

2009		2008		2007		طالب العمل المستوى التعليمي
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
4	1586	3.91	1515	5.53	1635	بدون مستوى
16.14	6397	13.89	5388	18.44	5454	إبتدائي
49.28	19536	46.45	18015	47.12	13940	متوسط
21.11	8370	23.06	8941	23.68	7006	ثانوي
9.45	3747	12.69	4921	5.23	1547	جامعي
100	39636	100	38780	100	29582	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على معطيات وكالة التشغيل لولاية قسنطينة.

نلاحظ أن نسبة الذين لم يوفقوا في إيجاد وظيفة تتزايد مع المستوى التعليمي، ففي سنة 2009 قدرت ب 4 % بالنسبة للذين بدون مستوى، و 16.14% بالنسبة لذوي المستوى الإبتدائي أما لذوي المستوى المتوسط فقد بلغت 49.28 %، بسبب التسرب المدرسي في الطورين الأول و الثاني مما يسمح بتدفق أعداد هائلة من الشباب لسوق الشغل يتميزون بنقص الخبرة و الكفاءة المهنية، أما بالنسبة لذوي المستوى الثانوي و الجامعي فإن الدراسة قد أحرقتهم نسبيا عن الدخول المبكر لسوق الشغل و طلب عمل.

إن توزيع طالبي العمل حسب المستوى التعليمي، يظهر وجود إرتفاع في نسبة الطلب على العمل خاصة بالنسبة للجامعيين، ففي سنة 2008 بلغت نسبتهم 12.69 % بعدما كانت 5.23 % في 2007، أي في غضون سنة واحدة تجاوز عددهم ضعف ما كان عليه، فكثيرا ما تشكو المؤسسات الإقتصادية من نقص العمالة المؤهلة، في حين يتدفق لسوق الشغل آلاف الجامعيين و غير الجامعيين، هذا العجز عادة ما يعوض بالعمالة الأجنبية، مما يطرح إشكالية إصلاح المنظومة التعليمية و التكوينية بما يتماشى و احتياجات سوق الشغل.

بناء على ماسبق، يمكننا القول أن بلدية قسنطينة و البلديات المجاورة لها هي الأكثر تضررا من البطالة حسب معطيات وكالة التشغيل المحلية، و نعتقد أن هذا يعود للكثافة السكانية الكبيرة في هذه المناطق، حيث بلغت سنة 2009 في بلدية قسنطينة 2464.8 نسمة /كلم² و التي تدل على إرتفاع عدد السكان النشطين بها، كما أن معظم طالبي العمل (البطالون) هم من الشباب الذكور ذوي المستوى التعليمي المتوسط في الغالب يتميزون بنقص الخبرة و الكفاءة المهنية، إلا أنه في السنوات الأخيرة يظهر تزايد ملحوظ لخريجي الجامعات.

لكن لو استعملنا المعطيات السابقة في حساب معدل البطالة في الولاية لظهر بحجم أقل من حجمه الحقيقي، نظرا لأن هذه المعطيات مستقاة من وكالة التشغيل لولاية قسنطينة التابعة لوزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي، و التي لا تعكس العدد الحقيقي للبطالين بالولاية لأنها تعني فقط بطالي العمل المسجلين لديها و ليس بكل البطالين في الولاية، و بالتالي لا يمكن الأخذ بمعطياتها في تحديد معدل البطالة للولاية أو لأحد بلدياتها، و بسبب هذا النقص الكبير في البيانات الإحصائية المتعلقة بهذه الظاهرة سواء تعلق الأمر بعدد السكان النشطين أو المشتغلين أو البطالين في كل بلدية من حيث الجنس أو السن أو غير ذلك، تعذر علينا حساب معدل البطالة الحقيقي في كل بلدية من أجل تحديد البلديات الأكثر تضررا من هذه الظاهرة و دراسة خصائصها.

2.3 واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في ولاية قسنطينة

تعرف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على مستوى ولاية قسنطينة اهتماما كبيرا من قبل السلطات المحلية، و يتجلى ذلك في إنشاء مديرية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الصناعات التقليدية على مستوى الولاية سنة 2005، التي تهدف إلى دراسة التدابير المتعلقة بدعم و تشجيع إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و المساهمة في إنجاز خريطة مكان تواجدها بالإضافة إلى تأطير التظاهرات الإقتصادية و كذا جمع المعلومات و المعطيات الإقتصادية المتعلقة بها.

1.2.3 تشكيلة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

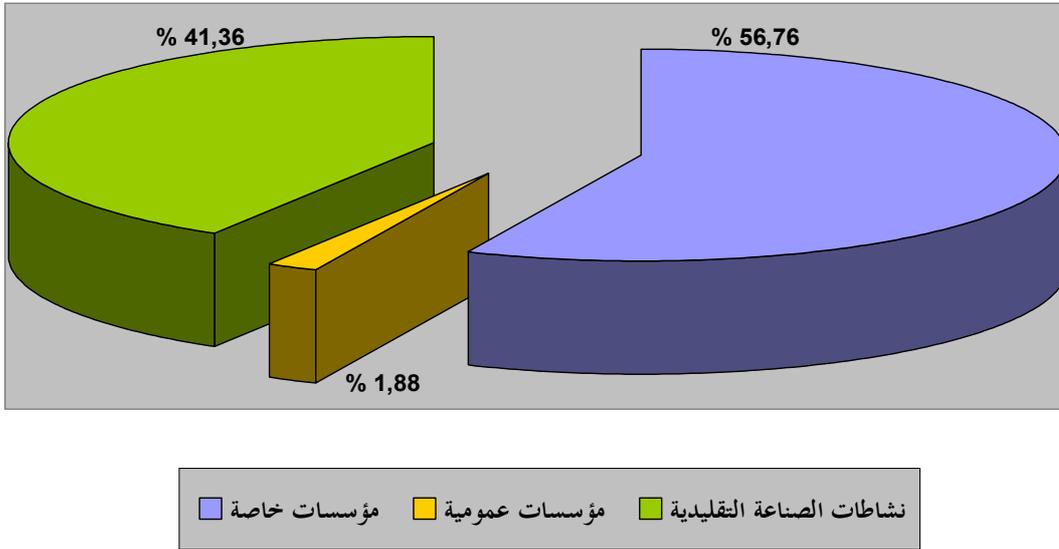
تتكون المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة العمومية و الصناعة التقليدية أو النشاطات الحرفية.

1.1.2.3 توزيع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب الشكل القانوني

الشكل التالي يوضح توزيع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب شكلها القانوني و ذلك

سنة 2009.

الشكل رقم 09: توزيع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب الشكل القانوني سنة 2009.



المصدر: من إعداد الطالبة استنادا إلى معطيات مديرية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الصناعة التقليدية لولاية قسنطينة.

من خلال الشكل نلاحظ أن توزيع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة وفقا للمعيار القانوني، يظهر أن عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة المصرح بها لدى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية قد بلغ 14865 مؤسسة نهاية سنة 2009، و يندرج ضمنها مؤسسات القطاع الخاص و البالغ عددها 8438 مؤسسة أي ما يعادل نسبة 56.76% من إجمالي عدد المؤسسات، و بالتالي فهو القطاع الأكثر إنشاء لهذه المؤسسات و هذا بطبيعة الحال يتوافق مع منطلق الإصلاحات الاقتصادية في إطار التوجه نحو إقتصاد السوق و تشجيع القطاع الخاص على المساهمة في التنمية الاقتصادية، أما فيما يخص المؤسسات التابعة للقطاع العام فقد قدر عددها ب 280 مؤسسة أي ما نسبته 1.88%، و هي نسبة ضئيلة جدا تعود إلى عملية الخوصصة، في حين قدر عدد الورشات الحرفية المصرح بها لدى غرفة الصناعة التقليدية و الحرف ب 6147 ورشة أي بنسبة تقدر ب 41.36%.

2.1.2.3 تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب الشكل القانوني

إن معطيات مديرية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تظهر تطور في عددها حسب الشكل القانوني، نلخصه في الجدول التالي:

الجدول رقم 13: تطور تعداد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب الشكل القانوني خلال الفترة
2009 – 2005

النظور % 05 09/	2009		2008		2007		2006		2005		الشكل القانوني للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة
	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	
- 6	1.88	280	2.3	286	2.7	292	3.2	294	3.8	298	المؤسسات العمومية
86.8+	56.76	8438	58	7253	58.9	6374	56.2	5229	56.7	4516	المؤسسات الخاصة
95.3+	41.36	6147	39.7	4948	38.4	4149	40.6	3777	39.5	3147	الصناعة التقليدية
86.7+	100	14865	100	12487	100	10815	100	9300	100	7961	الاجموع

المصدر : من إعداد الطالبة استنادا إلى معطيات مديرية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الصناعة التقليدية لولاية قسنطينة.

يظهر الجدول أن عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة قد عرف في مجموعه زيادة جد هامة حيث تم تسجيل إرتفاعا قدر بأكثر من 86 % خلال الخمس سنوات الأخيرة، بانتقال عددها الإجمالي (كل المؤسسات باختلاف شكلها القانوني) من 7961 مؤسسة سنة 2005 إلى 14865 مؤسسة سنة 2009، إن أصل هذه الزيادة يعود إلى الوتيرة الجدد متسارعة في إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة حيث نسجل إنشاء أكثر من 3922 مؤسسة خلال 5 سنوات، أي ما يعادل حوالي 200 مؤسسة كل ثلاثي، أما قطاع الصناعة التقليدية فقد بلغ أكبر نسبة تطور و التي فاقت 95 % و يعود ذلك لطبيعة التسهيلات و الحوافز التي قدمت لها، في حين أن المؤسسات العامة لا تشكل إلا نسبة ضئيلة جدا، بحيث أنها لم تتجاوز نسبتها 3 % في المتوسط كما أن هذه النسبة في تناقص مستمر و هذا يوحي أن الخوصصة قد قطعت شوطا كبيرا، و قد أصبح القطاع الخاص يستحوذ على معظم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالولاية.

إن تطور معدل نمو أصناف المؤسسات يدل على أن التوقعات الخاصة بانتعاش القطاع الحرفي و القطاع الخاص متفائلة على عكس القطاع العام، لكن على الرغم من الزيادة الهائلة في عدد المؤسسات الخاصة و الحرفيين، إلا أنها لا تعكس بالفعل زيادة حقيقية لأننا لم نأخذ بعين الإعتبار

تطور السكان، لذلك لا بد من مقارنة معدل نمو المؤسسات بمعدل نمو السكان، و من أجل ذلك سنقوم بحساب مؤشر كثافة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الذي يبين عدد المؤسسات لكل ألف ساكن.

2.2.3 تطور كثافة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

بهدف معرفة توزيع المؤسسات حسب عدد السكان نورد الجدول التالي:

الجدول رقم 14: تطور كثافة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خلال الفترة 2005-2009

السنوات	2005	2006	2007	2008	2009	معدل النمو 09 / 05
عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة	7961	9298	10815	12487	14865	86.7 +
حجم السكان	904500	917000	928900	921893	983050	8.68+
كثافة المؤسسات*	0.0088	0.01	0.011	0.013	0.015	70.45+

المصدر: مديرية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الصناعة التقليدية و مديرية التخطيط و التهيئة العمرانية لولاية قسنطينة، أما الكثافة و معدل النمو فهما من إعداد الطالبة.

إن معدل النمو الحقيقي للمؤسسات من سنة 2005 إلى سنة 2009 هو 70.45 % بدلا من 86.7 % لأن معدل نمو السكان قد ارتفع بنسبة 8.68 % فقط، فبالإعتماد على مؤشر النمو الحقيقي يمكن الجزم أن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في قسنطينة أصبحت تنمو بوتيرة جيدة و معقولة و خاصة أن عدد المؤسسات لكل 1000 ساكن في سنة 2005 كان يساوي تقريبا 9 مؤسسات في المتوسط، ثم أصبح 10 مؤسسات في المتوسط سنة 2006، ثم 11 مؤسسة في المتوسط سنة 2007، ف 13 مؤسسة في المتوسط سنة 2008 لكل 1000 ساكن، و أخيرا بلغ 15 مؤسسة في المتوسط لكل 1000 نسمة سنة 2009.

* كثافة المؤسسات = عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة / عدد السكان.

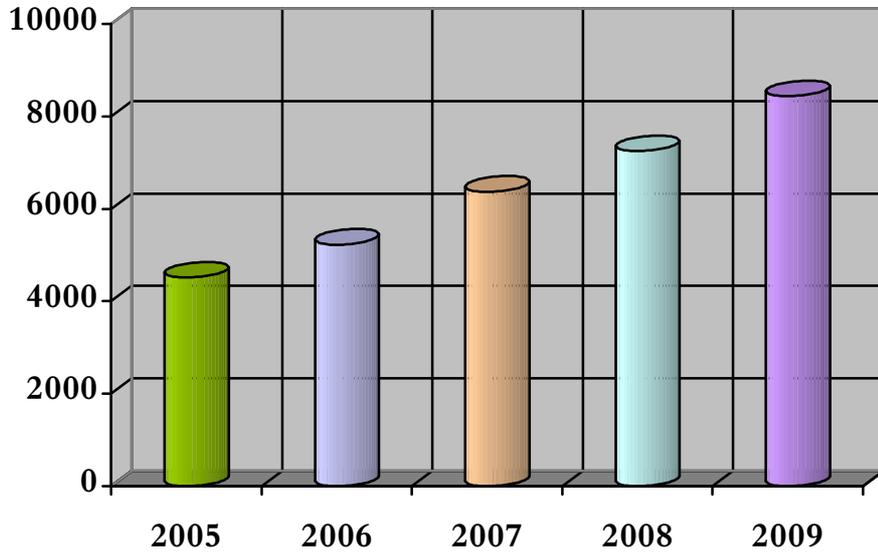
3.2.3 المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة

نظرا لكون جل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تعود للقطاع الخاص و لتوفر المعطيات عنها بشكل أوفر من غيرها هذا مايجعلنا نتناولها بشيء من التفصيل في الدراسة.

1.3.2.3 تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة

تعد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة من أهم أصناف المؤسسات نموا، و هذا ما يوضحه الشكل التالي:

الشكل رقم 10: تطور عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة في ولاية قسنطينة خلال الفترة 2005-2009.



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على معطيات مديرية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الصناعة التقليدية لولاية قسنطينة.

يتبين من خلال معطيات الشكل أعلاه أن عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في تزايد مستمر، حيث بلغ 4516 مؤسسة سنة 2005، ليتضاعف من بعدها العدد حتى يصل في حدود سنة عام 2009 إلى 8438 مؤسسة، بمعنى أن عدد المؤسسات قد زاد بنسبة 86.8% خلال الخمس سنوات الأخيرة، و يرجع ذلك في اعتقادنا إلى انتهاج إستراتيجية عمل فعالة لهذا النوع من المؤسسات الحيوي، مدعمة بطرق و آليات واقعية قابلة للتنفيذ و مكيفة مع المتغيرات الاقتصادية الجديدة، الغاية منها تجاوز العراقيل التي تحول دون تنميتها و تطويرها، حيث تم تمويل 12 مشروع عن طريق صندوق ضمان القروض بقيمة 498.500.870 دينار جزائري، و فيما يخص ترقية

و تطوير المناولة فقد تم تجسيد 54 علاقة عمل و شراكة بين المؤسسات المحلية، و علاقتين للعمل و الشراكة بين مؤسسات محلية و أجنبية، إلى جانب الإستفادة من البرنامج الوطني للتأهيل، الذي أسفر لغاية نهاية 2009 عن تسجيل 22 ملف خاص بمؤسسات صغيرة و متوسطة تجري حاليا عمليات تأهيلها من طرف خبراء الوكالة.

2.3.2.3 تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة حسب قطاع النشاط

تسمح لنا هذه الدراسة من متابعة التطور الحاصل في عدد المؤسسات حسب انتشارها العمودي، و مدى تركزها بين فروع النشاط الاقتصادي.

جدول رقم 15: تطور تعداد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة حسب قطاع النشاط من

السداسي الأول 2007 إلى السداسي الأول 2009.

التطور % 09 / 07	السداسي الأول 2009		السداسي الأول 2008		السداسي الأول 2007		فروع النشاط	
	%	العدد	%	العدد	%	العدد		
18 +	0.83	66	0.88	61	0.92	56	01	فلاحة و صيد
100 +	0.03	2	0.01	1	0.02	1	02	مياه و طاقة
0 +	0.01	1	0.01	1	0.02	1	03	محروقات
0 +	0.00	0	0	0	0	0	04	خدمات في مجال المحروقات
19 +	0.87	69	0.90	63	0.96	58	مجموع القطاع الأول	
31 +	0.53	42	0.51	35	0.52	32	05	مناجم و محاجر
36 +	1.94	154	1.89	131	1.85	113	06	صناعات التلحيم، مكانيك، إلكترونيك
123 +	4.10	325	4.05	280	2.39	146	07	مواد البناء
29 +	23.15	1834	23.42	1621	23.31	1422	08	بناء و أشغال عمومية
29 +	1.01	80	0.91	63	1.02	62	09	كيمياء و بلاستيك

15 +	5.72	453	6.1	422	6.42	392	الصناعات الغذائية، التبغ و الكبريت	10
12 +	1.38	109	1.42	98	1.59	97	صناعة النسيج	11
100 +	0.08	6	0.08	6	0.05	3	صناعة الجلود و الأحذية	12
24 +	3.53	280	3.53	244	3.69	225	صناعة الخشب	13
64 +	0.29	23	0.23	16	0.24	14	صناعات مختلفة	14
32 +	41.73	3306	42.14	2916	41.08	2506	مجموع القطاع الثاني	
36 +	9.04	716	9.36	648	8.60	525	نقل و إتصالات	15
20 +	21.26	1684	22.24	1539	22.94	1399	التجارة	16
16 +	5.87	465	6.03	417	6.56	400	فنادق، مطاعم و مقاهي	17
95 +	7.80	618	5.04	349	5.2	317	خدمات مقدمة للمؤسسات	18
11 +	11.84	938	13.19	913	13.89	847	خدمات مقدمة للأسر	19
35 +	0.39	31	0.36	25	0.38	23	مؤسسات مالية	20
33 +	0.35	28	0.32	22	0.34	21	شؤون عقارية	21
2133 +	0.85	67	0.42	29	0.05	3	خدمات مقدمة للجماعات	22
29 +	57.4	4547	56.96	3942	57.96	3535	مجموع القطاع الثالث	
30 +	100	7922	100	6921	100	6099	المجموع	

المصدر : من إعداد الطالبة استنادا إلى معطيات مديرية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الصناعة
التقيدية لولاية قسنطينة.

إذا قمنا بتحليل نتائج هذا الجدول على أساس تقسيم النشاط الاقتصادي إلى القطاعات الثلاثة و هي: القطاع الأول، القطاع الثاني، و القطاع الثالث، نلاحظ توزيع غير عادل لعدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة بين مختلف القطاعات و داخل كل قطاع، و منه نستنتج ما يلي :

تركز المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في القطاع الثالث (الخدمات) بنسب جد عالية تتجاوز 57% من مجموع المؤسسات، يليه القطاع الثاني (الصناعة) بنسبة تفوق 41% ، و إذا قمنا بتحليل التوزيع النسبي لمؤسسات هذا الأخير الذي يضم 10 فروع صناعية نلاحظ أن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة تتركز أساسا في نشاط البناء و الأشغال العمومية حيث تمثل في المتوسط 23% من مجموع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خلال سنوات الدراسة، و قد عرفت زيادة في عدد المؤسسات حيث تطورت بنسبة 29% بين السداسي الأول 2007 و السداسي الأول من سنة 2009 وهو ما يظهر الإقبال الكبير للمستثمرين الخواص على هذا القطاع، و يؤثر بفعل قوة الجذب التي يتميز بها على بعض النشاطات الأخرى التي يحتاج إليها و هي كل من فرع إنتاج مواد البناء و إنتاج الخشب و الفلين، و غيرها من الصناعات، حيث لما ينتعش فرع البناء تنتعش باقي الفروع ذات الصلة، و من المهم الإشارة إلى الوزن الخاص لفرع نشاط البناء و الأشغال العمومية ، حيث يحتل المرتبة الأولى و يرجع ذلك لسياسة الدولة الرامية إلى تدارك التأخر في المشاريع المتعلقة بهذا النشاط لا سيما في مجال بناء السكن، مما شجع على قيام مقاولات خاصة في هذا الشأن نظرا لضخامة حجم المشاريع التي تخص ولاية قسنطينة.

أما النشاط التجاري فيستحوذ على القطاع الثالث سواء كان ذلك على مستوى عدد المؤسسات الذي وصل خلال السداسي الأول من سنة 2009 إلى 1684 و هو يمثل نسبة 21.26% من مجموع كل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة، و أكثر من 37% من مؤسسات قطاع الثالث، علاوة على هذا، يبقى حضور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في بقية فروع نشاط قطاع الخدمات لا تضاهي وزن النشاط التجاري. حيث يمثل كل من نشاط الهيئات المالية نسبة 0.39%، نشاط الأعمال العقارية 0.35% و نشاط الخدمات المقدمة للجماعات 0.85% من مجموع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة التي تنشط في قطاع الخدمات خلال السداسي الأول من سنة 2009، في حين يظهر التوزيع النسبي للفروع المكونة لقطاع الخدمات هيمنة أربعة نشاطات هي : التجارة، النقل و الإتصالات، خدمات مقدمة للأسر، و فرع

الخدمات المقدمة للمؤسسات، إذ تمثل هذه الفروع مجتمعة نسبة تقدر بـ 87.4% من مجموع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة الموجودة بقطاع الخدمات.

كما أن القطاع الأول الذي يتضمن أربعة نشاطات إقتصادية، لا يمثل أكثر من 0.87% من مجموع المؤسسات الخاصة على مستوى الولاية خلال السداسي الأول من سنة 2009، حيث تتركز المؤسسات الخاصة في كل من فرعي الفلاحة و الصيد ، إذ يبلغ عدد المؤسسات التي تنشط في هذه الفروع قرابة 66 مؤسسة خاصة، أي ما يعادل نسبة 95% من مجموع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة التي تكون هذا القطاع. في نفس الوقت يبلغ عدد المؤسسات في فرع الماء و الطاقة مؤسستين فقط، كما سجلنا تراجعاً ملحوظاً في مجموع المؤسسات التي تشكل القطاع الأول ككل حيث عرف نسبة نمو ضعيفة نوعاً ما مقارنة بالقطاعاتين الثاني و الثالث، وصلت إلى + 19% و كان ذلك خاصة في فرع الفلاحة و الصيد الذي انتقل فيه عدد المؤسسات من 61 مؤسسة سنة 2007 إلى 66 مؤسسة خلال السداسي الأول من سنة 2009، أي في غضون سنتين لم يرتفع عدد مؤسسات هذا النشاط إلا بـ 5 مؤسسات فقط.

من التحليل السابق نستنتج أن هناك توافق بين غياب المؤسسات الخاصة عن بعض فروع النشاط الإقتصادي، و خضوع تلك الفروع إلى الإحتكار من قبل المؤسسات العمومية بالنسبة للبعض منها مثل قطاع المياه، الطاقة و المحروقات، و منه يمكن تفسير الحضور القوي للقطاع الخاص في فرع النشاط التجاري على أساس أن بقية الفروع الأخرى كانت تشهد إحتكار القطاع العام و تماطل في تحريرها، وكذا نقص الخبرة لدى بعض الخواص في ممارسة بعض الأنشطة الإقتصادية جعلهم يترددون في ذلك.

3.3.2.3 التوزيع الجغرافي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة

إن من الخصائص الرئيسية المميزة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة هي قدرتها على الإنتشار بين المناطق، و من ثم المقدرة على تحقيق قدر كبير من عدالة التنمية الجهوية، و الجدول التالي يوضح التوزيع الجغرافي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة على مختلف بلديات الولاية.

جدول رقم 16: التوزيع الجغرافي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة في الولاية و بالنسب المئوية خلال سنة 2009.

البلدية	العدد	النسبة المئوية (%)
1 قسنطينة	5490	65.06
2 الخروب	1055	12.5
3 عين سمارة	322	3.83
4 أولاد رحمون	94	1.11
5 حامة بوزيان	589	6.98
6 ديدوش مراد	306	3.63
7 زيغود يوسف	181	2.14
8 بني حميدان	25	0.3
9 مسعود بوجريو	32	0.38
10 ابن زياد	126	1.49
11 ابن باديس	90	1.06
12 عين أعييد	128	1.52
المجموع	8438	100

المصدر : من إعداد الطالبة استنادا إلى معطيات مديرية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

و الصناعة التقليدية لولاية قسنطينة.

نحاول من خلال تحليل الجدول رقم 16 الذي يوضح لنا التوزيع الجهوي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في ولاية قسنطينة، الوقوف على مدى انتشار هذه المؤسسات بين مختلف البلديات. إن التحديد الجغرافي لتموقع هذه المؤسسات يوضح تركزها خاصة في البلديات الكبرى، مشكلة بذلك أقطاب للنمو، تتمحور حول ثلاث مناطق رئيسية هي: بلدية قسنطينة التي تستحوذ لوحدها على ما يقارب ثلثي إجمالي المؤسسات بنسبة 65.06%، ثم الخروب بنسبة 12.5%، ثم حامة بوزيان بنسبة 6.98%، أما نصيب البلديات التسع المتبقية فلا يتجاوز 15.46%، فبلدية بني حميدان مثلا لم تظفر إلا ب 25 مؤسسة مقابل 5490 لبلدية قسنطينة، في حين أن عدالة التوزيع الجغرافي لهذه المؤسسات تجعل كل بلدية تحظى ب 660 مؤسسة.

إن هذه المفارقة الكبيرة في التوزيع تعني عدم تكافؤ الفرص، أو بالأحرى عدم تامين الموارد

المتاحة بنفس الكيفية، و هو ما يتنافى مع ما يعرف بالتوازن الجهوي، حيث يشكل خطرا على تحقيق أهداف التنمية المحلية.

4.3.2.3 كثافة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة حسب البلديات

يمكن تحديد نصيب كل بلدية من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب عدد السكان من خلال ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم 17: كثافة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة حسب البلديات لسنة 2009.

البلدية	العدد	عدد السكان	كثافة المؤسسات (%)
1 قسنطينة	5490	451060	12.17
2 الخروب	1055	200700	5.25
3 عين سمارة	322	39620	8.12
4 أولاد رحمون	94	27200	3.45
5 حامة بوزيان	589	84350	6.98
6 ديدوش مراد	306	47240	6.47
7 زيغود يوسف	181	36000	5.02
8 بني حميدان	25	9610	2.6
9 مسعود بوجريو	32	9240	3.46
10 ابن زياد	126	19480	6.47
11 ابن باديس	90	19700	4.57
12 عين أعييد	128	38850	3.3
المجموع	8438	983050	8.58

المصدر: مديرية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الصناعة التقليدية و مديرية التخطيط و التهيئة العمرانية، أما الكثافة فهي من إعداد الطالبة.

من خلال معطيات الجدول نجد أن توزيع المؤسسات يتناسب مع التوزيع السكاني للبلديات، حيث نجد البلديات الأكثر إكتظاظا سكانيا هي نفسها الأكبر كثافة للمؤسسات على العموم، فعدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لكل 1000 ساكن في بلدية قسنطينة يفوق 12 مؤسسة، هذا ما جعلها تحتل الصدارة من حيث كثافة المؤسسات نظرا لتوفرها على منطقة صناعية كبيرة، ثم

بلدية عين السمارة بأكثر من 8 مؤسسات لكل 1000 ساكن، ثم الحامة و بلدية ديدوش مراد أين تتواجد المنطقة الصناعية حميدة بن عيسى حيث تتوفر هذه البلدية على أكثر من 6 مؤسسات لكل 1000 ساكن، أما بلدية الخروب و رغم أنها تحتل المرتبة الثانية من حيث عدد المؤسسات، إلا أن عدد المؤسسات بها لا يتجاوز 5 مؤسسات لكل 1000 ساكن بسبب الضغط الديموغرافي الكبير الذي تعاني منه.

إن هذا التوزيع لكثافة المؤسسات يدل على أن نوايا الإستثمار تتركز حول المناطق العمرانية و الصناعية، أين يشتد النشاط الإقتصادي و تتواجد المصالح و الهيئات الإدارية، مما يعني أن اختيار موقع المشروع يبقى خاضعا لتوفر الهياكل و قرب المراكز الضرورية، لاسيما في وسط المدينة.

3.3 مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التشغيل بولاية قسنطينة

بعدها تطرقنا لتحليل وضعية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و تطورها، من حيث عدد المؤسسات و كيفية توزيعها العمودي على الفروع الصناعية، و أيضا التوزيع الأفقي على مختلف المناطق، نقوم فيما يلي بدراسة دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التنمية الإجتماعية، و نقصد بذلك تحديدا توفير مناصب الشغل، لأن البطالة تعد من أكثر العوامل المهددة لمستقبل التنمية الإجتماعية.

1.3.3 توزيع العمالة حسب شكل المؤسسة الصغيرة و المتوسطة

تتوزع العمالة حسب شكل المؤسسة الصغيرة و المتوسطة وفق ما يبينه الجدول التالي:

جدول رقم 18: متوسط مناصب العمل المحققة حسب شكل المؤسسة للفترة 2005 – 2009.

متوسط عدد المناصب لكل مؤسسة		تغير عدد المؤسسات		2009		2005		صفة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة
مغلقة	منشأة	العمالة	المؤسسات	العمالة	المؤسسات	العمالة	المؤسسات	
61.72	-	1111-	18 -	11743	280	12854	298	المؤسسات العمومية
-	5.33	20908	3922	38068	8438	17160	4516	المؤسسة الخاصة
-	4.3	12907	3000	18621	6147	5714	3147	الصناعة التقليدية
-	4.74	32713	6904	68432	14865	35719	7961	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إحصائيات مديرية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

و الصناعة التقليدية لولاية قسنطينة.

من خلال الجدول نستنتج أن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة و وشات الصناعات التقليدية، تعمل على استحداث 5 مناصب عمل و 4 مناصب على الترتيب كمتوسط لكل مؤسسة منشئة، أما تعداد المؤسسات العمومية فهو في تراجع هذا ما يفسر فشل القطاع العام في توفير مناصب عمل جديدة، بل هناك تراجع في حجم العمالة، ناتج عن تسريح العمال و عدم تجديد مناصب الأفراد المحالين على التقاعد، و إذا ما استخرجنا متوسط عدد مناصب العمال المسرحين لكل مؤسسة عمومية مغلقة، نجد أن كل واحدة ينجر عنها 62 عاملا مسرحا، فهذا التراجع للمؤسسات العمومية يؤثر بشكل كبير في زيادة حجم البطالة، و إن كان قد أصبح عددها ضعيفا مقارنة مع المؤسسات الخاصة و لا تتجاوز 2 % من تعداد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الإجمالي.

بناء على ما سبق يمكن استخلاص أن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة أصبحت تميل للمؤسسات التي توظف أقل من 10 عمال أي المؤسسات الصغرى أما المؤسسات المتوسطة و التي توظف حوالي 62 عاملا فجلها تابع للقطاع العام، التي لم تعد تمثل من إجمالي عدد العمال في قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة إلا أقل من 2 %، و بالتالي فالمؤسسات الصغرى أصبحت تستحوذ على الغالبية العظمى من المؤسسات، بحيث أنها تشكل أكثر من 98 % من مجموع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و من هنا ندرك أن تحليل بعض المؤشرات الخاصة بالعمالة و المتعلقة بهذه المؤسسات يعكس بالدرجة الأولى حالة المؤسسات الصغرى.

2.3.3 تطور العمالة بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة

هذا المعيار يسمح بتحليل الزيادة أو النقصان في عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و أثره على تغير حجم العمالة، خلال الفترة 2005 - 2009.

جدول رقم 19: تطور عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و مناصب العمل للفترة

2005 - 2009.

2009	2008	2007	2006	2005	السنوات
14865	12487	10815	9298	7961	عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
68432	57188	46431	44145	35719	حجم العمالة

المصدر: مديرية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الصناعة التقليدية لولاية قسنطينة.

إن التطور الذي حدث في مناصب العمل خلال الفترة قيد الدراسة بلغ 32713 منصبا في نهاية سنة 2009، أي بنسبة تفوق 91 % كزيادة مقارنة مع سنة 2005. هذه النسبة إذا ما قمنا بتحليلها عبر السنوات، و مقارنتها بالزيادة النسبية لعدد المؤسسات سنويا، يمكننا استخراج التغيرات المتتالية التي طرأت على عدد الوظائف، نتيجة تغير عدد المؤسسات، بالاستعانة بالجدول التالي:

جدول رقم 20: تطور متوسط عدد المناصب لكل مؤسسة للفترة 2009-2005.

متوسط عدد المناصب لكل مؤسسة (1) / (2)	تطور العمالة سنويا		تطور عدد المؤسسات سنويا		السنوات
	النسبي %	المطلق (2)	النسبي %	المطلق (1)	
6.3	25.76	8426	19.36	1337	2006
1.5	6.99	2286	21.97	1517	2007
6.43	32.88	10757	24.22	1672	2008
4.72	34.37	11244	34.45	2378	2009
4.73	100	32713	100	6904	المجموع

المصدر: البيانات من الجدول السابق و النسب و الفوارق و المتوسطات من إعداد الطالبة.

إن الجدول يظهر أن كل 100 مؤسسة منشأة إستطاعت أن توفر 473 منصب عمل جديد كمتوسط للفترة المدروسة، كما نلاحظ عدم تجانس بين طبيعة معدلات تطور عدد المؤسسات و طبيعة حجم العمالة بأغلب السنوات.

في سنة 2006 معدلات موجبة لتطور عدد المؤسسات و تطور العمالة معا، بمعدل كل مؤسسة منشأة ضمنت 6 مناصب عمل جديدة، أي أن معظم المؤسسات المنشأة توظف أكثر من فرد.

أما في سنة 2007، سجلت زيادة قليلة في معدل تطور عدد المؤسسات مقارنة بمعدل تطور التوظيف، الذي تراجع بشكل كبير إذ بلغ تقريبا 7 % مقارنة بالسنة السابقة أين تجاوز 25 %، أي أن كل 100 مؤسسة منشأة لا توفر أكثر من 150 منصب عمل بعدما كانت توظف أكثر من 600 عامل في المتوسط سنة 2006، و نعتقد أن هذا يعود لظاهرة تسريح العمال بالمؤسسات العمومية من جهة، و من جهة أخرى لانتشار ظاهرة عدم التصريح بالعدد الحقيقي للعمال بالنسبة

للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة، هذا ما يوحي بأن معظم المؤسسات المنشأة هي مؤسسات فردية، عاجزة عن استيعاب أكثر من فرد.

و نلاحظ في سنة 2008، زيادة في معدل تطور عدد المؤسسات لكن بدرجة أقل من التطور المعتبر لمعدل العمالة، الذي قدر بأكثر من 32% بعدما كان 7% في السنة السابقة، و نفس هذا بارتفاع متوسط عدد المناصب لكل مؤسسة حيث أصبح يفوق 6 مناصب، هذا يعني اتجاه المؤسسات المستحدثة نحو توظيف أكثر للعمال لكن تبقى دائما في إطار المؤسسات الصغرى. في حين في سنة 2009، نسجل تقريبا تساوي معدلي تطور عدد المؤسسات و تطور العمالة، و هذا راجع للزيادة المعتبرة في عدد المؤسسات و الزيادة المتواضعة في التوظيف، مما يعني أن طبيعة المؤسسات المنشأة أصبحت توظف العمال بدرجة أقل مقارنة بالسنة الماضية، بمعدل توظيف يقدر ب 4 مناصب لكل مؤسسة جديدة.

من التحليل السابق نستخلص أن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة المنشأة في سنة 2009، أصبحت تميل للتوظيف بدرجة أقل، مقارنة مع السنوات السابقة، هذا الإتجاه هو الذي يساهم في زيادة استيعاب العمالة، نظرا لكثافته ضمن نسيج المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

3.3.3 مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في استحداث مناصب العمل من إجمالي الوظائف

رغم أن عدد عمال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة يتزايد بوتيرة متسارعة خاصة في السنوات الأخيرة، غير أننا لا نستطيع تحديد مدى قدرته على توفير مناصب عمل إلا من خلال مقارنة ذلك بمراجع كإجمالي عدد الوظائف، و هذا ما يوضحه الجدول الموالي.

جدول رقم 21: نسبة مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من إجمالي الوظائف لسنة 2009.

النسبة المئوية لحصة الم ص م من إجمالي الوظائف	عدد المناصب الإجمالية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة	عدد مناصب العمل الإجمالية	مناصب العمل السنة
22.55	68432	303469	2009

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على معطيات مديرية التخطيط و التهيئة العمرانية

و مديرية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الصناعة التقليدية لولاية قسنطينة.

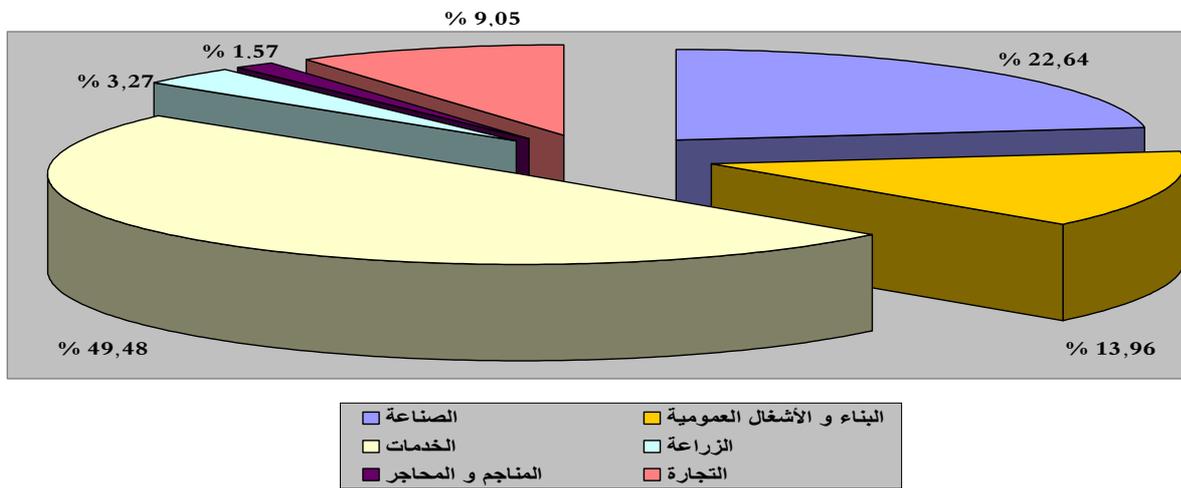
يظهر الجدول أن مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة متواضعة نسبيا في استحداث مناصب العمل، إذ لا تتجاوز 23% من إجمالي عدد المناصب المستحدثة حتى نهاية سنة 2009، فانطلاقا من كون إجمالي الوظائف يعبر عن الفئة المشتغلة في الولاية، حيث اعتمد في حسابها على

طريقة المعاينة العشوائية، و بالتالي قد يكون في العينة أشخاص يعملون في مؤسسات صغيرة و متوسطة مصرح بهم أو غير مصرح بهم لدى الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي، بالإضافة إلى عمال القطاع العام و الخاص الدائمون أو المؤقتون، و بالتالي سيكون مجال الفئة المشتغلة واسع نوعا ما على عكس مجال فئة عمال قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الذي يشمل فقط العمال المصرح بهم لدى صندوق الضمان الإجتماعي، و بناء على ذلك يمكن وصف هذه النسبة بالهامية كونها تعبر عن فئة محددة من عمال قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و هم المصرح بهم فقط، خاصة و أن معظم الوكالات التي اتصلنا بها بالإضافة إلى مديرية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، تجمع على أن عمال هذا القطاع غير المصرح بهم يمثلون عدد لا بأس به، غير أننا لم نستطع تحديد نسبتهم نظرا لغياب الإحصائيات المتعلقة بذلك.

4.3.3 مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة العمومية في التشغيل بالولاية

رغم التناقص المستمر لعدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة العمومية إلا أنها تساهم في خلق مناصب عمل حسب قطاعات النشاط وفق ما يظهره الشكل الموالي:

الشكل رقم 11: توزيع مناصب عمل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة العمومية على قطاعات النشاط لسنة 2009.



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على معطيات مديرية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الصناعة التقليدية لولاية قسنطينة.

لقد نتج عن عملية إعادة هيكلة المؤسسات العمومية تفكيك الإستثمارات الكبيرة إلى استثمارات صغيرة تتوزع عموديا و أفقيا، حيث سمحت بإنشاء العديد من الوحدات الاقتصادية

التي حلت محل المؤسسات الكبيرة لتغطية الطلب المتزايد على العمل، بتوفيرها لمناصب شغل في فترات قصيرة و بتكاليف منخفضة نظرا لصغر حجم الإستثمارات الذي يساعد على سرعة الإنجاز، و التحكم في التكاليف و في التسيير.

فرغم أن هذا النوع من المؤسسات يتميز بالإنخفاض المستمر، إلا أنه استطاع حتى نهاية سنة 2009 أن يوفر 11743 منصب عمل، و هذا راجع لكونها توظف في المتوسط من 50 إلى 250 عامل، يتوزعون بشكل غير عادل على مختلف القطاعات الإقتصادية، حيث يظهر الشكل أن أهم القطاعات التي تنشط فيها المؤسسات العمومية هي الخدمات، الصناعة و البناء و الأشغال العمومية، و التي تمثل مجتمعة أكثر من 86 %، و أن قطاع الخدمات لوحده يحوز أكبر نسبة إذ يوفر تقريبا نصف مناصب الشغل، ثم يليه قطاع الصناعة مما يؤكد أن الدولة لازالت تسيطر على هذا القطاع.

5.3.3 مساهمة النشاطات الحرفية في التشغيل بالولاية

أما قطاع الصناعة التقليدية و الحرفية، فقد عرف تزايدا هاما حيث بلغ عدد المسجلين بغرفة الصناعة التقليدية و الحرف حوالي 18621 مسجل يتوزعون كما يلي:

الجدول رقم 22 : مناصب عمل النشاطات الحرفية سنة 2009.

عدد الحرفيين	المؤسسة الحرفية	طبيعة النشاط
6640	2203	الصناعة التقليدية لإنتاج المواد
8308	2733	الصناعة التقليدية لإنتاج الخدمات
3673	1211	الصناعة التقليدية الفنية
18621	6147	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على معطيات مديرية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

و الصناعة التقليدية لولاية قسنطينة.

يظهر الجدول أن قطاع الصناعة التقليدية و الحرفية يشتمل على الكثير من المؤسسات الفردية و العائلية و الصغرى خاصة، إذ تشغل كل ورشة في المتوسط 3 عمال، و تعتبر الصناعة التقليدية لإنتاج الخدمات أكثر الورشات أهمية في تحقيق و إنشاء مناصب الشغل في الولاية بتوفيرها لقرابة نصف مناصب عمل القطاع.

6.3.3 مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة التابعة للقطاع الخاص في التشغيل بالولاية

تعتبر المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة من أكثر مؤسسات القطاع إنتشارا، و هي بالتالي

الأكثر إستيعابا للعمالة، مما قد يشير إلى دور أكثر فعالية لها في إمتصاص البطالة على مستوى الولاية.

1.6.3.3 تطور العمالة بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة

هذا المعيار يسمح بتحليل الزيادة أو النقصان في عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و أثره على تغير حجم العمالة، خلال الفترة 2005-2009.

جدول رقم 23 : تطور عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة و عدد مناصب العمل للفترة 2005-2009.

السنوات	2005	2006	2007	2008	2009
عدد المؤسسات ص.م الخاصة	4516	5229	6374	7253	8438
نسبة تطور عدد م.ص.م	-	15.79	21.9	13.79	16.33
حجم العمالة	17160	20916	24924	29235	38068
نسبة تطور حجم العمالة	-	21.88	19.16	17.29	30.21

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على معطيات مديرية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الصناعة التقليدية لولاية قسنطينة.

من خلال العدد الإجمالي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة و لمناصب العمل التي توفرها، نستنتج أن متوسط عدد المناصب لكل مؤسسة لا يتجاوز 5 مناصب، كما أن عدد هذه المؤسسات إرتفع في البداية بوتيرة متزايدة عكس عدد العمال الذي إرتفع بوتيرة متناقصة، و نعتقد أن هذا يعود لظاهرة عدم التصريح بالعمال، و ذلك راجع إلى اعتماد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بدرجة كبيرة على العمالة غير الأجرية، حيث يزاول صاحب المنشأة العمل بنفسه مع الاستعانة بأفراد أسرته و بعض الأقارب، كما يكثر الإعتماد على العمالة الموسمية و المؤقتة، و كذا تشغيل الصبية و صغار السن، و كثيرا ما يجري تشغيل العمالة دون ارتباطات تعاقدية ملزمة للطرفين، و دون الإلتزام بإبلاغ المؤسسات الحكومية المعنية كمؤسسات التأمينات الاجتماعية، أما سنة 2009 فقد تميزت بارتفاع كبير في نسبة التوظيف مقارنة بعدد المؤسسات هذا يعني اتجاه المؤسسات المستحدثة نحو توظيف أكثر للعمال بمعدل 7 مناصب لكل مؤسسة جديدة.

2.6.3.3 توزيع العمالة بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة حسب قطاع النشاط

تضم الولاية عدد لا بأس به من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة التي تعمل في مجالات النشاط الاقتصادي المختلفة، و حتى نهاية سنة 2009 تمكنت من توفير 38068 منصب عمل يتوزعون وفق ما يظهره الجدول الموالي:

جدول رقم 24 : توزيع الوظائف في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة حسب قطاعات النشاط سنة 2009.

2009		قطاع النشاط
العدد	(%)	
522	3	الفلاحة
9611	24	الصناعة
12614	33	البناء و الأشغال العمومية
15321	40	الخدمات
38068	100	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة إعتقادا على معطيات مديرية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الصناعة التقليدية لولاية قسنطينة.

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تهتم بكل المجالات و الأنشطة الاقتصادية و الإستثمارية و تعتمد على اليد العاملة بكثافة، و قد كانت للخدمات حصة الأسد في توفير مناصب العمل أي بنسبة 40 % من إجمالي اليد العاملة الموظفة في مختلف النشاطات، و يحتل نشاط البناء و الأشغال العمومية المرتبة الثانية و ذلك بنسبة 33 %، و مجموع مساهمتهما معا يعادل تقريبا ثلاث أرباع العمالة الموظفة في القطاع ككل، و نعتقد أن هذا يعود إلى التوجه الكبير نحو هذا النوع من المشاريع لأسباب ذكرت سابقا.

3.6.3.3 مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة في استحداث مناصب العمل من

إجمالي الوظائف لكل قطاع

يوضح الجدول الموالي حصة كل قطاع في توفير مناصب عمل مقارنة بإجمالي الوظائف.

جدول رقم 25 : حصة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة من إجمالي الوظائف حسب قطاعات النشاط نهاية سنة 2009.

النسبة المئوية لحصة الم ص م من إجمالي الوظائف	إجمالي الوظائف	المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة	العمالة في القطاعات الإقتصادية
2.88	18090	522	الزراعة
21.75	44186	9611	الصناعة
13.7	92062	12614	البناء و الأشغال العمومية
10.27	149131	15321	الخدمات
12.54	303469	38068	المجموع

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على معطيات مديرية التخطيط و التهيئة العمرانية و مديرية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الصناعة التقليدية لولاية قسنطينة.

يجوز قطاع الصناعة على حصة الأسد بنسبة 21.75% من إجمالي الوظائف الخاصة بهذا القطاع، و هذا يدل على المساهمة المعتبرة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة في العمالة الصناعية على مستوى الولاية و التي تتوفر على ثلاثة مناطق صناعية هي بالما ببلدية قسنطينة، و الطرف ببلدية ابن باديس و حميدة بن عيسى ببلدية ديدوش مراد، يليه قطاع البناء و الأشغال العمومية ثم قطاع الخدمات، أما مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة من إجمالي الوظائف فتتمثل بـ 12.54%.

و منه يمكن القول أن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة هي الأكثر نموا و تطورا، و هي بالتالي الأكثر إستيعابا للعمالة، مما قد يشير إلى دور أكثر فعالية لها في إمتصاص البطالة على مستوى الولاية، أما تعداد المؤسسات العمومية فهو في تراجع هذا ما يفسر فشل القطاع العام في توفير مناصب عمل جديدة، بل هناك تراجع في حجم العمالة، ناتج عن تسريح العمال و عدم تحديد مناصب الأفراد المحالين على التقاعد. و تشير الإحصائيات المقدمة من طرف مديرية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لولاية قسنطينة إلى وجود تطور كبير في مناصب العمل المستحدثة في نهاية سنة 2009، أي بنسبة تفوق 91% كزيادة مقارنة مع سنة 2005، لكن و رغم هذا التزايد المتسارع لعدد عمال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الكلية خاصة في السنوات الأخيرة، غير أننا لا نستطيع تحديد مدى قدرتها على توفير مناصب عمل إلا من خلال مقارنة ذلك

بمراجع المتمثل هنا بإجمالي عدد الوظائف - الذي يدل على مجموع الفئة المشتغلة في الولاية- ،
و الذي أظهر أن مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تفوق 22 % من إجمالي عدد المناصب
المستحدثة حتى نهاية سنة 2009 و التي يمكن وصفها بالنسبة الهامة و المعتبرة نظرا لكونها تشمل
فقط العمال المصرح بهم لدى صندوق الضمان الإجتماعي، خاصة و أن معظم الوكالات التي
إتصلنا بها بالإضافة إلى مديرية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تجمع على أن عمال هذا القطاع غير
المصرح بهم يمثلون عدد لا بأس به، إلا أننا لم نستطع تحديد نسبتهم نظرا لغياب الإحصائيات
المتعلقة بذلك، و هذا ما يؤكد الفرضية الخامسة التي مفادها أن " تساهم المؤسسات الصغيرة
و المتوسطة بنسبة معتبرة في توفير مناصب عمل بولاية قسنطينة "

4.3 مساهمة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار في توفير مناصب عمل

لقد كان وراء تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الولاية عدة وكالات و صناديق
لتشجيع إنشاء هذا النوع من المؤسسات عن طريق مختلف أنواع الدعم و التحفيز و تظهر نسب
مساهمات كل منها بالنسبة لتعداد عمالة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجدول التالي:
جدول رقم 26: مساهمة وكالات و صناديق الدعم في عمالة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
بولاية قسنطينة سنة 2008.

المجموع	CNAC	ANGEM	ANDI	ANSEJ	الوكالة أو الصندوق
100	9	8.88	22.12	60	النسبة (%)

المصدر: من إعداد الطالبة إستنادا لمعطيات مديرية التخطيط و التهيئة العمرانية لولاية قسنطينة.
واضح من الجدول، أن مساهمة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب هي الأكبر في توفير
مناصب العمل بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة بأكثر من نصف العدد الإجمالي، هذا ما يفسر
اهتمام أصحاب القرار بالفئات العمرية المحصورة بين 20 و 35 سنة، و تفضيل معظم الشباب
إنشاء مؤسسات صغرى و الذين يمثلون الأغلبية الساحقة من البطالين في الولاية ، ثم تأتي الوكالة
الوطنية لتطوير الإستثمار في المرتبة الثانية من حيث استقطاب اليد العاملة بنسبة 22.12 % نظرا
للمزايا المهمة التي تقدمها الوكالة للمستثمرين، ثم الصندوق الوطني للتأمين على البطالة و الوكالة
الوطنية لتسيير القرض المصغر اللذان يساهمان في التشغيل بنسبة لا تفوق 9 % تقريبا لكل منهما،
و لهذا سنقوم فيما يلي بدراسة تحليلية لدور كل من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع
ولاية قسنطينة و الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار للولاية في توفير مناصب عمل.

1.4.3 مساهمة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في توفير مناصب عمل

منذ 1998 و الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب المنشأة بموجب أحكام المادة 16 من الأمر رقم 96-14 المؤرخ في 24 جوان 1996 تنشط في ولاية قسنطينة، و في غضون عشرية من الزمن إستطاعت أن تحقق آمال آلاف الشباب، بتشجيعها لكل الصيغ المؤدية لإنعاش قطاع التشغيل الشبابي من خلال إنشاء مؤسسات صغرى لإنتاج السلع و الخدمات.

1.1.4.3 تطور مشاريع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و مساهمتها في التشغيل

الجدول الموالي يوضح تطور عدد مشاريع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية قسنطينة و كذا عدد مناصب العمل التي استطاعت هذه المؤسسات خلقها في أكثر من عشرية. جدول رقم 27 : تطور متوسط مناصب العمل لكل مؤسسة مدعمة من طرف الوكالة المحلية لدعم

تشغيل الشباب خلال الفترة 1998 – 2009

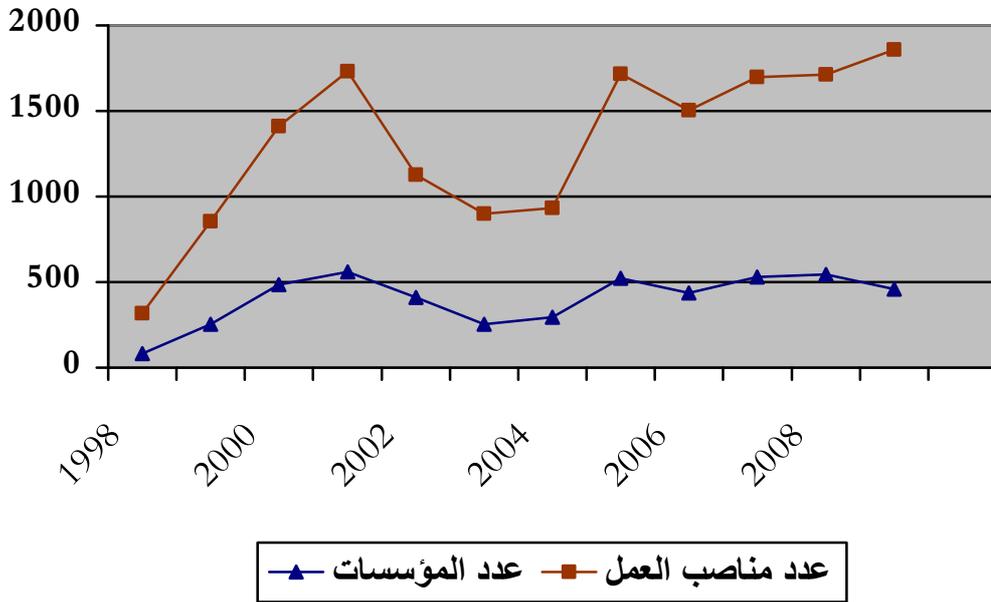
السنوات	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	المجموع
المؤسسات	81	255	484	559	410	255	296	522	435	530	546	459	4832
مناصب العمل	319	854	1410	1732	1128	898	931	1718	1505	1698	1713	1858	15764
مناصب العمل لكل مؤسسة	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على معطيات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

- فرع ولاية قسنطينة -

نلاحظ من خلال الجدول أن متوسط عدد فرص الشغل التي تقدمها المؤسسات المدعمة من طرف الوكالة لا تتعدى 4 مناصب و ذلك منذ بداية نشاطها بالولاية، و هذا ما يؤكد على أن هذا النوع من المشاريع هو عبارة عن مؤسسات صغرى، لا توظف في أحسن الأحوال أكثر من 10 عمال، ففي سنة الإنطلاق إستطاعت تلك المؤسسات توفير 4 مناصب عمل في المتوسط لكن سرعان ما انخفض هذا العدد إلى 3 مناصب لبقية السنوات، إلا أنه في سنة 2009 بدأت هذه المؤسسات تتجه للتوظيف بكثافة أكبر نسبيا، إذ بلغت مرة أخرى 4 مناصب شغل في المتوسط. و لتوضيح تطور عدد المشاريع المدعمة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية قسنطينة، و كذا عدد مناصب العمل التي وفرتها خلال فترة الدراسة نورد المنحنى الموالي:

شكل رقم 12: تطور عدد المؤسسات و مناصب العمل المحققة لدى الوكالة المحلية لدعم تشغيل الشباب خلال الفترة 1998 – 2009.



المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على معطيات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب - فرع ولاية قسنطينة-

يظهر الشكل إنطلاقة متواضعة للوكالة بتدعيم 81 مؤسسة فقط، لكنها تمكنت من توظيف عدد لا بأس به من الشباب قدر ب 319 عاطل عن العمل، ثم بدأ عدد المؤسسات يرتفع تدريجياً إلى غاية سنة 2001، إذ تجاوز 6 أضعاف ما كان عليه منذ أربع سنوات سابقة، و بالمقابل بلغ عدد فرص العمل المقدمة في نفس السنة 1732 منصب، و هي سنة إصدار الأمر المتعلق بإنشاء الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار لإعطاء نفس جديد لترقية الاستثمار بالبلاد، هذا ما جعل عدد مشاريع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية قسنطينة تعرف تذبذباً، بسبب توجه إهتمام بعض المستثمرين بنوع آخر من المشاريع ذات مزايا مهمة تقدمها الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار، كما أن مناصب الشغل هي الأخرى لم تعرف توجهها مستقراً، إذ انخفضت لتصل إلى 898 منصب سنة 2003 ثم ارتفعت إلى 1718 سنة 2005، ثم عاودت الإنخفاض بعدها و وصلت أقصاها سنة 2009 بتوفير 1858 منصب.

2.1.4.3 توزيع المشاريع و مناصب الشغل على مختلف قطاعات النشاط لبلديات الولاية

هذا المعيار يفيد مدى انتشار المؤسسات و كذا مناصب العمل عبر مختلف بلديات الولاية.

جدول رقم 28: توزيع المشاريع و مناصب الشغل على مختلف قطاعات النشاط و عبر بلديات ولاية قسنطينة سنة 2009.

قطاعات النشاط										البلدية
الحرف		الخدمات		الفلاحة		البناء و الأشغال العمومية		الصناعة		
عدد المناصب	عدد المشاريع	عدد المناصب	عدد المشاريع	عدد المناصب	عدد المشاريع	عدد المناصب	عدد المشاريع	عدد المناصب	عدد المشاريع	
1091	364	5083	1689	54	18	682	193	1913	636	قسنطينة
162	54	459	152	13	4	111	30	352	117	حامة بو زيان
18	6	27	9	15	5	3	1	24	8	إبن باديس
9	3	72	24	21	7	30	10	42	14	زيغود يوسف
51	17	156	52	18	6	30	10	116	39	ديدوش مراد
202	68	1024	339	42	14	119	40	389	127	الخروب
44	15	100	33	27	09	24	08	48	16	عين عبيد
03	01	27	09	21	07	12	04	06	2	بني حميدان
06	02	105	35	24	08	39	13	102	34	أولاد رحمون
99	33	444	148	24	08	57	19	250	81	عين سمارة
06	02	24	08	00	00	03	01	09	03	مسعود بو جريو
24	08	99	33	31	10	21	07	72	24	إبن زياد
1715	573	7620	2531	290	96	1131	336	3323	1101	الجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد معطيات على الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

- فرع ولاية قسنطينة -

يتضح من الجدول أن أغلب المؤسسات تتركز في بلدية قسنطينة و البلديات الرئيسية بسبب الضغط الديموغرافي و توفر المصالح و الهيئات الإدارية لإقامة مثل هذه المؤسسات، و عموما لقد حظي قطاع الخدمات بدعم 2531 مؤسسة أي أكثر من نصف العدد الإجمالي للمؤسسات مع احتمال توفيره لأكثر من 7600 فرصة عمل، و الذي يضم عدد هائل من الأنشطة أهمها مكاتب الدراسات و الإستشارة في الهندسة المدنية و المعمارية و في الإعلام الآلي و الخدمات الفلاحية و غيرها، عيادات طبية في مختلف التخصصات، مخابر للتحاليل الطبية، مكاتب الحمامة، تأجير

السيارات، تنظيف الملابس، الأكل السريع، الهاتف العمومي، الحمام العمومي، التصوير الفوتوغرافي، قاعات رياضية، حلاقة للنساء و الرجال، نقل البضائع و المسافرين و غيرها، و يرجع تركيز مشاريع المؤسسات الصغرى في القطاع السابق إلى تعدد و تنوع أنشطة هذا القطاع بالإضافة إلى حيوية هذه المجالات و كون أرباحها مضمونة إلى حد كبير.

أما قطاع الصناعة فيحتل المرتبة الثانية ب 1101 مؤسسة أي بنسبة 23.74% من العدد الإجمالي للمؤسسات و يضم هو الآخر عدد لا بأس به من الأنشطة أهمها صناعة المواد الغذائية كالحلويات و مشتقات الحليب و العجائن و المشروبات، صناعة الجلود كالأحذية و الحقائب و المحافظ، صناعة الملابس الجاهزة، صناعة صيدلانية، صناعة الزجاج و الرخام، ورشات الميكانيك، صناعة الصابون، مواد التجميل، الزيوت الصناعية، صناعة الورق و التعليل و التغليف، الأثاث، إسترجاع البلاستيك، التلحيم و غيرها، و بهذا استطاع هذا القطاع أن يوفر أكثر من 3300 منصب عمل لشباب كان يسجل ضمن قائمة البطالين، و هذا يدل على أن هذان القطاعان يعتبران الأكثر جاذبية للمستثمرين، ثم الحرف التقليدية و التي تنشط خاصة في الحلي التقليدية و الفخار الفني و التقليدي و صناعة النحاس و كذا الخياطة و الطرز التقليدي، حيث وفرت أكثر من 12% من فرص العمل، ثم قطاع البناء و الأشغال العمومية الذي يستقطب الشباب ذوي الخبرة في مجال توصيل الكهرباء و الغاز، نجارة و طلاء العمارات، الترخيص و غيرها، أما قطاع الفلاحة الذي يعنى بتربية النحل و الدواجن و البقر الحلوب و الغنم و غيرها فلم تتعدى عدد المشاريع الإجمالية به 96 مشروع وفرت 290 فرصة عمل، و هذا راجع لكون ولاية قسنطينة ليست بولاية فلاحية، و نسبة التحضر بها تبلغ 94%.

3.1.4.3 حساب تكلفة فرصة العمل حسب قطاعات النشاط

إن حساب تكلفة فرصة العمل يسمح لنا بمقارنة كثافة العمالة بكثافة رأس المال للمؤسسات و من ثمة استنتاج نوع المشاريع الأكثر إستقطابا لليد العاملة من أجل دعمها و تشجيعها أكثر.

الجدول رقم 29: تكلفة فرصة العمل حسب قطاعات النشاط لسنة 2009

الوحدة: مليون دج

قطاعات النشاط	عدد المشاريع	عدد المناصب المتوقعة	تكلفة الاستثمار	كثافة رأس المال*	كثافة العمل**
الخدمات	2453	7285	5246	0.7	1.38
الحرف	680	2236	1467	0.65	1.52
الفلاحة	112	371	316	0.85	1.17
الصناعة	1093	3820	2903	0.76	1.31
البناء والاشغال العمومية	494	2052	1060	0.5	1.93
المجموع	4832	15764	10992	-	-

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على معطيات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

- فرع ولاية قسنطينة -

من خلال الجدول نلاحظ أن قطاع البناء و الأشغال العمومية هو الأكثر استقطابا للعمالة، حيث كل 100 مليون دينار مستثمر به يوظف 193 عامل كمتوسط، أما القطاع الحرفي فله المرتبة الثانية من حيث التوظيف، فالمبلغ السابق يؤدي إلى استحداث 152 منصب عمل، يليه قطاع الخدمات بتوفير 138 فرصة عمل إثر استثمار نفس المبلغ، و آخر قطاع مستحدث لمناصب العمل حسب التكاليف الاستثمارية، هو قطاع الفلاحة بمعدل 117 منصبا لكل 100 مليون دينار مستثمر، أما قطاع الصناعة الذي يعتبر أساس مصدر القيمة المضافة، فلا يوظف باستثمار 100 مليون دينار إلا 131 عاملا فقط.

و بالمقابل نجد أن كثافة رأس المال تتناقص في القطاعات التي تتزايد فيها الكثافة العمالية، حيث توظيف عامل واحد في قطاع الفلاحة الذي يعتبر كآخر قطاع مستحدث لمناصب العمل، يكلف 850000 دج و هو المبلغ الأكبر مقارنة بباقي القطاعات، ثم يليه القطاع الصناعي ب 760000 دج، أما في قطاع البناء و الأشغال العمومية و الذي يحتل الصدارة في خلق فرص عمل، فتكلفة توظيف عامل تقارب نصف تكلفة توظيف عامل بقطاع الفلاحة أي بمبلغ 500000 دج.

* كثافة رأس المال = تكلفة الاستثمار / عدد المناصب المتوقعة.

** كثافة العمل = عدد المناصب المتوقعة / تكلفة الاستثمار.

إن هذا التباين في استقطاب القطاعات للعمالة و لرؤوس الأموال، يعود لطبيعة الأنشطة الاقتصادية لكل قطاع و التي يتطلب بعضها موارد مالية بدرجة أكبر من أجل الحصول على المعدات و الأدوات و التجهيزات اللازمة لبدء النشاط كقطاع الفلاحة و القطاع الصناعي، عكس بعض القطاعات التي تعتمد على العنصر البشري أكثر منه على التكنولوجيا المستخدمة و على الموارد المالية، مما يجعلها قطاعات كثيف العمالة كقطاع البناء و الأشغال العمومية و قطاع الحرف.

إن الجدول أعلاه يبين أن قطاع المؤسسات الصغرى الأكثر استخداما للعمالة هو البناء و الأشغال العمومية ثم يليه القطاع الحرفي ثم الخدمات، فمن أجل مواجهة عرض العمالة الفائض يكفي على أصحاب القرار تدعيم القطاعات الثلاث السابقة التي تحتل المراتب الأولى في التشغيل.

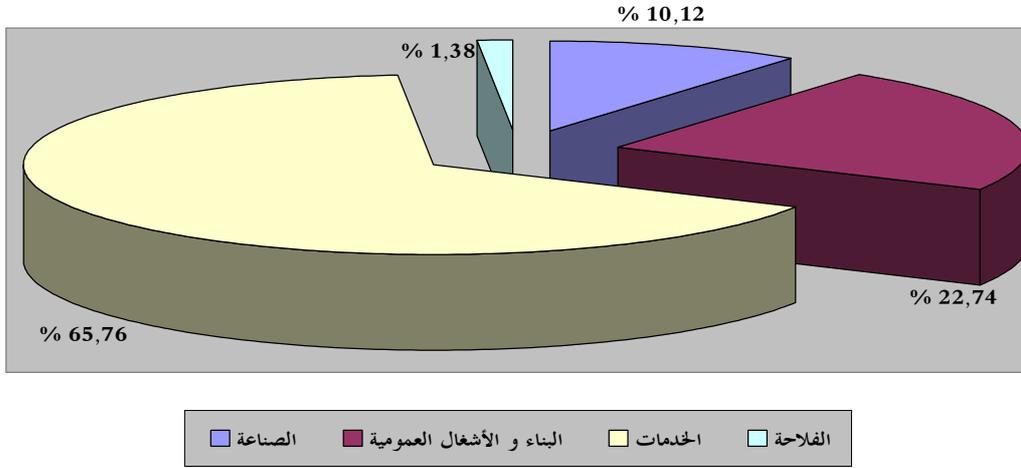
2.4.3 مساهمة الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار في توفير مناصب عمل

لقد تجاوزت قيمة الإستثمار المصرح بها لدى مصالح الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار لولاية قسنطينة 276367 مليون دينار خلال الفترة بين سنة 2005 و هي سنة الإنطلاق الفعلي لنشاطات الوكالة، و نهاية السداسي الأول من سنة 2009. بما يوافق 3900 مشروع استثمار مع إمكانية توفير 46752 فرصة شغل، هذا يدل على أن متوسط عدد مناصب العمل التي يوفرها كل مشروع يقارب 12 منصب، و هنا تظهر مكانة المؤسسات الصغيرة و مساهمتها في التوظيف.

1.2.4.3 توزيع المشاريع الإستثمارية حسب قطاعات النشاط

إن الحركية التي عرفتها مشاريع الوكالة حتى نهاية السداسي الأول من سنة 2009 و التي أفرزت عن زيادة تقدر بأكثر من 10 أضعاف ما كانت عليه سنة 2005، تبرز تركز المشاريع الإستثمارية في قطاعات دون أخرى و الشكل الموالي يوضح ذلك.

شكل رقم 13: توزيع نسب المشاريع الإستثمارية حسب قطاعات النشاط حتى نهاية السداسي الأول من سنة 2009.



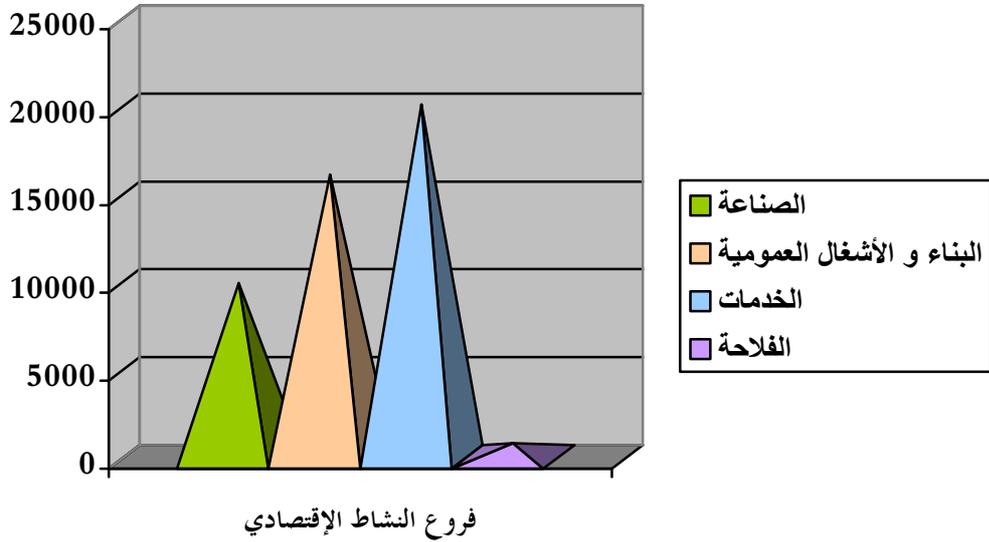
المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على معطيات الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار
- فرع ولاية قسنطينة -

من خلال الشكل نلاحظ أن قطاعي الخدمات و البناء و الأشغال العمومية يحتكران لوحدهما 88.5% من المشاريع المصرح بها، و هذا راجع لحيوية هذه القطاعات و انتشارها على مستوى الولاية و لأهميتها في الإقتصاد و كذا تفضيل الخواص للإستثمار فيها نظرا قلة درجة المخاطرة و الربح المضمون نسبيا، عكس القطاع الفلاحي الذي مازال غير محفز للإستثمار إذ لم يحظ إلا بنسبة 1.88 من إجمالي المشاريع طيلة 5 سنوات من نشاط الوكالة، و بالتالي تبقى فرص الاستثمار به تنتظر الظروف المواتية لاستغلالها.

2.2.4.3 توزيع العمالة على المشاريع الإستثمارية حسب قطاعات النشاط

إستطاعت المشاريع الإستثمارية المسجلة لدى الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار لولاية قسنطينة من تشغيل 46752 عاطل عن العمل، و الذين يتوزعون حسب فروع النشاط الإقتصادي كما يظهره الشكل الموالي:

شكل رقم 14: توزيع العمالة في المشاريع الإستثمارية حسب قطاعات النشاط حتى نهاية السداسي الأول من سنة 2009.



المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على معطيات الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار
- فرع ولاية قسنطينة -

يظهر الشكل تركيز جل العمالة في القطاعات الأكثر إستقطاباً للمستثمرين، حيث يستحوذ قطاع الخدمات على الحصة الأكبر بنحو يقارب 20000 عامل أي بنسبة 42.89% من اليد العاملة، ثم يليه قطاع البناء و الأشغال العمومية باحتمال إنشائه لأكثر من 15000 فرصة عمل أي بنسبة 34% من مناصب العمل، ثم القطاع الصناعي بقراءة 10000 منصب أي بنسبة 21.12% و أخيراً القطاع الفلاحي الذي لا يساهم بتوفير أكثر من 600 منصب شغل أي بـ 1.65 نظراً لقلّة المشاريع المنجزة في هذا القطاع.

و يعود ذلك إلى كثرة النشاطات المتعلقة بالخدمات و بقطاع البناء و الأشغال العمومية حيث تفوق ثلاث أرباع المجموع العام لمشاريع الاستثمار المسجلة و التي لا تحتاج إلى تقنيات معقدة و لا لتكنولوجيا متطورة بل ليد عاملة كثيفة ذات مؤهلات متواضعة.

3.2.4.3 حساب تكلفة فرصة العمل حسب قطاعات النشاط

إن هذا المؤشر مهم جدا، حيث يمكننا من التمييز بين القطاعات كثيفة العمالة عن القطاعات كثيفة رأس المال، للإهتمام أكثر بالقطاعات كثيفة العمالة من أجل القضاء التدريجي على ظاهرة البطالة.

الجدول رقم 30: تكلفة فرصة العمل حسب قطاعات النشاط حتى نهاية السداسي الأول من سنة 2009.

الوحدة: مليون دج.

قطاعات النشاط	عدد المشاريع	عدد المناصب المتوقعة	تكلفة الاستثمار مليون دج	كثافة رأس المال	كثافة العمل
الخدمات	2565	20047	126336	6.30	0.16
الفلاحة	54	773	1864	2.41	0.41
الصناعة	394	9879	54154	5.48	0.18
البناء والاشغال العمومية	887	16053	94013	5.85	0.17
المجموع	3900	46752	276367	-	-

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على معطيات الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار

- فرع ولاية قسنطينة -

من خلال الجدول نلاحظ أن قطاع الفلاحة هو الأكثر استخداما للعمالة، حيث كل 100 مليون دينار مستثمر به يوظف 41 عامل كمتوسط، أما القطاع الصناعي فله المرتبة الثانية من حيث التوظيف، فالمبلغ السابق يؤدي إلى استحداث 18 منصب عمل، يليه قطاع البناء و الأشغال العمومية بتوفير 17 فرصة عمل إثر استثمار نفس المبلغ، و آخر قطاع مستحدث لمناصب العمل حسب التكاليف الاستثمارية، هو قطاع الخدمات بمعدل 16 منصبا لكل 100 مليون دينار مستثمر.

و بالمقابل نجد أن كثافة رأس المال تتناقص في القطاعات التي تتزايد فيها الكثافة العمالية، كما هو الحال بالنسبة للمؤسسات التي تدعمها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، حيث توظيف عامل واحد في قطاع الخدمات الذي يعتبر كآخر قطاع مستحدث لمناصب العمل، يكلف 6300000 دج و هو المبلغ الأكبر مقارنة بباقي القطاعات، هذا المبلغ يفوق بثلاث أضعاف تكلفة

استحداث منصب عمل بقطاع الفلاحة الذي يحتل الصدارة في خلق فرص عمل، ثم يليه القطاع البناء و الأشغال العمومية ب 5850000 دج، أما في القطاع الصناعي فتكلفة توظيف عامل تعتبر معتبرة هي الأخرى بمبلغ 5480000 دج.

إن هذا التباين في استقطاب القطاعات للعمالة و لرؤوس الأموال، يوحي بأن كل من قطاع الخدمات و البناء و الأشغال العمومية و الصناعة تعتبر قطاعات كثيفة رأس المال مقارنة بالقطاع الفلاحي الذي يمكن أن نعتبره كثيف العمالة، و يعود ذلك لكون الفلاحة لا تحتاج لرؤوس أموال ضخمة من أجل الحصول على تكنولوجيا متطورة و آلات و معدات التي عادة ما تحمل محل الإنسان في أداء بعض المهام بل ليد عاملة بكثرة عكس باقي القطاعات.

إذن فالقطاع الأكثر قدرة على استحداث مناصب عمل هو القطاع الفلاحي لذا وجب دعمه و تشجيع الإستثمار فيه.

و إذا أجرينا مقارنة فيما يخص عدد مناصب العمل التي يمكن أن يوفرها إستثمار 100 مليون دج، بين المؤسسات التي تدعمها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و التي تعتبر مؤسسات صغيرة و بين المؤسسات التي تدعمها الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار إذ تعتبر صغيرة و متوسطة، نجد أن :

- إستثمار 100 مليون دينار بقطاع البناء و الأشغال العمومية يؤدي إلى استحداث 193 منصب عمل في المؤسسات الصغيرة، و إلى إستحداث 17 منصب عمل فقط بالنسبة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، أي بأكثر من 11 ضعف.

- إستثمار 100 مليون دينار بقطاع الخدمات يولد 138 منصب عمل في المؤسسات الصغيرة، و إلى استحداث 16 منصب عمل فقط بالنسبة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، أي بأكثر من 8 أضعاف.

- إستثمار 100 مليون دينار بقطاع الصناعة يولد 131 منصب عمل في المؤسسات الصغيرة، و إلى استحداث 18 منصب عمل فقط بالنسبة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، أي بأكثر من 7 أضعاف.

- رغم أن قطاع الفلاحة يحتل الصدارة في توفير مناصب العمل بالنسبة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و يعتبر آخر قطاع مستحدث لمناصب العمل بالنسبة للمؤسسات الصغيرة، إلا أن إستثمار 100 مليون دينار بهذا القطاع يولد 117 منصب عمل في المؤسسات الصغيرة، و إلى

إستحداث 41 منصب عمل فقط بالنسبة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، أي ما يقارب 3 أضعاف.

من خلال ماسبق نخلص إلى أن تكلفة إستحداث منصب عمل واحد في قطاع ما سواء كان كثيف العمالة أو رأس المال، تكون منخفضة جدا بالنسبة للمؤسسات الصغرى مقارنة بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، حيث كلما كبر حجم المؤسسة كلما توسعت في استثماراتها و زادت أصولها الثابتة، و بالتالي احتاجت لأموال أكبر و كذا لتكنولوجيا أكثر تطور لمواجهة المنافسة و استعمال أكبر للآلات، و هذا ما لا يشجع على عملية التوظيف و منه سترتفع تكلفة فرصة العمل بها، إلا أنها من جهة أخرى ستساهم في خلق الثروة و زيادة القيمة المضافة إثر قيامها بعملية الإنتاج خاصة المؤسسات الصناعية منها، و عليه فإن الإستثمار في المؤسسات الصغرى أيا كان قطاع النشاط يعتبر الأجمع و الأكثر فعالية في إستحداث مناصب عمل و التخفيف من حدة البطالة، و هذا ما ينفي الفرضية السادسة و التي مفادها أن " المؤسسات الصغيرة و المتوسطة هي الأكثر فاعلية في إستحداث مناصب عمل مقارنة بالمؤسسات الصغرى في الولاية ". هذه الفرضية تم بناؤها على أساس أنه كلما كبر حجم المؤسسة من حيث عدد العمال كلما زادت قدرتها على توفير أكبر عدد من مناصب العمل، فالمؤسسة التي توظف 250 عامل فأقل أو 50 عامل فأقل، ظاهريا هي الأجدى من حيث إستحداث فرص عمل من المؤسسة التي توظف 10 عمال فأقل، لكن الدراسة التطبيقية أثبتت العكس من خلال حساب تكلفة فرصة العمل و التي كانت منخفضة جدا بالنسبة للمؤسسات الصغرى مقارنة بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و بالتالي فالمؤسسات الصغرى هي الأجمع في توفير أكبر قدر من مناصب العمل و من ثمة المساهمة الفعالة في الحد من ظاهرة البطالة. و بهذا نثبت الفرضية العكسية التي مفادها أن " المؤسسات الصغرى هي الأكثر فاعلية في إستحداث مناصب عمل مقارنة بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الولاية " .

خلاصة

تعرفنا في هذا الفصل على خصائص البطالة في ولاية قسنطينة، و التي تظهر أن بلدية قسنطينة و البلديات المجاورة لها هي الأكثر تضررا من البطالة حسب معطيات وكالة التشغيل المحلية، و نعتقد أن هذا يعود للكثافة السكانية الكبيرة في هذه المناطق، كما أن معظم طالبي العمل (البطالون) هم من الشباب الذكور، ذوي المستوى التعليمي المتوسط في الغالب يتميزون بنقص الخبرة و الكفاءة المهنية، إلا أنه في السنوات الأخيرة يظهر تزايد ملحوظ لخريجي الجامعات. إن تشكيلة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الولاية تبرز ثقل وزن القطاع الخاص ضمن مجموع المؤسسات، الذي يشهد نمو بوتيرة جيدة خاصة في قطاع البناء و الأشغال العمومية، و تتوزع مؤسسات هذا القطاع أفقيا بشكل يتناسب و التوزيع السكاني للبلديات، و هذا يدل على أن نوايا الإستثمار تتركز حول المناطق العمرانية أين يشتد النشاط الإقتصادي و تتوفر الهياكل الضرورية، كما أن إنتعاش القطاع الحرفي يبرز من خلال المساهمة الفعالة للصناعة التقليدية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، أما المؤسسات العمومية فلا تمثل إلا نسبة ضئيلة و هي في تناقص مستمر بسبب الخوصصة.

إن هذا التواجد القوي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الولاية سمح لها باستحداث 22.55% من إجمالي الوظائف إلا أن أغلبها يعود للقطاع الخاص، و تتميز بكون معظمها صغرى حيث لا توفر أكثر من 5 مناصب في المتوسط لكل مؤسسة منشأة، و قد تمكن قطاعي الخدمات و البناء و الأشغال العمومية من إستقطاب أكبر نسبة من عمالة هذه المؤسسات باعتبار أنه لا يحتاج إلى تقنيات معقدة و لا لتكنولوجيا متطورة بل ليد عاملة كثيفة ذات مؤهلات متواضعة، و هذا ما يتوفر عليه أغلبية الشباب البطال بولاية قسنطينة.

و لقد أثبتت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب مساهمتها الأكبر في التوظيف ضمن مختلف وكالات و صناديق الدعم للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، كما أن مقارنة تكلفة فرصة العمل في المؤسسات الصغرى المدعمة من طرف هذه الوكالة، و تكلفة فرصة العمل في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة المدعمة من طرف الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار، تظهر أن المؤسسات

الصغرى هي الأكثر قدرة على إستحداث مناصب شغل، و عليه يجب الزيادة في تشجيع إنشاء مثل هذا النوع من المؤسسات بكثافة إذا أردنا الحد من ظاهرة البطالة في الولاية.

الخاتمة

الخلاصة

تساهم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بدور فعال في توفير فرص العمل، و من خلال الدراسة النظرية و التطبيقية لموضوع دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة تم التوصل إلى النتائج و الإقتراحات التالية:

أولا: النتائج

تم التوصل إلى مجموعة من النتائج نلخصها فيما يلي:

- إن البطالة ظاهرة و واقع معقد و تحمل في طياتها عدة آثار سلبية تنعكس على الوضع الإقتصادي و الإجتماعي، و أن استمرارها و عدم الإهتمام بها يزيد من حدتها، مما ينجر عنها تبعات خطيرة على المجتمع.

- لقد تمكنت الجزائر من ضغط معدل البطالة خلال العشرية الأخيرة إلى ثلث ما كان عليه، باتخاذ تدابير و إجراءات لمحاربة البطالة تعلقت أساسا بأجهزة للتشغيل المؤقت، التي لم ترق لأن تكون سياسة فعالة للحد من هذه الظاهرة بل حل مؤقت و شكل من أشكال التضامن هذا من جهة، و من جهة أخرى فقد تم إعطاء نفس جديد لترقية الإستثمار في البلاد خلال هذه الفترة بإصدار السلطات العمومية لعدة قوانين من شأنها تشجيع و تطوير الاستثمار.

- لقد مرت المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر بعدة مراحل، فبعدما كانت مهمشة و ثانوية في ظل تبني الخيار الإشتراكي، بدأ القطاع الخاص يشهد إعادة الإعتبار نسبيا في مرحلة المخططات التنموية، و التراجع عن سياسات الصناعات الثقيلة لحساب الصناعات الخفيفة و المتوسطة، حيث توج ذلك بإنشاء وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة سنة 1994، ثم القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و مختلف الوكالات المدعمة لها، و هذا يدل على الإهتمام المتزايد للسلطات العمومية بهذا القطاع.

- تواجه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة عدة مشاكل تتعلق أساسا بوجود صعوبات إدارية و بيروقراطية، و عراقيل مالية و تسويقية و كذا المشاكل المرتبطة بالعقار الصناعي، مما يعيق الكثير من الشباب الحيوي في الإندماج و المساهمة الفعالة في النشاط الإقتصادي.

- أظهر قانون المالية التكميلي لسنة 2009 إهتمام الدولة الجاد بقطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لدعم إنشاء هذا النوع من المؤسسات، و الحفاظ عليها و تشجيعها على زيادة التوظيف و على الإبتكار و التجديد و الإنتشار بصفة عادلة عبر مناطق الوطن، و ذلك باتخاذ جملة

من التدابير متعلقة على وجه الخصوص بإعفاءات و تخفيضات ضريبية و جبائية و بتخفيض نسبة الفوائد على القروض الممنوحة من طرف البنوك، و كذا رفع نسبة الضمانات على القروض الممنوحة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و غيرها من الإجراءات.

- للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة خصائص مميزة تجعلها أكثر فاعلية في استحداث مناصب العمل تتمثل أساسا في ارتفاع كثافة عنصر العمل و انخفاض رؤوس الأموال و كذا بساطة المستوى الفني للعمال مرونتها و مقاومتها للهزات الإقتصادية، إلا أن عملية التوظيف بها تواجه بعض الصعوبات التي تؤدي إلى تقييد فرص العمل التي يمكن أن توفرها هذه المؤسسات.

- رغم الجهودات المعتبرة للدولة لصالح هذا النوع من المؤسسات، إلا أن الإحتذاء بتجارب الدول الرائدة في مجال تنمية و تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة يعد ضرورة ملحة للإستفادة من عوامل و مقومات نجاحها بما يناسب ظروف إقتصادنا الوطني و التي تسمح لنا بتدعيم خطوات الاتجاه نحو الرقي بها في الجزائر نظرا للدور التنموي الكبير الذي تقوم به و لما يؤمنه من فرص عمل.

- الغياب التام للمعطيات المتعلقة بظاهرة البطالة في ولاية قسنطينة لدى الديوان الوطني للإحصائيات، لهذا تعذر علينا حساب معدل البطالة الحقيقي في كل بلدية من أجل تحديد البلديات الأكثر تضررا من هذه الظاهرة و دراسة خصائصها، مما جعلنا نعتمد على معطيات وكالة التشغيل لولاية قسنطينة و التي لا تعكس العدد الحقيقي للبطالين بالولاية لأنها تعني فقط بطالي العمل المسجلين لديها من أجل تحديد أهم خصائص البطالة في الولاية.

- إن بلدية قسنطينة و البلديات المجاورة لها هي الأكثر تضررا من البطالة حسب معطيات وكالة التشغيل المحلية، و نعتقد أن هذا يعود للكثافة السكانية الكبيرة في هذه المناطق، حيث وبلغت سنة 2009 في بلدية قسنطينة 2464.8 نسمة /كلم² و التي تدل على ارتفاع عدد السكان النشطين بها، كما أن معظم طالبي العمل(البطالون) هم من الشباب الذكور ذوي المستوى التعليمي المتوسط في الغالب يتميزون بنقص الخبرة و الكفاءة المهنية، إلا أنه في السنوات الأخيرة يظهر تزايد ملحوظ لخريجي الجامعات.

- إن معظم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة المنشأة بولاية قسنطينة هي خاصة، و هذا يتوافق مع منطلق الإصلاحات الإقتصادية في إطار التوجه نحو اقتصاد السوق و تشجيع القطاع الخاص على المساهمة في التنمية الإقتصادية، و بالمقابل تشهد المؤسسات العمومية تراجعا تدريجيا مما يعكس الشوط الكبير الذي قطع في تطبيق الخوصصة.

- تنمو المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في قسنطينة بوتيرة جيدة و معقولة، خاصة و أن عدد المؤسسات لكل 1000 ساكن في سنة 2005 كان يساوي تقريبا 9 مؤسسات في المتوسط، ثم بدأ يرتفع تدريجيا إلى أن بلغ 15 مؤسسة في المتوسط لكل 1000 نسمة سنة 2009.

- التوزيع غير العادل للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة، و الذي يوضح تركزها خاصة في البلديات الكبرى، مشكلة بذلك أقطاب للنمو، تتمحور حول ثلاث مناطق رئيسية هي: بلدية قسنطينة، الخروب، حامة بوزيان و هو ما يتنافى مع ما يعرف بالتوازن الجهوي، حيث يشكل خطرا على تحقيق أهداف التنمية المحلية.

- إن توزيع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة يتناسب مع التوزيع السكاني للبلديات، و هذا يدل على أن نوايا الإستثمار تتركز حول المناطق العمرانية و الصناعية أين يشتد النشاط الإقتصادي و تتواجد المصالح و الهيئات الإدارية مما يعني أن اختيار موقع مشاريع الإستثمار يبقى خاضعا لتوفر الهياكل و قرب المراكز الضرورية.

- تشكل المؤسسات الصغرى أكثر من 98% من مجموع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و من هنا ندرك أن تحليل بعض المؤشرات الخاصة بالعمالة و المتعلقة بهذه المؤسسات يعكس بالدرجة الأولى حالة المؤسسات الصغرى.

- تعتبر المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة من أكثر أشكال المؤسسات نموا و تطورا، و هي بالتالي الأكثر إستيعابا للعمالة، مما قد يشير إلى دور أكثر فعالية لها في إمتصاص البطالة على مستوى الولاية.

- إن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة و ورشات الصناعات التقليدية، تعمل على استحداث 5 مناصب عمل و 4 مناصب على الترتيب كمتوسط لكل مؤسسة منشئة، أما تعداد المؤسسات العمومية فهو في تراجع هذا ما يفسر فشل القطاع العام في توفير مناصب عمل جديدة، بل هناك تراجع في حجم العمالة، ناتج عن تسريح العمال و عدم تحديد مناصب الأفراد المحالين على التقاعد.

- حدث تطور كبير في مناصب العمل المستحدثة في نهاية سنة 2009، أي بنسبة تفوق 91% كزيادة مقارنة مع سنة 2005، لكن و رغم أن هذا التزايد بوتيرة متسارعة لعدد عمال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خاصة في السنوات الأخيرة، غير أننا لا نستطيع تحديد مدى قدرتها على توفير مناصب عمل إلا من خلال مقارنة ذلك بمرجع المتمثل هنا بإجمالي عدد الوظائف الذي يدل على

مجموع الفئة المشتغلة في الولاية، و الذي أظهر أن مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لا تتجاوز 23 % من إجمالي عدد المناصب المستحدثة حتى نهاية سنة 2009 و التي يمكن وصفها بالنسبة الهامة نظرا لكونها تشمل فقط العمال المصرح بهم لدى صندوق الضمان الإجتماعي، خاصة و أن معظم الوكالات التي إتصلنا بها بالإضافة إلى مديرية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تجمع على أن عمال هذا القطاع غير المصرح بهم يمثلون عدد لا بأس به، غير أننا لم نستطع تحديد نسبتهم نظرا لغياب الإحصائيات المتعلقة بذلك.

- إن توزيع العمالة في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة حسب قطاع النشاط يظهر سيطرت نشاط البناء و الأشغال العمومية على مجموع نشاطات القطاع يليه النشاط التجاري، و نعتقد أن هذا يعود إلى التوجه الكبير نحو هذا النوع من مجالات النشاط نظرا لسياسة الدولة الرامية إلى تدارك التأخر في المشاريع المتعلقة بمجال بناء السكن مما شجع على قيام مقاولات خاصة في هذا الشأن نظرا لضخامة حجم المشاريع المسجلة و المتعلقة بولاية قسنطينة.

- إن مساهمة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع ولاية قسنطينة هي الأكبر في توفير عدد مناصب العمل بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالولاية بنسبة 60 % مقارنة بباقي الوكالات و الصناديق التي تقوم بدعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

- من خلال حساب تكلفة فرصة العمل حسب قطاعات النشاط لكل من المؤسسات التي تدعمها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، و التي تدعمها الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار لولاية قسنطينة، و إجراء مقارنة بين عدد مناصب العمل التي يمكن أن يوفرها إستثمار 100 مليون دج في المؤسسات التابعة للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و التي تعتبر مؤسسات صغرى و المؤسسات التابعة للوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار و التي تعتبر صغيرة و متوسطة، تبين أن تكلفة استحداث منصب عمل واحد في قطاع ما سؤءا كان كثيف العمالة أو رأس المال، تكون منخفضة جدا بالنسبة للمؤسسات الصغرى مقارنة بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، حيث كلما كبر حجم المؤسسة كلما توسعت في استثماراتها و زادت أصولها الثابتة و بالتالي احتاجت لأموال أكبر و كذا لتكنولوجيا أكثر تطورا لمواجهة المنافسة و استعمال أكبر للآلات، و هذا ما لا يشجع على عملية التوظيف و منه سترتفع تكلفة فرصة العمل بها، إلا أنها من جهة أخرى ستساهم في خلق الثروة و زيادة القيمة المضافة إثر قيامها بعملية الإنتاج خاصة المؤسسات الصناعية منها.

و عليه فإن الإستثمار في المؤسسات الصغرى أيا كان قطاع النشاط يعتبر الأئجع
و الأكثر فعالية في إستحداث مناصب عمل و التخفيف من حدة البطالة.

ثانيا: الإقتراحات

تقودنا نتائج البحث إلى تقديم بعض الإقتراحات نوجزها فيما يلي:

- العمل على إزالة مختلف الحواجز الإدارية و الإجراءات الطويلة لإنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .

- تشجيع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و خاصة الصغرى ، و تدعيم القطاعات ذات الجدوى في مجال استحداث مناصب شغل، حتى تصبح هناك مساهمة فعالة في الحد من ظاهرة البطالة بالولاية.

- إقامة معهد تكوين و تأطير مسيري المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، باعتبار أن أغلبهم ذوي ثقافة و مستوى دراسي متوسط، و بحاجة للتأهيل.

- التشجيع على إنشاء مؤسسات صغيرة و متوسطة بمختلف أنحاء الولاية، لتحقيق مبدأ التوازن الجهوي في التنمية، مع الأخذ بعين الإعتبار خصوصيات النشاط الاقتصادي، الذي تتميز به كل بلدية.

- العمل على تحقيق الهدف الإقتصادي الإجتماعي المزدوج للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، من خلال تشجيع قطاع الصناعة باعتباره المصدر الأساسي للقيمة المضافة و خلق الثروة و توفير قدر معتبر من مناصب العمل.

- تشجيع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على تقديم منتجات وطنية، تحمل خصائص محلية تتميز بها، بإجراء دراسات و بحوث، تكون تحت رعاية هيئات مختصة و منظمة لذلك.

- تعزيز فكرة المقاولية و العمل الحر باستحداث برامج أكاديمية و تعليمية في إدارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في المعاهد و الجامعات.

- الاستفادة من الخبرات و النماذج العالمية الموجودة في مجال تنمية و تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، من خلال تهيئة المناخ الملائم لنمو و توسيع هذا النوع من المؤسسات من حيث الجوانب التشريعية و الإقتصادية و غيرها و ذلك بالإعتماد على عدد من الآليات التي أثبتت فعاليتها في بعض الدول، و من بينها:

- تخصيص حصة من المشتريات الحكومية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و يحضر على المؤسسات الكبيرة إنتاجها و ذلك من خلال وضع تشريعات و قوانين.
- تقديم خدمات إستشارية و حوافز ضريبية أثناء الإنشاء و التشغيل، و جعل الحصول على هذه الحوافز مشروطا بتوفير فرص عمل إضافية.
- الإهتمام بالتعليم و التدريب الفني خاصة في حالة تغير التكنولوجيا المستعملة، و مد هذه الكيانات بأحدث الآلات لتحقيق الجودة المطلوبة، و منحها بعض التسهيلات التمويلية.
- تشجيع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على إقامة جمعيات تعاونية و شبكات صناعية مما يؤدي لارتباط هذه المؤسسات بشكل أفقي و عمودي بهدف القضاء على المشكلات الناتجة عن صغر حجمها، و التي تعوقها في المنافسة و التسويق.

ثالثا: آفاق البحث

على ضوء النتائج التي توصلنا إليها في هذا البحث، ظهرت إشكالية جديدة، نعتقد أنها مناسبة للإثراء و البحث و النقاش، و هي:

آليات ترقية و تطوير عمالة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

باللغة العربية

أولاً: الكتب

01. السيد عبده أبو سيد أحمد فتحي، الصناعات الصغيرة و المتوسطة و دورها في التنمية المحلية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2005.
02. القريشي مدحت، إقتصاديات العمل، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، 2007
03. النجار فريد، الصناعات و المشروعات الصغيرة و متوسطة الحجم (مدخل رواد الأعمال)، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2006
04. بن شهرة مدني، الإصلاح الإقتصادي و سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، الطبعة الأولى، دار حامد للنشر و التوزيع، عمان، 2009
05. جميل مخيمر عبد العزيز، عبد الفتاح عبد الحليم أحمد، دور الصناعات الصغيرة و المتوسطة في معالجة مشكلة البطالة بين الشباب في الدول العربية، الطبعة الثانية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2007
06. جواد نبيل، إدارة و تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، الطبعة الأولى، مجد للنشر و التوزيع، بيروت، 2007
07. حسين الوادي محمود، جاسم العيساوي كاسم، الإقتصاد الكلي: تحليل نظري و تطبيقي، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، عمان، 2007
08. زكي رمزي، الإقتصاد السياسي للبطالة، تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، سلسلة عالم المعرفة، العدد 226، الكويت، أكتوبر، 1997
09. سعد الدين العيسى نزار و سليمان قطف إبراهيم، الإقتصاد الكلي مبادئ و تطبيقات، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان، 2006.
10. صالح الأشوح زينب، الإطار و البيئة و مداواة البطالة، دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع، القاهرة، 2003 .
11. عبد الله الظاهر محمد، الضرورات التي تفرضها سياسة الخصخصة في مجال علاقات العمل، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2004

12. علاء الدين عبد القادر محمد، البطالة أساليب المواجهة لدعم السلام الإجتماعي و الأمن القومي في ظل الحيات، العولمة و تحديات الإصلاح الإقتصادي، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003

13. علي عمر أئمن، إدارة المشروعات الصغيرة " مدخل بيئي مقارن "، دار نشر الثقافة، الإسكندرية، 2007

14. معروف هوشيار، دراسات في التنمية الإقتصادية: إستراتيجيات التصنيع و التحول الهيكلي -

أطروحات فكرية و حالات دراسية-، الطبعة الأولى، دار صفاء، عمان، 2005

15. ورسك ج.د.ن، ترجمة عزيز محمد و كعبية محمد سالم، البطالة مشكلة سياسية و اقتصادية، منشورات جامعة قار يونس، بنغازي، 1997.

ثانيا: الدوريات و الملتقيات و المقالات

01. أحمد عبد الجواد عادل، البطالة و الجريمة، مجلة الأمن و الحياة، العدد 278، سبتمبر 2005

02. السعيد بريش، عبد اللطيف بلغرسة، إشكالية تمويل البنوك للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة

في الجزائر بين معوقات المعمول و متطلبات المأمول، الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل

المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، يومي 17 - 18 أبريل 2006.

03. بن حسين ناجي، مبارك محمد الهادي، عيساوي عبد الحليم، البطالة في الجزائر: دراسة

تحليلية، مجلة الإقتصاد و المجتمع، العدد 01، جامعة منتوري، قسنطينة، 2002

04. بن علي بلعزوز، محمد إيفي، إشكالية تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في ظل مقررات

لجنة بازل 2، الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول

العربية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، يومي 17 - 18 أبريل 2006.

05. بن عنتر عبد الرحمان، بلوناس عبد الله، مشكلات المشروعات الصغيرة و المتوسطة و أساليب

تطويرها و دعم قدرتها التنافسية، العدد 01، مجلة أبحاث روسيكادا، جامعة 20 أوت 1955

سكيكدة، شركة دار الهدى، عين مليلة، ديسمبر 2003

06. بوتفليقة عبد العزيز (رئيس الجمهورية الجزائرية)، القاعة البيضاوية بالمركب الأولمبي 5 جويلية،

الجزائر العاصمة، يوم 12 فيفري 2009

07. بو عمامة علي، بوعمامة نصر الدين، معوقات تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و سبل تفعيل دورها في الجزائر، الملتقى الوطني الرابع حول المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كرهان جديد للتنمية في الجزائر، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، يومي 13 - 14 أبريل 2008.
08. توهامي إبراهيم، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كرهان جديد للتنمية الاقتصادية في الجزائر، الملتقى الوطني الرابع حول المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كرهان جديد للتنمية في الجزائر، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، يومي 13 - 14 أبريل 2008.
09. دليلة حضري، ميمي جدايني، الدور التنموي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة - عرض تجارب-، الملتقى الوطني الرابع حول المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كرهان جديد للتنمية في الجزائر، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، يومي 13 - 14 أبريل 2008.
10. راتول محمد، وهيبة بن داودية، بعض التجارب الدولية في دعم و تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة - الدروس المستفادة - الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، يومي 17 - 18 أبريل 2006.
11. سعيدي وصاف، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و تنمية الصادرات، الملتقى الوطني الأول حول المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في التنمية، جامعة عمار ثلايجي، الأغواط، يومي 08 - 09 أبريل 2002.
12. شبايكي سعدان، معوقات تنمية و ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، الملتقى الوطني الأول حول المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في التنمية، جامعة عمار ثلايجي، الأغواط، 8 - 9 أبريل 2002.
13. صالح صالح، أساليب و تنمية المشروعات الصغيرة و المتوسطة في الاقتصاد الجزائري، ندوة المشروعات الصغيرة و المتوسطة في الوطن العربي: الإشكاليات و آفاق التنمية، جامعة الدول العربية، القاهرة، يومي 18 - 22 جانفي 2004 .
14. عاشور كتوش، محمد طرشي، تنمية و تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، يومي 17 - 18 أبريل 2006.
15. عبد الرزاق النسور جاسر، المنشآت الصغيرة... الواقع و التجارب و معطيات الظروف الراهنة، الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، يومي 17 - 18 أبريل 2006.

16. عبد الكريم البشير، تصنيفات البطالة و محاولة قياس الهيكلية و المحبطة منها خلال عقد التسعينات، مجلة إقتصاديات شمال إفريقيا، العدد 01، جامعة حسبية بن بوعلي، الشلف، 2004
17. عبد النور بوختمخ، فرص عمل جاهزة لربع مليون إطار جامعي قبل نهاية العام، جريدة الشروق، العدد 2316، 2008/06/02
18. فتحي صقر محمد، واقع المشروعات الصغيرة و المتوسطة و أهميتها الإقتصادية، ندوة المشروعات الصغيرة و المتوسطة في الوطن العربي: الإشكاليات و آفاق التنمية، جامعة الدول العربية، القاهرة، يومي 18 - 22 جانفي 2004
19. كريم قاسم، عدنان مريزق، دور حاضنات المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية، جامعة حسبية بن بوعلي، الشلف، يومي 17 - 18 أبريل 2006.
20. كمال آيت زيان، محمد إلفي، أهم التجارب الدولية الرائدة في مجال دعم و تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، الملتقى الوطني الرابع حول المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كرهان جديد للتنمية في الجزائر، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، يومي 13 - 14 أبريل 2008.
21. لوح الطيب، الدورة 96 لمؤتمر العمل الدولي، جنيف، 30 ماي/15 جوان 2007 .
22. ليلي عبد الرحيم، خديجة لدرع، تجارب دولية في تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة - مع الإشارة إلى حالة الجزائر-، الملتقى الوطني الرابع حول المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كرهان جديد للتنمية في الجزائر، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، يومي 13 - 14 أبريل 2008.
23. محمد فرحي، سلمى صالح، المشاكل و التحديات الرئيسية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الوطن العربي، الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية، جامعة حسبية بن بوعلي، الشلف، يومي 17 - 18 أبريل 2006 .
24. مركز التعاون الياباني لمنطقة الشرق الأوسط، عن التجربة اليابانية في دعم و تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، طوكيو، 2002
25. منظمة العمل العربية، المشروعات الصغيرة و المتوسطة كخيار للحد من البطالة و تشغيل الشباب في الدول العربية، مؤتمر العمل العربي، الدورة الخامسة و الثلاثون، شرم الشيخ، 23 فيفري/ 1 مارس 2008.

26. وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الصناعة التقليدية، نشرية معلومات إحصائية،
2009-2001.

ثالثا: النصوص القانونية

01. الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 80، الصادر بتاريخ 17 سبتمبر 1966.
02. الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 34، الصادر بتاريخ 24 أوت 1982.
03. الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 34، الصادر بتاريخ 01 جوان 1994.
04. الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 44، الصادر بتاريخ 07 جويلية 1994.
05. الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 47، الصادر بتاريخ 20 جويلية 1994.
06. الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 52، الصادر بتاريخ 11 سبتمبر 1996.
07. الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 91، الصادر بتاريخ 06 ديسمبر 1998.
08. الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 47، الصادر بتاريخ 22 أوت 2001.
09. الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 77، الصادر بتاريخ 15 ديسمبر 2001.
10. الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 74، الصادرة بتاريخ 13 نوفمبر 2002.
11. الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 06، الصادر بتاريخ 25 جانفي 2004.
12. الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 44، الصادر بتاريخ 26 جويلية 2009.
13. الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 46، الصادر بتاريخ 12 أوت 2009.
14. القانون التجاري الجزائري، Berti Editions، 2001.

رابعا: المراجع الإلكترونية

01. الأخصر عزي، فعالية سياسة التشغيل من خلال الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، مجلة

العلوم الإنسانية، العدد 26، نقلا عن الموقع:

<http://www.ulum.nl/70.htm> (01/02/2010) 13:22

02. الإختلالات الاقتصادية، الديوان الوطني للتعليم و التكوين عن بعد، نقلا عن الموقع:

http://www.ets-salim.com/programmes_pdf/env2_eco_mana_01.pdf

(2009/05/30) 14:00

03. جمال الدين سلامة، دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التخفيف من حدة البطالة في

الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 41، نقلا عن الموقع:

<http://www.ulum.nl/Salama.pdf> (01/02/2010) 10:18

04. جمال عمورة، ضرورة تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية في ظل التحولات

العالمية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 28، نقلا عن الموقع:

<http://www.ulum.nl/b107.htm> (01/02/2010) 11:15

05. صندوق ضمان قروض المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، نقلا عن الموقع:

www.fgar.dz (01/02/2010) 14:45

06. محمد ناجي حسن خليفة، البطالة و النمو الإقتصادي في جمهورية مصر العربية، نقلا عن

الموقع:

<http://www.kantakji.com/fiqh/Files/Economics/7826.doc> (24/05/2009) 17:41

07. مقدم عبيرات، ميلود زيد، مشكلة البطالة في الفكر الإقتصادي مع الإشارة إلى برامج

الإصلاح الإقتصادي في الجزائر، نقلا عن الموقع:

<http://www.kantakji.com/fiqh/files/Economics/7831.doc> (2009/05/24) 18:09

08. نقلا عن الموقع:

www.pmeart-dz.org (04/02/2010) 09:15

خامسا: الرسائل الجامعية

01. أشروف كبير سليمة، الإستجابة لضغط البطالة لدى المتخرج الجامعي، رسالة ماجستير في

علم النفس الإجتماعي، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2005/2004.

02. بلحمدي سيد علي، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كأداة لتحقيق التنمية الإقتصادية في ظل

العولمة- دراسة حالة الجزائر-، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2006/2005.

03. زويطة محمد الصالح، أثر التغيرات الإقتصادية على ترقية قطاع المؤسسات الصغيرة في الجزائر،

رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2007/2006.

04. شفير أحمد، الإصلاحات الإقتصادية و آثارها على التشغيل - حالة الجزائر - ، رسالة

ماجستير، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2001/2000.

05. لخلف عثمان، واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و سبل دعمها و تنميتها: دراسة حالة

الجزائر، أطروحة دكتوراه دولة، جامعة الجزائر، 2004.

06. هالة محمد لبيب عبد الوهاب عنبة، نموذج القياس لنجاح المشروعات الصغيرة و المتوسطة في

جمهورية مصر العربية، أطروحة دكتوراه ، جامعة القاهرة، 1995.

سادسا: التقارير

01. المجلس الوطني الإقتصادي و الإجتماعي، تقرير حول الظرف الإقتصادي للسداسي الأول من

سنة 1998، الدورة الثانية عشر، نوفمبر، 1998.

02. المجلس الوطني الإقتصادي و الإجتماعي، مشروع تقرير حول تقويم أجهزة الشغل، الدورة العامة العشرون، جوان، 2002.
03. المجلس الوطني الإقتصادي و الإجتماعي، تقرير حول الظرف الإقتصادي و الإجتماعي للسداسي الثاني من سنة 2004، الدورة العامة العادية السادسة والعشرون، جويلية 2004.
04. المجلس الوطني الإقتصادي و الإجتماعي، تقرير حول عناصر مطروحة للنقاش من أجل عقد النمو، الدورة العامة العادية السادسة والعشرون، جويلية، 2005.
- سابعا: المصادر الخاصة بالدراسة الميدانية
01. الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)، فرع قسنطينة، 2009.
02. الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار (ANDI)، الفرع الجهوي - قسنطينة -، 2009.
03. الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) ، فرع قسنطينة، 2009.
04. مديرية التخطيط و التهيئة العمرانية (DPAT) ، لولاية قسنطينة، 2009.
05. مديرية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الصناعة التقليدية (PMEART) ، لولاية قسنطينة، 2009.

ثامنا: الموسوعات

01. عمر حسين ، الموسوعة الإقتصادية، الطبعة الرابعة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1992

باللغة الأجنبية

أولا: الكتب

01. Bailly J – L, Economie monétaire et financière, 2^{ème} édition, Edition Bréal, Paris, 2006.
02. Begg David, Fischer Stanley, Dornbusch Rudiger, Macro économie, 2^{ème} édition, Dunod, Paris, 2002.
03. Bernher Bernard, Simon Yves, Initiation à la macroéconomie, 7^{ème} édition, Dunod, Paris, 1998.
04. D'Amboise Gérald, La PME canadienne: situation et défis, Presses Université Laval, Québec, 1989.
05. Duchéneaut Bertrand, Enquête sur les PME françaises: identités, contextes, chiffres, Edition Maxima, Paris, 1995.
06. Durand Claude, Pichon Alain, Temps de travail et temps libre, De Boeck Université, Bruxelles, 2000.

07. Duthil Gérard, Economie de l'emploi et du chômage, Edition Marketing, Paris, 1994.
08. Fortin Paul-Arthur, Devenez entrepreneur: Pour un Québec plus entrepreneurial, 2^{ème} édition, Presses Université Laval, Québec, 1992.
09. Ganthier François, Analyse macro-économique, Presse Université Laval, Québec, 1990.
10. Gazon Jules, Le chômage, une fatalité? Pourquoi et comment l'éradiquer, Harmattan, Paris, 2008.
11. Henry, Marie Gérard, Keynes et Keynésianisme, Armand Colin, Paris, 1997.
12. Jacquemin Alexis, Tulkens Henry, Mercier Paul, Fondements d'économie politique, 3^{ème} édition, De Boeck Université, Bruxelles, 2000.
13. Jalladeau Joël, Introduction à la macroéconomie: Modélisations de base et redéploiements contemporaines, 2^{ème} édition, De Boeck Université, Bruxelles, 1998.
14. Julien .P.A., Marchesnay. M, La petite entreprise, Editions G. Vermette, Paris, 1998.
15. Kaba Ousman, Macroéconomie moderne, Harmattan, Paris, 2007.
16. kohli Ulrich, Analyse Macroéconomique, Université de Genève Département d'économie politique, De Boeck Université, Bruxelles, 1999.
17. Koukou Dokou Gérard A, Baudoux Maurice, Roge Michel, L'accompagnement managérial et industriel de la PME, Harmattan, 2000.
18. Lallement Michel, Travail et emploi: le temps des métamorphoses, Harmattan, Paris, 1994.
19. La stabilité de l'emploi, Presses de l'université Laval, Québec, 1956.
20. Lutte Gérard, "Libérer l'adolescence", Editions Mardaga, Wavre, 1988.
21. Maillefert Muriel, L'économie du travail, 2^{ème} édition, Studyrama, France 2004.
22. Malouin Jean Louis, Gasse Yvon, L'innovation technologique dans les PME manufacturières: études de cas et enquête, l'institut de recherche politique, Québec, 1992.
23. N. Mankiw Gregory, traduction de la 5^{ème} édition américaine par Houard Jean, Macroéconomie, 3^{ème} édition, De Boeck Université, Bruxelles, 2003.
24. Montoussé Marc, Agostino Serge, Science économiques et sociales, Bréal, France, 2007.
25. Nyahoo Emmanuel, Finances internationales: théorie, politique et pratique, 2^{ème} édition, Presses de l'université Laval, Québec, 2002.

26. Sellami Ammar, Petite moyenne industrie et développement économique, imprimé sur les presses de l'entreprise nationale des Ars graphiques, Alger, 1985.
27. Vidal Pascal, Mangholz Christophe, Vital-Durand Stéphane, Faire évoluer son système d'information: guide pratique à l'usage du dirigeant de PME, Edition Maxima, Paris, 2007.
28. Wtterwulge Robert, La PME : une entreprise humaine, De Boeck Université, Bruxelles, 1998.

ثانيا: الدوريات و الملتقيات

01. Arhab Baya, " Les effets sociaux du P.A.S dans le cas de l'algérie", Cahiers du CREAD, N°46/47, 4^{ème} trimestre 1998 et 1^{er} trimestre 1999.
02. Arhab Baya, " L'évolution du marché de l'emploi dans la wilaya de bejaïa: entre le formel et l'informel", Cahiers du CREAD, N°68/69, 2^{ème} et 3^{ème} trimestre 2004.
03. Baba Ahmed Leila , " Dévaluation du dinars et entreprise publique", Cahiers du CREAD, N°57, 3^{ème} trimestre 2001.
04. BIT, " Promouvoir L'emploi: politiques, compétences, entreprises", Conférence internationale du travail, 92^{ème} session, Genève, 2004.
05. Duée Michel, " L'impact du chômage des parents sur le devenir scolaire des enfants", Revue Economique, Vol 56, N°3, Mai 2005.
06. Musette Saib, Hammouda Nacer Eddine, " Evaluation des effets du p.a.s sur le marché du travail en Algérie", Cahiers du CREAD, N°46/47, 4^{ème} trimestre 1998 et 1^{er} trimestre 1999.
07. Quintslr Marcia, Séminaire " Emploi et chômage: un nouveau regard sur la pertinence et les fondements conceptuels des statistiques", 18^{ème} Conférence Internationale de Statisticiens du Travail, BIT, Genève, 24 novembre – 5 décembre 2008.

ثالثا: تقارير و منشورات

01. CNES, Rapport national sur le developpement humain, Algérie, 2006.
02. DPAT, Monographie, Wilaya de Constantine, Juin 2008.
03. OCDE, Perspectives de l'OCDE sur les PME, Paris, 2000.
04. OCDE, Perspectives de l'OCDE sur les PME et l'entrepreneariat, Paris, 2005.
05. OIT, Recommandation Internationales en vigueur sur les statistiques du travail, 2^{ème} édition, 2000.
06. ONS, Annuaire Statistique de l'Algérie, résultats 2003-2005, Algérie, N°22, Edition: 2006.
07. ONS, Annuaire Statistique de l'Algérie, résultats 2003-2005, Algérie, N°23, Edition: 2007.
08. ONS, Données statistiques, Activité, emploi et chômage, Algérie, N°514, Edition: 2008.

09. ONS, Enquête emploi auprès des ménages -2007-, Collections statistiques n°139, Alger, 2008.
10. ONS, L'Algérie en quelques chiffres, résultats 2004-2006, Algérie, N°37, Edition: 2008.
11. ONS, Retrospective statistiqueques, résultats 1970-2002, Algérie, N°18, Edition: 2003.
12. ONU, Rapport mondial sur le développement humain, Bruxelles, 2000.

رابعاً: القواميس و الموسوعات

01. Bellégo Olivier, Lakehal Mokhtar, Caire Guy, Jannot-Robert Christelle, Dictionnaire des questions sociales: L'outil indispensable pour comprendre les enjeux sociaux, Harmattan, Paris, 2005.
02. Deubel Philippe, Montoussé Marc, Dictionnaire de sciences économiques et sociales, Bréal, France, 2008.
03. Greffe Xavier, Mairesse Jacques, Reiffers Louis, Encyclopédie Economique, Economica, Paris, 1990.
04. Lakehal Mokhtar, Dictionnaire d'économie contemporaine, 2^{ème} édition, Hurope.S.L, Barcelone, 2001.

خامساً: المواقع الإلكترونية

01 . Country brief, Consulté dans le site:

<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/COUNTRIES/MENAEXT/ALGERIAEXTN/0,,contentMDK:20188043~pagePK:1497618~piPK:217854~theSitePK:312509,00.html> (20/05/2009) 12:36

02 . Données sur l'emploi et le chômage en Algérie, Consulté dans le site:

http://www.mtess.gov.dz/mtss_fr_N/emploi/2008/EMPLOI%20ET%20CHOMAGE.pdf (13/05/2009) 19:37.

قائمة الجداول

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	مساهمة أجهزة التشغيل في إنشاء مناصب الشغل خلال الفترة 2001 - 2005	47
02	تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب البنك الدولي	56
03	تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالإتحاد الأوروبي	56
04	تصنيف المؤسسات باتحاد بلدان جنوب شرق آسيا	57
05	تصنيف المؤسسات بالولايات المتحدة الأمريكية	57
06	تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة باليابان	58
07	تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالجزائر	59
08	تطور تعداد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة للفترة 2001-2009	70
09	تطور عدد السكان و الكثافة السكانية حسب البلديات خلال سنة 2009	108
10	توزيع السكان حسب السن في سنة 2008	109
11	تطور توزيع طالبي العمل حسب الجنس خلال الفترة 2007-2008	112
12	تطور توزيع طالبي العمل حسب المستوى التعليمي خلال الفترة 2007-2009	113
13	تطور تعداد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب الشكل القانوني خلال الفترة 2005 - 2009	116
14	تطور كثافة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خلال الفترة 2005-2009	117
15	تطور تعداد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة حسب قطاع النشاط من السداسي الأول 2007 إلى السداسي الأول 2009	119
16	التوزيع الجغرافي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة في الولاية و بالنسب المئوية خلال سنة 2009	123
17	كثافة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة حسب البلديات لسنة 2009	124
18	متوسط مناصب العمل المحققة حسب شكل المؤسسة بين 2005 - 2009.	125

126	تطور عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و مناصب العمل للفترة: 2009-2005	19
127	تطور متوسط عدد المناصب لكل مؤسسة للفترة 2009-2005.	20
128	نسبة مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من إجمالي الوظائف لسنة 2009	21
130	مناصب عمل النشاطات الحرفية سنة 2009.	22
131	تطور عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة و عدد مناصب العمل للفترة 2009-2005	23
132	توزيع الوظائف في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة حسب قطاعات النشاط سنة 2009	24
133	حصة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة من إجمالي الوظائف حسب قطاعات النشاط نهاية سنة 2009.	25
134	مساهمة وكالات و صناديق الدعم في عمالة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بولاية قسنطينة سنة 2008	26
135	تطور متوسط مناصب العمل لكل مؤسسة مدعمة من طرف الوكالة المحلية لدعم تشغيل الشباب خلال الفترة 1998 - 2009	27
137	توزيع المشاريع و مناصب الشغل على مختلف قطاعات النشاط و عبر بلديات ولاية قسنطينة سنة 2009.	28
139	تكلفة فرصة العمل حسب قطاعات النشاط لسنة 2009	29
143	تكلفة فرصة العمل حسب قطاعات النشاط حتى نهاية السداسي الأول من سنة 2009	30

قائمة الأشكال

قائمة الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
01	تركيبة السكان الإجمالية	12
02	النموذج الكيتري	23
03	تطور معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1985 – 2009	32
04	معايير تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة	55
05	الأصناف القانونية للمؤسسات	64
06	دوائر و بلديات ولاية قسنطينة	106
07	توزيع طالبي العمل حسب المناطق الجغرافية سنة 2009	110
08	توزيع طالبي العمل حسب السن سنة 2009	111
09	توزيع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب الشكل القانوني سنة 2009	115
10	تطور عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة في ولاية قسنطينة خلال الفترة 2005-2009.	118
11	توزيع مناصب عمل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة العمومية على قطاعات النشاط لسنة 2009.	129
12	تطور عدد المؤسسات و مناصب العمل المحققة لدى الوكالة المحلية لدعم تشغيل الشباب خلال الفترة 1998 – 2009.	136
13	توزيع نسب المشاريع الإستثمارية حسب قطاعات النشاط حتى نهاية السداسي الأول من سنة 2009	141
14	توزيع العمالة في المشاريع الإستثمارية حسب قطاعات النشاط حتى نهاية السداسي الأول من سنة 2009	142

قائمة الكلمات المختصرة

قائمة الكلمات المختصرة

الكلمة المختصرة	الإسم الكامل
AIG	Activités d'Intéret Général
ANDI	Agence Nationale de Développement de l'Investissement
ANEM	Agence Nationale de l'Emploi et de Main d'œuvre
ANGEM	Agence Nationale de Gestion du Microcrédit
ANSEJ	Agence Nationale de Soutien à l'Emplpoi des Jeunes
APSI	Agence de Promotion et de Soutien de l'Investissement
BIT	Bureau International du Travail
CNAC	Caisse Nationale d'Assurance Chômage
CNES	Conseil National Economique et Social
CPE	Contrat Prés Emploi
DIPJ	Dispositif d'Insertion Professionnelle des Jeunes
DPAT	Direction de Planification et de l'Aménagement du Territoire
ESIL	Emplois Salariés d'Initiative Locale
FGAR	Fonds de Garantie des Crédits aux PME
OIT	Organisation Internationale du Travail
ONS	Office National des Statistiques
ONU	Organisation des Nations Unies
PEJ	Programme Emploi des Jeunes
PME	Petites et Moyennes Entreprises
PMEART	Petites et Moyennes Entreprises et Artisanat
TUPHIMO	Travaux d'Utilité Publique à Haute Intensité de Main – D'œuvre

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق

الرقم	العنوان	الصفحة
01	مؤشرات عامة و أخرى حول الشغل لولاية قسنطينة.	175
02	تصنيف طالبي العمل حسب السن و الجنس و المناطق و المستوى التعليمي خلال الفترة 2007-2009	176
03	بطاقة تقنية حول المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في ولاية قسنطينة.	178
04	قائمة الأنشطة الاقتصادية الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.	182
05	توزيع المشاريع المدعمة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية قسنطينة حسب قطاع النشاط و البلديات و حسب مناصب العمل و تكلفة الإستثمار.	185
06	توزيع المشاريع المصرح بها من طرف الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار حسب قطاع النشاط و مناصب العمل و تكلفة الإستثمار.	187

الملاحق

الملحق رقم 1: مؤشرات عامة و أخرى حول الشغل لولاية قسنطينة.

PUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

MINISTERE DES FINANCES

WILAYA DE CONSTANTINE

DIRECTION DE LA PLANIFICATION ET DE L'AMENAGEMENT DU TERRITOIRE

Indicateurs généraux

Dairates	Communes	Codes Geographiques	superficie en Km2	Population Urbaine en 2009	Population en 2009
Constantine	Constantine	2501	183	445716	451060
El Khroub	El Khroub	2506	255	196486	200700
	Ain Smara	2509	123.81	36944	39620
	O Rahmoune	2510	269.95	24054	27200
Ain Abid	Ain Abid	2507	323.60	34360	38850
	Ibn Badis	2503	310.42	16136	19700
Zighoud Youcef	Z Youcef	2504	255.95	32344	36000
	B H'midene	2508	131.02	2988	9610
Hamma Bouziane	H Bouziane	2502	71.18	77392	84350
	D Mourad	2505	115.70	39629	47240
Ibn Ziad	Ibn Ziad	2512	150.77	11532	19480
	M Boudjeriou	2511	106.60	6840	9240

DPAT de la Wilaya de Constantine

Indicateurs de l'emploi - 2009-

Wilaya	population occupée par secteur d'activité			
	Agriculture	Idustrie	BTPH	Services
Constantine	18090	44186	92062	149131

الملحق رقم 2: تصنيف طالبي العمل حسب السن و الجنس و المناطق و المستوى التعليمي خلال
الفترة 2007-2009.

AGENCE NATIONAL DE L'EMPLOI

DREM: Constantine

AWEM: Constantine

REPARTITION DE LA DEMANDE D'EMPLOI ENREGISTREE
PAR TRANCHE D'AGE, SEXE ET AGENCE DURANT L'ANNEE 2007.

Variable Agence	16-24 ans	25-29	30-39	40-49	50 ans et plus	Total	M	F	Total
Canstantine	3457	3283	5254	3065	1199	16258	13957	2301	16258
Khroub	1363	1359	1914	1195	550	6381	5791	590	6381
Hamma-Bouziiane	2147	1477	1793	974	552	6943	6271	672	6943
Total Wilaya	6967	6119	8961	5234	2301	29582	26019	3563	29582

REPARTITION DE LA DEMANDE D'EMPLOI ENREGISTREE
PAR TRANCHE D'AGE, SEXE ET AGENCE DURANT L'ANNEE 2008.

Variable Agence	16-24 ans	25-29	30-39	40-49	50 ans et plus	Total	M	F	Total
Canstantine	5262	5307	6283	3082	1137	21071	16234	4837	21071
Khroub	2093	2304	2973	1478	618	9466	8482	984	9466
Hamma-Bouziiane	2524	2011	2196	984	528	8243	7064	1179	8243
Total Wilaya	9879	9622	11452	5544	2283	38780	31780	7000	38780

REPARTITION DE LA DEMANDE D'EMPLOI ENREGISTREE
PAR TRANCHE D'AGE, SEXE ET AGENCE DURANT L'ANNEE 2009.

Variable Agence	16-24 ans	25-29	30-39	40-49	50 ans et plus	Total	M	F	Total
Canstantine	5143	4797	7059	3967	1496	22462	19026	3436	22462
Khroub	2872	2761	3527	1598	617	11375	10201	1174	11375
Hamma-Bouziiane	1373	1119	1794	1068	445	5799	5068	731	5799
Total Wilaya	9388	8677	12380	6633	2558	39636	34295	5341	39636

AGENCE NATIONAL DE L'EMPLOI

DREM: Constantine

AWEM: Constantine

REPARTITION DE LA DEMANDE D'EMPLOI ENREGISTREE
PAR NIVEAUX D'INSTRUCTION, ET PAR AGENCE DURANT L'ANNEE 2007.

Variable Agence	Sans Instruction	Primaire	Moyen	Secondaire	Universitaire	Total
Canstantine	631	2812	7623	4152	1040	16258
Khroub	432	1271	2964	1431	283	6381
Hamma-Bouziiane	572	1371	3353	1423	224	6943
Total Wilaya	1635	5454	13940	7006	1547	29582

REPARTITION DE LA DEMANDE D'EMPLOI ENREGISTREE
PAR NIVEAUX D'INSTRUCTION, ET PAR AGENCE DURANT L'ANNEE 2008.

Variable Agence	Sans Instruction	Primaire	Moyen	Secondaire	Universitaire	Total
Canstantine	480	2419	9080	5034	4058	21071
Khroub	471	1639	4763	1978	615	9466
Hamma-Bouziiane	564	1330	4172	1929	248	8243
Total Wilaya	1515	5388	18015	8941	4921	38780

REPARTITION DE LA DEMANDE D'EMPLOI ENREGISTREE
PAR NIVEAUX D'INSTRUCTION, ET PAR AGENCE DURANT L'ANNEE 2009.

Variable Agence	Sans Instruction	Primaire	Moyen	Secondaire	Universitaire	Total
Canstantine	603	3327	10648	5189	2695	22462
Khroub	479	1863	6142	2203	688	11375
Hamma-Bouziiane	504	1207	2746	978	364	5799
Total Wilaya	1586	6397	19536	8370	3747	39636

الملحق رقم 3: بطاقة تقنية حول المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في ولاية قسنطينة.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مديرية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الصناعة التقليدية لولاية قسنطينة

بطاقة تقنية لقطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب الطابع القانوني خلال الفترة 2005 – 2009

2009	2008	2007	2006	2005	الطبيعة القانونية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة
280	286	292	294	298	المؤسسات العمومية
8438	7253	6374	5229	4516	المؤسسات الخاصة
6147	4948	4149	3777	3147	الصناعة التقليدية
14865	12487	10815	9300	7961	المجموع

التوزيع الجغرافي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة في الولاية وبالنسب المئوية خلال سنة 2009.

العدد	البلدية	
5490	قسنطينة	1
1055	الخروب	2
322	عين سمارة	3
94	أولاد رحمون	4
589	حامة بوزيان	5
306	ديدوش مراد	6
181	زيغود يوسف	7
25	بني حميدان	8
32	مسعود بوجريو	9
126	إبن زياد	10
90	إبن باديس	11
128	عين أعبيد	12

المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة حسب قطاع النشاط من السداسي الأول 2007 إلى السداسي الأول 2009.

السداسي الأول 2009	السداسي الأول 2008	السداسي الأول 2007	فروع النشاط	
66	61	56	01	فلاحة و صيد
2	1	1	02	مياه وطاقة
1	1	1	03	محروقات
0	0	0	04	خدمات في مجال المحروقات
42	35	32	05	مناجم و محاجر
154	131	113	06	صناعات التلحيم،مكانيك، إلكترونيك
325	280	146	07	مواد البناء
1834	1621	1422	08	بناء وأشغال عمومية
80	63	62	09	كيمياء و بلاستيك
453	422	392	10	الصناعات الغذائية، التبغ و الكبريت
109	98	97	11	صناعة النسيج
6	6	3	12	صناعة الجلود و الأحذية
280	244	225	13	صناعة الخشب
23	16	14	14	صناعات مختلفة
716	648	525	15	نقل و إتصالات
1684	1539	1399	16	التجارة
465	417	400	17	فنادق، مطاعم و مقاهي
618	349	317	18	خدمات مقدمة للمؤسسات
938	913	847	19	خدمات مقدمة للأسر
31	25	23	20	مؤسسات مالية
28	22	21	21	شؤون عقارية
67	29	3	22	خدمات مقدمة للجماعات

مناصب العمل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في للفترة 2005 – 2009.

2009	2008	2007	2006	2005	صفة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة
11743	12089	12467	12593	12854	المؤسسات العمومية
38068	29235	24924	20916	17160	المؤسسة الخاصة
18621	15864	10636	9040	5714	الصناعة التقليدية

حصة النشاطات الحرفية من التشغيل لسنة 2009.

عدد الحرفيين	المؤسسة الحرفية	طبيعة النشاط
6640	2203	الصناعة التقليدية لإنتاج المواد
8308	2733	الصناعة التقليدية لإنتاج الخدمات
3673	1211	الصناعة التقليدية الفنية
18621	6147	المجموع

حصة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية من التشغيل لسنة 2008.

عدد مناصب الشغل	عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة	قطاع النشاط
2659	47	الصناعة
1640	40	البناء و الأشغال العمومية
5811	142	الخدمات
385	10	الزراعة
185	03	المناجم و المحاجر
1063	38	التجارة
11743	280	المجموع

توزيع مناصب العمل في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب قطاع النشاط سنة 2009.

2009	فروع النشاط	
241	01	فلاحة و صيد
196	02	مياه و طاقة
85	03	محروقات
0	04	خدمات في مجال المحروقات
571	05	مناجم و محاجر
1414	06	صناعات التلحيم،مكانيك، إلكترونيك
1565	07	مواد البناء
12614	08	بناء و أشغال عمومية
1323	09	كيمياة و بلاستيك
2984	10	الصناعات الغذائية، التبغ و الكبريت
353	11	صناعة النسيج
74	12	صناعة الجلود و الأحذية
912	13	صناعة الخشب
415	14	صناعات مختلفة
2269	15	نقل و إتصالات
6080	16	التجارة
1370	17	فنادق، مطاعم و مقاهي
2291	18	خدمات مقدمة للمؤسسات
2440	19	خدمات مقدمة للأسر
376	20	مؤسسات مالية
107	21	شؤون عقارية

الملحق رقم 4: قائمة الأنشطة الاقتصادية الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

AGENCE NATIONALE DE SOUTIEN A L'EMPLOI DES JEUNES

ANSEJ

Liste de quelques projets de micro Entreprises déjà Financées par l'ANSEJ

cette liste n'est qu'indicative

L'idée de créer une micro-entreprise reste une idée personnelle, très personnelle, Elle dépend de votre information de base, de formation professionnelle, de votre vocation, de votre passion pour un métier, des centres d'intérêts que vous ciblez pour assurer la rentabilité de votre micro-entreprise.

1 Affûtage	27 Cyber café
2 Agence Artistique	28 Bureau d'études d'architecture
3 Agence de Communication de Publicité	29 Bureau d'études et prestations informatiques
4 Agriculture	30 Bureau d'études de topographie
5 Artisan Bijoutier	31 Bureau d'études de génie climatique
6 Atelier D'optométrie	32 Bureau d'études de services agricoles
7 Atelier de Confection	33 Bureautique informatique
8 Apiculture	34 Cabinet de cardiologie
9 Atelier de fabrication de bijoux	35 Cabinet chirurgie dentaire
10 Atelier de Mécanique	36 Cabinet d'avocat
11 Atelier de préparation de Peinture	37 Cabinet d'optique médicale
12 Atelier de réparation Réfrigérateurs	38 Cabinet de sage femme
13 Atelier de réparation de Cycles et de Motocycles	39 Cabinet de kinésithérapie
14 Atelier de Tricotage	40 Cabinet de gynécologie
15 Aviculture	41 Cabinet de rééducation fonctionnelle
16 Travaux de Bâtiment	42 Cabinet de dermatologie
17 Biscuiterie	43 Cabinet de pédiatrie
18 Bonneterie	44 Cabinet de médecine générale
19 Mini Abattoir	45 Cabinet vétérinaire
20 Boulangerie et pâtisserie	46 Cafétéria
21 Branchement d'électricité	47 Cafétéria restaurant
22 Branchement de gaz	48 Carrosserie et peinture auto
23 Bureau conseil en recrutement	49 Chambre frigorifique de stockage
24 Bureau d'études en génie civil	50 Chaudronnerie construction métallique
25 Bureau d'études et réalisation informatique	51 Charronnerie industrielle

26 Bureau d'études hydrauliques	52 Coiffure dames
53 Conditionnement de lait en sachet	96 Fabrication de détergents
54 Conditionnement de produits alimentaires	97 Fabrication de flexibles
55 Confection cuirs	98 Fabrication de matelas
56 Confection de vêtements et lingerie	99 Fabrication de meubles
57 Confection d'équipement de sécurité	100 Fabrication de produits pour pâtisserie
58 Confiserie	101 Fabrication de produits agglomérés
59 Congélation et conditionnement de crustacés	102 Fabrication de produits lactés
60 Conserverie tous produits alimentaires	103 Fabrication de sacs en plastique
61 Conception de jeux et matériels éducatifs	104 Fabrication de sirops alimentaires
62 Conversion de véhicules en GPL	105 Fabrication de tubes en acier
63 Codonnerie	106 Fabrication de vinaigre
64 Crèmerie	107 Fabrication de yaourts
65 Crèche et garderie d'enfants	108 Fabrication de brosses
66 Croissanterie	109 Fabrication de tubes PVC
67 Dégraissage pressing	110 Fabrication de savon liquide
68 Décoration sur marbre	111 Fabrication d'articles en plastique
69 Douches publiques	112 Fabrication de matériels et composants électriques
70 Ebénisterie	113 Fabrication de peinture auto
71 Ecole de couture	114 Fabrication de pièces mécaniques divers
72 Ecole de formation en maintenance informatique	115 Fabrication de produits cosmétiques
73 Edition et communication	116 Fabrication de pâtes alimentaires
74 Electricité auto	117 Ferronnerie métallique
75 Electricité Bâtiments	118 Ferronnerie de serrurerie
76 Electro bobinage	119 Fonçage
77 Elvage de vaches létéries	120 Fonderie
78 Elvage ovins	121 Fresques et monuments en céramique
79 Entreprise de céramique	122 Huilerie industrielle
80 Entreprise de nettoyage et d'hygiène	123 Huissier de justice
81 Entreprise de peinture	124 Hydraulique
82 Etudes et ingeneering informatiques	125 Imprimerie et art graphique
83 Exploitatoin des mines	126 Installation de dépannage des équipements frigo
84 Fabrication d'alimentation de bétail	127 Installation et réparation téléphoniques
85 Fabrication d'articles de quincaillerie	128 Laboratoire d'analyses médicales
86 Fabrication bandes pharmaceutiques	129 Laboratoire d'analyses biologiques
87 Fabrication d'agrafes	130 Laboratoire studio photo
88 Fabrication d'antiseptique	131 Laboratoire vétérinaire
89 Fabrication d'emballage en bois	132 Limonaderie
90 Fabrication d'emballage en plastique	133 Location de véhicules
91 Fabrication de cachère et de pâté	134 Location de pompe à béton
92 Fabrication de carreaux en granito	135 Maintenance de batterie
93 Fabrication de chaussettes	136 Maintenance électronique
94 Fabrication de chaussures	137 Maintenance froid et climatisation

95 Fabrication de clous	161 Publication assistée par ordinateur
138 Maintenance industrielle	162 Réalisation des équipements frigorifiques
139 Maison d'édition et de publication	163 Récupération de plastiques
140 Manufacture de cartables et sacs	164 Rénovation des systèmes de freinage
141 Marberie	165 Réparation des équipements hospitaliers
142 Maroquinerie	166 Salle de jeux
143 Mécanique auto diesel	167 Salle de musculation
144 Mécanique de précision	168 Salle de sport
145 Menuiserie général	169 Sallon de coiffure et esthétique
146 Menuiserie aluminium	170 Sallon de coiffure hommes
147 Menuiserie bâtiment	171 Soudure industrielle
148 Menuiserie sculpture sur bois	172 Soufflage plastique
149 Menuiserie métallique	173 Studio d'enregistrement
150 Multi service (taxiphone)	174 Traitement du caroube
151 Optique médicale	175 Transformation de papier
152 Peinture bâtiment	176 Transformation de viandes
153 Pharmacie et laboratoire d'analyses	177 Transport de marchandises
154 Pizzeria	178 Transport de matériaux de carrière
155 Plomberie et chauffage	179 Transport frigorifique
156 Plomberie générale	180 Travaux agricoles et forestiers
157 Plomberie générale et branchement de gaz	181 Travaux souterrains d'électricité
158 Prestation de services agricoles	182 Travaux de forages
159 Production audio visuelle	183 Vulcanisation
160 Production de cahiers	

الملحق رقم 5: توزيع المشاريع المدعمة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية قسنطينة حسب قطاع النشاط و البلديات و حسب مناصب العمل و تكلفة الإستثمار.

ANSEJ

ANTENNE DE CONSTANTINE

Projets Financés par année

Année	Projet Financé	Emplois prévus	Coût d'investissement en million DA
1998	81	319	144
1999	255	854	467
2000	484	1410	775
2001	559	1732	768
2002	410	1128	629
2003	255	898	370
2004	296	931	592
2005	522	1718	1218
2006	435	1505	1116
2007	530	1698	1527
2008	546	1713	1602
2009	459	1858	1784
Total	4832	15764	10992

ANSEJ

ANTENNE DE CONSTANTINE

Projets Financés par secteur d'activité cumul arrêtés au 31/12/2009

secteur d'activité	Projet Financé	Emplois prévus	Coût d'investissement en million DA
Industrie	1093	3820	2903
BTPH	494	2052	1060
Agriculture	112	371	316
Services	2453	7285	5246
Artisanat	680	2236	1467
Total	4832	15764	10992

ANSEJ

ANTENNE DE CONSTANTINE

Situation des projets financés arrêtés le 30/06/2009

Communes	secteur d'activité									
	Industrie		BTPH		Agriculture		Services		Artisanat	
	Nbr-projets financés	Emplois créés	Nbr-projets financés	Emp-crées						
Cne	636	1913	193	682	18	54	1689	5083	364	1091
Hamma B	117	352	30	111	04	13	152	459	54	162
Ibn Badis	08	24	01	03	05	15	09	27	06	18
Z Youcef	14	42	10	30	07	21	24	72	03	09
D Mourad	39	116	10	30	06	18	52	156	17	51
El Khroub	127	389	40	119	14	42	339	1024	68	202
A Abid	16	48	08	24	09	27	33	100	15	44
B H'midene	02	06	04	12	07	21	09	27	01	03
O Rahmoune	34	102	13	39	08	24	35	105	02	06
Ain Smara	81	250	19	57	08	24	148	444	33	99
M Boudjeriou	03	09	01	03	00	00	08	24	02	06
Ibn Ziad	24	72	07	21	10	31	33	99	08	24

الملحق رقم 6: توزيع المشاريع المصرح بها من طرف الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار حسب قطاع النشاط و مناصب العمل و تكلفة الإستثمار.

Agence National de Développement de l'Investissement

Guichet Unique Décentralisé de Constantine

Répartition des projets déclarés par secteur d'activité

Du 01/01/2005 Au 30/06/2009

secteur d'activité	Nbr-Projets	Nbr-Emploi	Montant en (MDA)
Affaires immobilières	01	04	08
Agriculture, Peche, Chasse, Sylviculture, Exploitation Forestière	54	773	1864
Bâtiments, travaux publics	887	16053	94013
Chimie, caoutchouc, plastique	28	591	3443
Commerces	01	08	470
Eau, énergie	13	339	2098
Hydrocarbures	03	44	72
Industrie des cuirs et chaussures	05	72	218
Industries agroalimentaire, tabacs, allumettes	150	3512	13812
Industries diverses	16	360	1516
Industries du bois, liège, papier, imprimerie	27	440	2270
Industries sidérurgique, métallique, Mécanique, électronique	58	1491	6643
Industries textiles, bonneterie, confection	10	191	474
Matériaux de construction, céramique, verre	82	2815	23539
Mines, carrières	02	24	69
Santé	66	1880	12136
Services et travaux publics pétroliers	04	73	524
Services fournis aux entreprises	93	1281	4333
Services marchands fournis aux ménages	68	1114	5614
Tourisme	31	2084	18630
Transports et auxiliaires des transports, communications	2301	13603	84621
Total	3900	46752	276366

MDA: Milion DA

الملخصات

الملخص

تعد البطالة من أهم و أخطر المشكلات التي تعاني منها معظم دول العالم باختلاف أنظمتها الاقتصادية و تباين مستوى تقدمها، نظرا لما ينتج عنها من آثار سلبية تنعكس على الجانب الإقتصادي و الإجتماعي و حتى السياسي.

و لعل من أهم الأسباب التي أدت إلى ارتفاع نسبة هذه الظاهرة في الجزائر تبنيتها للإصلاحات الهيكلية التي باشرتها الدولة مع نهاية القرن العشرين، و التي أثرت بشكل كبير على المؤسسات الإقتصادية العمومية و دفعتها إلى التسريح الجماعي للعمال، بسبب إعادة هيكلتها أو غلقها، و للتخفيف من حدة البطالة و محاولة التحكم فيها، لجأت السلطات العمومية لتنصيب أجهزة رسمية تهدف إلى إعداد برامج توظيف العمالة و تنشيط سوق الشغل.

و في هذا السياق يرى كثير من الإقتصاديين و الباحثين، أن تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و تشجيع إنشائها يعد منطلقا أساسيا لمعالجة هذه المعضلة، و هو موضوع إشكالية بحثنا المتمحور حول السؤال الرئيسي التالي: إلى أي مدى يمكن أن تساهم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة ؟

للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة خصائص مميزة تجعلها أكثر فاعلية في استحداث مناصب الشغل، تتمثل أساسا في ارتفاع كثافة عنصر العمل و قلة رؤوس الأموال و بالتالي انخفاض التكلفة المالية لتوفير فرص عمل، بالإضافة إلى بساطة المستوى الفني للعمال و قدرتها على الإنتشار في حيز جغرافي أوسع مما يتيح فرص أكبر للتوظيف عبر ربوع الوطن.

و قد أكدت الدراسة الميدانية التي تمت على مستوى ولاية قسنطينة، النتائج النظرية السابقة، إذ أبرزت المساهمة الهامة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في توفير فرص عمل، حيث شكلت الفئة المشتغلة المصرح بها في هذا النوع من المؤسسات ما نسبته 22.5 % من إجمالي الفئة المشتغلة بالولاية سنة 2009.

كما تم التوصل إلى أن معظم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في ولاية قسنطينة، هي تابعة للقطاع الخاص، وأن 98 % منها عبارة عن مؤسسات صغرى، هذه الأخيرة أثبتت أنها الأجمع في خلق مناصب عمل و التخفيف من حدة البطالة نظرا لانخفاض تكلفة فرصة العمل بها.

الكلمات المفتاحية:

البطالة، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، اليد العاملة، سوق العمل، تكلفة فرصة العمل.

Résumé:

Le chômage est considéré comme un des plus graves et dangereux problèmes dont souffrent la plupart des pays du monde, quelque soit leur système économique et leur niveau de développement économique, social et même politique.

Il est probable que l'une des causes de l'augmentation du taux de chômage en Algérie, est dû aux réformes structurelles appliquées en Algérie à la fin du 20^{ème} siècle. Ces dernières ont affecté profondément les entreprises publiques économiques (EPE), ces transformations ont engendré un licenciement massif des travailleurs dont les causes sont la restructuration et/ou la fermeture des EPE. Afin de diminuer l'acuité du chômage et essayer de maîtriser cette hausse alarmante, les pouvoirs publics ont installé des structures officielles dont le but est de mettre en place des programmes d'emploi et vivifier le marché de travail.

Dans ce contexte, la plupart des chercheurs et économistes conçoivent que développer les petites et moyennes entreprises et les encourager constitue un point de départ fondamental quant à la résolution de ce problème, cette question constitue la problématique de notre travail de recherche qui s'articule autour de la question principale: Jusqu'à quel point les petites et moyennes entreprises peuvent-elles collaborer à l'éradication du phénomène de chômage?

les petites et moyennes entreprises possèdent des spécificités particulières qui leurs permettent d'être plus efficaces dans la création de nouveaux postes de travail, parce qu'elles utilisent plus de capital-travail et moins de capital-using, ceci affecté directement le coût de création des postes d'emploi. En outre, les PME emploient des travailleurs de faible qualification et elles ont la possibilité d'expansion géographique à travers le pays.

L'étude sur le terrain à travers la wilaya de Constantine, confirme les résultats théoriques précédents car les PME participent à concurrence de 22.5 % dans l'offre d'emploi au niveau de cette wilaya en 2009. La majorité des PME de la wilaya de Constantine fait partie du secteur privé dont 98 % sont des micros entreprises, ces dernières ont prouvé leur meilleur performance dans la création de nouveaux postes de travail et la diminution du taux de chômage grâce au coût d'opportunité du travail faible.

Mots clés :

chômage – petites et moyennes entreprises – main d'œuvres – marché de travail – coût d'opportunité du travail.

Summary:

Unemployment is regarded as dangerous and one of the most serious problems which suffer the majority from the countries of the world, whatever its level of development and of its economy because of the negative consequences will be reflected in the fields economic, social and even policy.

It is probable that one of the causes to the rise of unemployment in Algeria, is due to the structural reforms established by the state at the end of the 20th century which influenced the public economic companies, so its generated a massive dismissal of the employees due to a reorganization or a closing of these companies. In order to decrease the rate of unemployment and to try to control this alarming rise, the authorities established official structures with an aim of preparing programs of vivifying the labour market.

In this context, much of researchers and economists find that to develop the small and medium enterprises and to encourage its, constitutes a point essential in the possible solution of jobless, this is the problem of our research which pivot about this question: can the small and medium enterprises take part in the eradication of the phenomenon of unemployment?

Both the small and the medium enterprises have particular specificities, which make its more effective in order to create jobs, because of a rise in the number of workers and decrease in the capital, therefore a reduction in the opportunity cost of work, in addition to that, the simple qualifications of the employees and also its possibility of the geographical expansion through the country.

The study of application through the town of Constantine confirmed the preceding theoretical results since the small and medium enterprises give chances of work with a percentage 22.5 % of the hardworking mass to the level of the town in 2009, the majority of the small and medium enterprises in the town of Constantine belong to the private sector at the rate of 98 % are very small enterprises, these last proved its best capacity to create jobs and to decrease the rate of unemployment because of its opportunity cost of work minimized.

Key words:

Unemployment – small and medium enterprises – the labour– the labour market – the opportunity cost of work.