

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف - المسيلة

ميدان: علوم اقتصادية تجارية وعلوم التسيير
فرع: علوم اقتصادية
تخصص: نقدي بنكي



كلية: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم
التسيير
قسم: العلوم الاقتصادية

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر الأكاديمي
إعداد الطالبة:
كريم خديجة

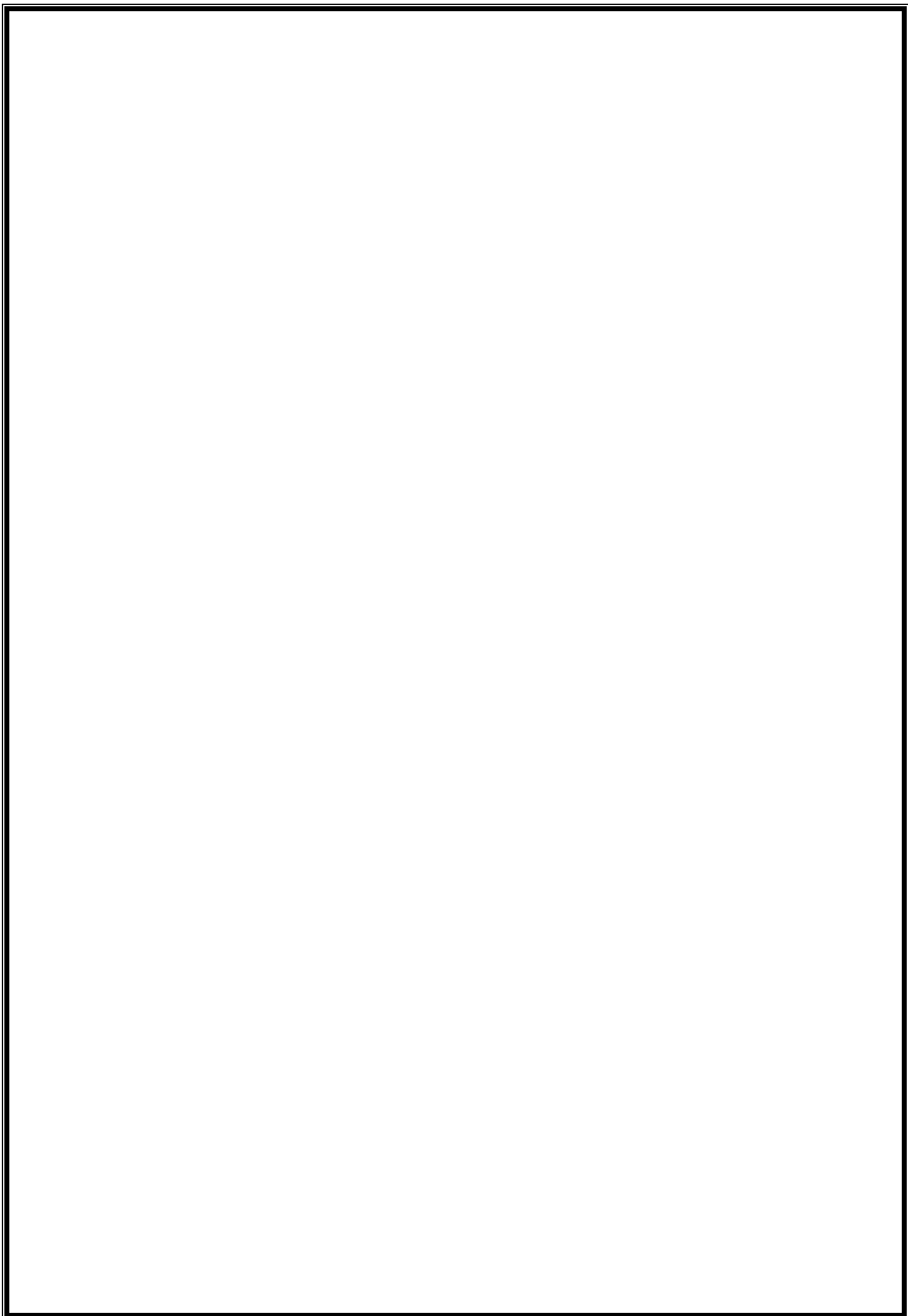
تحت عنوان:

دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة محمد بوضياف المسيلة	د.
مشرفا و مقررا	جامعة محمد بوضياف المسيلة	د. عفيصة عبد الرحمان
مناقشا	جامعة محمد بوضياف المسيلة	د.

السنة الجامعية : 2022/2021





تصريح شرقي

بالالتزام بمعايير الأمانة والنزاهة العلمية في إعداد مذكرة الماستر

أنا الممضي اسقله:

الطالب (ة): كم حديجة المولود(ة) بتاريخ: 1996/10/08 بـ سالم الصالح
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية (أور.س.) رقم: 200938775 الصادرة بتاريخ: 2017.01.18 عن: سالم الصالح
المسجل بالسنة الثانية ماستر شعبة: علوم اقتصادية تخصص: اقتصادي بتاريخ: 2022/2021
والمعد لمذكرة الماستر التي تحمل عنوان: "دور ريادة الأعمال في التنمية الاقتصادية"
في: سنة 2022

أصرح بشرفي أنني التزمت بمراعاة معايير الأمانة والنزاهة العلمية المطلوبة في إنجاز مذكرة الماستر المذكور أعلاه.

حرر بتاريخ: 2022/06/01

التوقيع والبصمة

سالم الصالح


الإهداء

وأخيراً رفعت القبعة احتراما لسنين مضت من الدراسة وقد ابتداء الوداع مع كل
ابتسامة مع كل لقطة أخذت بدء الوداع .

أهدي تخرجي وثمره تعبى إلى أهلى ثم إلى من أعشقها إلى نبض قلبى أمة الغالية
وإلى سندی أبى الغالى أسأل الله أن يحفظهما لى وإلى سندی وحزام ظهري إخوتى
أخواتى واخى الغالى عبد القادر رحمه الله

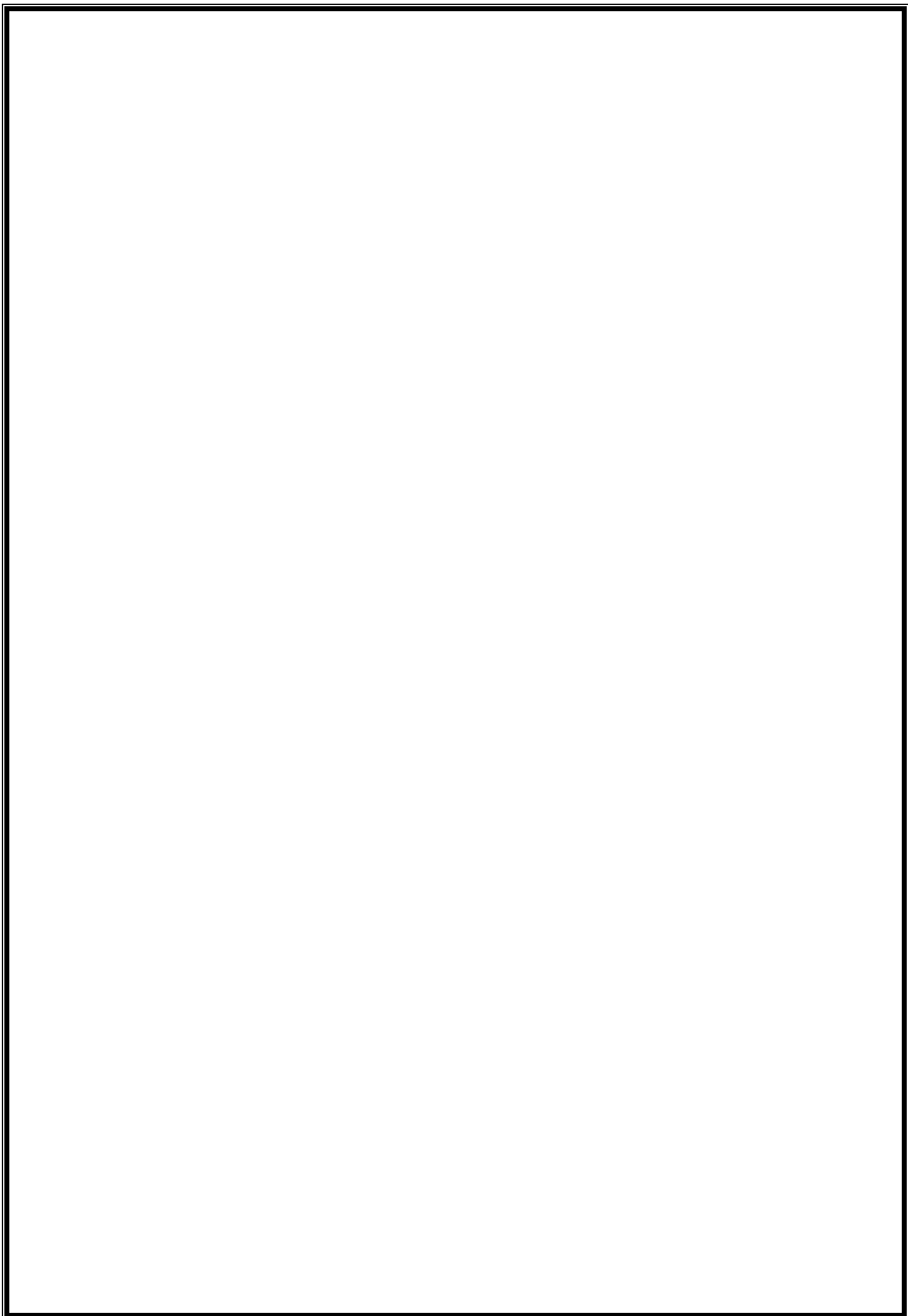
المدعو "قدور"

شكر وتقدير

أشكر الله العلي القدير على فضله حيث أتاح لي إنجاز هذا العمل بفضلته فله الحمد أولاً واخراً.

ثم أشكر أولئك الأخيار الذين مدوا لي يد المساعدة خلال هذه الفترة وفي مقدمتهم استاذي المشرف على الرسالة فضيلة الدكتور / عفيصة عبدالرحمان الذي لم يدخر جهداً في مساعدتي، وكان يحثني على البحث، ويرغبني فيه، ويقوي عزيمتي عليه فله من الله الأجر ومني كل التقدير حفظه الله ومتعته بالصحة والعافية ونفع بعلمه.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى كل القائمين على كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية.



الملخص:

تعد البطالة مشكلة اقتصادية واجتماعية، وحتى سياسية تواجه الدول النامية والمتقدمة على حد سواء، ونظرا للتعدد التبعات التي قد تنجر عن هذه المشكلة فقد أولت مختلف هذه الدول اهتماما بالغاً لحل هذه المشكلة والتخلص من تبعاتها، ولعل ابرز الحلول التي وجدتها والتي ساهمت بشكل فعال في التقليل من هذه المشكلة والتخفيف من آثارها هو الاهتمام بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والتي تعتبر إحدى القطاعات الاقتصادية التي تستحوذ على اهتمام كبير من قبل دول العالم كافة والمنظمات والهيئات الدولية والإقليمية، والباحثين في ظل التغيرات والتحولات الاقتصادية العالمية، وذلك لدورها المحوري في الإنتاج والتشغيل وإدارة الدخل والابتكار والتقدم التكنولوجي، علاوة على دورها في تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية لجميع الدول، وتكتسي هذه المؤسسات أهميتها من مجموعة اعتبارات تتعلق بخصائص هياكلها الاقتصادية والاجتماعية، ونسب توفير عوامل الإنتاج، والتي توفر بدورها فرص عامل جديدة .

الكلمات المفتاحية : المؤسسات المتوسطة، المؤسسات الصغيرة، البطالة، تشغيل

مقدمة:

إن أزمة البطالة في الوقت الراهن تعد من أخطر الأزمات التي تواجهها معظم دول العالم، وهذا بالنظر للمستويات المخيفة التي بلغتها هذه الأزمة في الوسط الشباني سواء الحامل للشهادات أو غيرهم، بالإضافة إلى الهاجس الكبير الذي أصبحت تشكله البطالة في وجه التنمية بمختلف أشكالها. ونظرا لتعدد الأسباب التي تكمن وراء نفشي هذه الأزمة سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية أو حتى سياسية، فقد بادرت الحكومات إلى الشروع في إجراءات و تدابير استثنائية للتخفيف من حدتها و انعكاساتها السلبية على الفرد والمجتمع، من خلال وضع برامج عديدة لترقية الشغل و إنشاء هياكل متخصصة للسهر على تنفيذها لعل أبرزها التشجيع على الاستثمارات الخاصة في إطار ما يعرف بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

حيث تعد هذه الأخيرة من بين الحلول المناسبة و الفعالة التي تساهم في صياغة استراتيجية شاملة تهدف إلى الرفع من مستوى التوظيف و خلق مناصب الشغل مما يخفف الضغط على القطاع العام في توفير فرص العمل.

وقد سعت الجزائر في الأونة الأخيرة و على غرار باقي الدول إلى تشجيع الاستثمار في قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة وخلق آليات دعمها و توجيهها من أجل تطويرها و ضمان استمراريتها، نظرا للدور الفعال الذي تلعبه في توفير فرص عمل جديدة و التقليل من حدة البطالة. إذا كانت المشروعات الصغيرة و المتوسطة في الدول المتقدمة قد حظيت بالأولوية، ضمن مختلف الاستراتيجيات، و تجاوزت الكثير من صعوبات تنميتها، و أصبحت تشكل و عاء كبيرا تعتمد عليه هذه الدول في خلق مناصب الشغل، فسوف اتطرق في البحث الى المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالجزائر و دورها في محاربة البطالة، و قد ركزت في هذا البحث على وكالة الشباب و دور الاجهزة المساعدة على خلق المؤسسات المصغرة في تشغيل الشباب، و على هذا يمكن طرح الاشكالية وفق ما يلي:

"الى أي مدى يمكن ان تساهم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التقليل من البطال في الجزائر".

و من خلال هذه الاشكالية يمكن طرح الاسئلة الفرعية التالية:

1- ماهو واقع البطالة في الجزائر، و ماهي آثارها

2- هل يمكن للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة المساهمة بشكل فعال في احداث تنمية

اقتصادية و اجتماعية

أصبحت البطالة مشكلا يمس مختلف المجتمعات و بدرجات متفاوتة، و قد تمكنت العديد من الدول من التغلب على هذه الظاهرة و التقليل منها، و كان لقطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الدور الريادي في التخفيف منها على مستوى عديد الدول، و بالرجوع إلى الجزائر سوف نحاول التعرض إلى هذه الظاهرة و الحلول المقترحة، و مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في ذلك، و من أجل الإجابة على هذه

التساؤلات سننطلق من الفرضيات التالية:

فرضيات البحث:

- **الفرضية الأولى:** البطالة في الجزائر خاصة بطالة الشباب تمثل معضلة حقيقية تهدد التماسك الاجتماعي، والبحث عن حلول جذرية لمواجهتها، بإتباع أنجع السبل للتخفيف منها بإيجاد بدائل حقيقية للحلول المؤقتة المعتمدة أساسا على مقاربات اجتماعية ظرفية، يبقى أكثر من ضرورة، وإتباع أنجع السبل للتخفيف منها.

- **الفرضية الثانية:** تشكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمود الفقري للاقتصاديات الكثير من دول العالم، كأداة للتنمية لمساهمتها في الناتج المحلي وخلق القيمة المضافة و احتلالها مكانة مميزة حتى في التجارة الخارجية للدول المعنية، واستيعابها لمعظم اليد العاملة، ويمكن ان المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في اطار الاجهزة المساعدة بمثابة اداة للتنمية الحقيقية ومحاربة البطالة في الجزائر.

خطة العمل:

تم تقسيم البحث الى فصلين:

الفصل الاول: البطالة في الجزائر، انواع، اسبابها والاثار المترتبة عنها

الفصل الثاني: تم التطرق الى مفهوم، واقعها، وخصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومدى مساهمتها

الفصل الأول: البطالة في الجزائر

تمهيد

تعتبر البطالة مشكلة عالمية و من بين المشكلات الاقتصادية التي تؤدي إلى اختلالات اقتصاديه عالمية وإن انتشارها يعتبر مؤشرا لضعف الأداء الاقتصادي الوطني و قصور الجهاز الإنتاجي ، وتعد ظاهرة التي كانت محل الدراسة و الاهتمام لدى الكثير من المفكرين و الاقتصاديين حيث تعمقت الأبحاث والدراسات و تعددت النظريات الاقتصادية التي حاولت تفسير هذه الظاهرة و تعدل البطالة من المشكلات الأساسية التي عرقلت مسيرة التقدم و التنمية في بعض المجتمعات و تواجهها معظم دول العالم باختلاف مستويات تقدمها و أنظمتها الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية و اصبح هذا المشكل الشغل الشاغل بالنسبة للدول لما لها من آثار سلبية على الاقتصاد الوطني ، و لفهم هذا الشكل يستوجب علينا أن نعرض بشكل عام الإطار النظري لظاهرة للبطالة من خلال ثلاث مباحث، يتمثل الأول في مفاهيم عامة حول البطالة و الذي تطرقنا فيه إلى تعريف البطالة و أنواع البطالة و الآثار المترتبة

المبحث الأول : مفهوم البطالة وانواعها

تعتبر البطالة ظاهرة إقتصادية و إجتماعية و مشكلة عالمية توجد بنسب متفاوتة في كل دول العالم و تزيد معدلاتها خاصة في الدول النامية حيث من الصعب الوصول إلى التوظيف التام لكل الأفراد الناشطين أي القادرين على العمل و صنفت من أخطر المشاكل التي يدرسها الاقتصاد الكلي لذا ارتأينا في هذا المبحث التطرق إلى بعض مفاهيم البطالة و كيفية قياسها من جهة ، و أنواعها المختلفة و الآثار المترتبة عنها من جهة أخرى.

المطلب الأول : تعريف البطالة

توجد تعاريف مختلفة للبطالة من حيث الصياغة لكنها تحمل مضمونا ومعنى واحد و كما أن هذه التعاريف تتبع طريقة واحدة لقياس حجم البطالة ، إلا أنه تتلخص المشكلة في صعوبة قياسها .

1- تعريف البطالة: بصفة عامة توجد مفاهيم عديدة للبطالة نذكر منها :

المفهوم العام للبطالة : إن البطالة مظهر من مظاهر الخلل في البناء الإقتصادي وتعتبر ظاهرة إقتصادية واجتماعية لها أبعاد تاريخية ، و تعني وجود فئة نشيطة بدون عمل أي قادرين على العمل و لا يعملون بسبب عدم وجود فرص للعمل بالرغم أنهم يبحثون عن العمل بشكل متواصل و جدي¹.

مفهوم البطالة حسب المكتب الدولي للعمل: عقد هذا المكتب في سنة 1982 ملتقى دولي حول إحصائيات العمل و الذي إعتبر الشخص الذي في سن العمل بطالا كل من توفرت فيه ثلاث معايير أو شروط أساسية و هي :

المعيار الأول " بدون عمل " : و يعني إنعدام تام للعمل أثناء فترة الإستبيان فيعتبر الشخص بدون عمل إذا لم يعمل على الإطلاق خلال تلك الفترة .

المعيار الثاني " متاح للعمل " : لكي يصف الشخص كعاطل عن العمل يجب أن يكون متاحا للعمل ، يعني أن يكون قادرا و مستعدا للعمل إذ توفرت له الفرصة خلال فترة البحث عن العمل.

¹ خالد الزواوي، البطالة في الوطن العربي المشكلة والحل، مجموعة النيل العربية، مصر 2004، ص 16.

المعيار الثالث " يبحث عن العمل ": يطبق على الأفراد الذين إتخذو خطوات محددة للحصول على العمل خلال فترة معينة و هذا للدلالة على جدية البحث مثل التسجيل في مكاتب التشغيل ، نشر إعلانات البحث عن العمل ¹.

المفهوم الرسمي للبطالة : تتمثل في الفرق بين كمية العمل المعروضة و كمية العمل المأجورة في مجتمع ما خلال فترة زمنية معينة و بالتالي فإن حجم البطالة يتمثل في حجم الفجوة بين الكمية المعروضة من العمل و الكمية المطلوبة من العمل في سوق العمل عند مستوى معين من الأجور.²

المفهوم العلمي للبطالة : هي الحالة التي لا يستخدم المجتمع فيها قوة العمل فيه استخدما كاملا أو أمثلا ومن ثم يكون الناتج الفعلي في هذا المجتمع أقل من الناتج المحتمل ، ما يؤدي إلى تدني مستوى رفاهية افراد المجتمع عما كان يمكن الوصول إليه ومن خلال هذا التعريف نميز بعدين للبطالة فالأول يتمثل في عدم الإستخدام التام للقوة العاملة أما الثاني يتمثل في الإستخدام غير الأمثل للقوة العاملة ، مما يترتب عليه أن تكون الإنتاجية المتوسطة للفرد.

أقل من حد ادنى معين ³.

المطلب الثاني: أنواع البطالة

من الملائم الإشارة إلى نقطتين أساسيتين قبل إيراد أصناف البطالة.

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

1- البطالة الصريحة:

وتتمثل في الشكل الواضح الفائض العرض في سوق العمل مقارنة بالطلب عليه و يرجع تزايد هذا النوع إلى عدم ملاحقة الزيادات في فرص العمل للتدفقات المستمرة إلى سوق العمل نتيجة للنمو الاقتصادي وتمثل في وجود أفراد قادرين على العمل ولا يشغلون أي وظائف و بالتالي يكون وقت العمل بالنسبة إليهم معدوم وإنتاجيتهم معدومة و تمثل البطالة الصريحة أكثر أشكال البطالة شيوعا بوصفها الصورة الواضحة للبطالة و يمكن التمييز بين نوعين من البطالة الصريحة الإجبارية و البطالة الاختيارية⁴

2- البطالة الإجبارية : هي الحالة التي يتعطل الفرد فيها بشكل جيري و تحدث عن طريق تسريح العمال ، عندها لا يجد الداخلون الجدد في سوق العمل قرصا للتوضيق و يتضمن هذا النوع من البطالة الأفراد القادرين على العمل و الراغبين فيه و بحثون عنه و الا يلدون فرص عمل متاحة لهم في ظل الأجور

¹ ناصر دادي، عبد الرحمن العايب، البطالة و اشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص47، 46.

² علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة و اثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها، الدار الجامعية، الإسكندرية 2005، ص3.

⁴ محمد احمد السريتي و علي عبد الوهاب نجا، مبادئ الاقتصاد الكلي، دار الجامعة الإسكندرية 2008، ص318
علي عبد الوهاب نجا، مرجع سبق ذكره، ص 174

السائدة، أي، أنه تمثل في فائض العرض في سوق العمل من الأفراد الراغبين في العمل و القادرين عليها و يمكن التمييز بين عدة أشكال للبطالة الإجبارية تتمثل في :

3- البطالة الإحتكاكية : هي بطالة تحدث بسبب تنقل قوة العمل بين المناطق و المهن المختلفة ، و تنشأ نتيجة نقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل ، أو لدى أصحاب الأعمال الذين تتوافر لديهم فرص العمل، بشير هذا النوع من البطالة إلى وجود أفراد يبحثون عن عمل لأول مرة أو يبحثون عن وظيفة أفضل من سابقتها و هنا يرتبها مفهومها بالتفتيش أو البحث عن وظيفة مناسبة و يطلقون عليها بطالة البحث ، و يعتقد عدد من الإقتصاديين ضرورة إنشاء بك أو مركز للمعلومات الخاصة بعرض العمل للتقليل من مدة البحث عن العمل¹

4- البطالة الهيكلية : يشير هذا النوع إلى البطالة الناشئة عن تغيرات هيكلية في الإقتصاد بحيث تصبح مؤهلات الأفراد العاطلين غير متوافقة مع متطلبات الوظائف الشاغرة بالرغم من تساوي كليهما في العدد و من أسباب ظهورها مايلي !

التغير في هيكل الطلب : يترتب على زيادة الدخل الحقيقية للأفراد ، زيادة الطلب على السلع و خاصة السلع الكمالية و الحديثة منها عن السلع التقليدية مما يؤدي إلى ظهور بطالة هيكلية الحالات الثانية دون الإمكانية إستعاما في الأولى.

التقدم التكنولوجي المطرد ؛ يؤدي التقدم التكنولوجي إلى إستخدام فنون إنتاجية و نوعيات جديدة من السلع تحل محل الفنون الإنتاجية و السلع القديمة و يترتب على ذلك تسريح العمال في الحالات الأخيرة دون أن يكونوا قادرين على الإلتحاق بالوظائف التي إستحدثتها التطور التكنولوجي لاختلاف مؤهلاتهم.²

التغير في الهيكل العمري للسكان و زيادة نسبة صغار السن و الإناث في القوة العاملة : مع زيادة نمو السكان تزداد نسبة الشباب صغار السن حديثي التخرج و الإناث في قوة العمل و هي فئات قليلة الخبرة مما يترتب عليه زيادة البطالة الهيكلية بين تلك الفئات لعدم توافر الخيرات و المؤهلات اللازمة لشغل الوظائف الشاغرة لديهم.

5- البطالة الدورية (العابرة) : تحدث حينما تقلص فرص العمل في الإقتصاد الوطني يعد رواج كبير تصل فيه العمالة إلى الذروة في التشغيل و هي مرتبطة بالدورة الإقتصادية التي تظهر في فترات الكساد و التي تنتج عن قصور المطلب على الإنتاج مما يصاحب ذلك من ركود في تصريف المنتجات عند الأسعار و الأجور بالسائدة فيكمش الإنتاج و قد تتوقف بعض المشاريع مما يؤدي إلى تسريح عدد من العمال.³

6- البطالة الموسمية : و تحدث هذه البطالة بين عمال بعض المهن التي يتصف العمل فيها بالموسمية و بعبارة أخرى هي حالة يتعطل فيها جزء من القوة العاملة نتيجة إنكماش الطلب على السلعة معينة خلال فترات معينة غير مواسم إزدهارها و نمالها و مثال على ذلك موسم معاصر الزيتون أو موسم المنتجات الصيفية أو الشتوية فقي

اسامة محمد و محمود شعبان، اساسيات الاقتصاد السياسي، دار الجامعة الجديدة للنشر، جامعة الاسكندرية، مصر 1998، ص 98¹

علي عبد الوهاب نجاء، مرجع سبق ذكره، ص 17²

عبد القادر عطية، النظرية الاقتصادية الكلية، دار معهد للكتب، مصر 1997، ص 236³

الموسم المخصص لهذه المنتجات يزداد الطلب عليها و يزدهر الأمر الذي يزيد من حجم الطلب على القوة العاملة المستخدمة بيد أن هذا المطلب بحصر أو يختفي أحيانا عند إنتهاء موسم الإنتاج و هذا تظهر ما يسمى بالبطالة الموسمية

7- البطالة الفنية : تنشأ هذا النوع من البطالة نتيجة ترك بعض العاملين عملهم ليشغل في عمل آخر أو منغلقة أخرى و خلال هذه الفترة يكون الفرد في حالة بطالة ومن الأمثلة أيضا قد يتم الإستغناء على بعض العمال بسبب التحسينات التي تطرأ على نظام العمل من مكائن أو طرائق الإنتاج ,

8- البطالة المؤقتة : يشير هذا النوع من البطالة إلى هؤلاء الذين ينتقلون من عمل لآخر من جهة أخرى و من مشروع لآخر و يتضح هذا المثل أكثر من خلال العمالة التي تعمل في تركيب المصانع الجديدة من دون التخصصات في هذا المجال وهذا النوع من العمالة يضطر إلى الإنتظار بعض الوقت بين عمل و آخر أو ترك العمل من جهة و الإلتحاق به من جهة أخرى . 2. البطالة الإخبارية : تنشأ هذه البطالة نتيجة لوجود فئة من القوى العاملة لا ترغب في العمل عند مستويات الأجور السائدة ، وقد تكون هذه الفئة من أصحاب المهارات العلية ولكن هذه البطالة تختفي مجرد ظهور وظائف مناسبة ذات أجور عالية تنفق مع خيارات هؤلاء العاملين غير أن هذا النوع من البعدالة لا يدخل ضمن حساب قوة العمل في المجتمع¹

9- البطالة المقنعة (المسيرة) : ويقصد بها وجود عدد كبير من العاملين يقبض عن الحاجة الحقيقية والذين يمكن سحبهم دون أن يطرأ أي نقص في أداء العمل ، وهذا العدد يوصف بأنه بطالة مقنعة و

يمكن القول بأن البطالة المقنعة هي الحالة التي يصبح فيها الناتج الجدي العامل يساوي الصقر أو سالبا أو ضئيلا بدرجة لا تذكر و تقليديا كان هذا النوع من البطالة يوجد في القطاع الزراعي بالبلاد التامية نظرا لما يوجد به من فائض نسبي للسكان يضغط باستمرار على الأراضي الزراعية المتاحة ثم إنتقل هذا النوع من البطالة إلى قطاع الخدمات الحكومية في كثير من البلاد بسبب زيادة التوظيف الحكومي و إلتزام الحكومات بتعيين خريجي الجامعات و المعاهد العلية و الفنية و البطالة المقنعة لا تظهر غالبا في النسبة المئوية بمجموع البطالة لأن أكثر إحصائيات البطالة تشير فقط إلى عدد العاطلين عن العمل كليا.²

المطلب الثالث: الآثار المترتبة عن البطالة :

يمكن التفرقة بين نوعين من آثار البطالة فهناك آثار إقتصادية و آثار إجتماعية

1-الآثار إقتصادية :

للبطالة آثارا سيلة على الأوضاع الإقتصادية تتمثل فيمايلي :

- ممثل الشخص العاطل عن العمل عبئا إقتصاديا على أسرته و على مجتمعه و على الدولة في آن واحد حيث أن هذا الشخص يعد مستهلكا للموارد بجميع أنواعها من غذاء و كساد و مواصلات و دواء و إسكان و تعليم بالمجان وقت أن كان عطاليا .

احمد ماهر، تقليل العمالة، الدار الجامعية، الاسكندرية2000، ص 355¹
علي عبد الوهاب نجا، مرجع سبق ذكره، ص 30²

- ظهور الكساد الإقتصادي للسلع الموجودة في المجتمع لأن الرواج لدى أي مجتمع مرتبط بأن هناك إنتاجا لدى أفراد و الإنتاج مرتبط بالعمل و العكس صحيح.

- إن الآثار الإقتصادية التي تترتب على البطالة كثيرة ومهمة ، إذ هي خسارة للإقتصاد الوطني حيث تتمثل في إنخفاض قيمة الإنتاج الذي كان بالإمكان تحقيقه و الدخل الذي كان للمتعتلين الحصول عليه و في هذه الحالة يلجأ التعطلون عن العمل إلى إنفاق ما سبق و أن إدخريد و إنخفاض الدخل أو عدم وجود دخل يترتب عليه مستوى الإنفاق و من ثم يؤثر كذلك على صحة الأفراد مما يترتب عليه إخفاض إنتاجيتهم في حالة عودكم إلى العمل مرة أخرى .

- ظهور الكساد في المبيعات للسلع محل الأسواق ، لأن هذه السلع تحتاج إلى نقود و العمل بعد وسيلة من أهم الوسائل للحصول على النقود و الشخص العاطل لا يملك مثل هذا .

- وجود ركود اقتصادي و الذي يعني وجود بطالة وركود حركة الإنتاج و البيع و الشراء ينخفض معدل الإستثمار الذي يعتبر بمثابة المحرك الأساسي للنشاط الإقتصادي ، ومنه يمكن إستخلاص أن الآثار السلبية على الإقتصاد هي إنخفاض معدل نمو الناتج الإجمالي و التنمية الإقتصادية .

- البطالة تؤدي إلى التضخم في الأسعار بسبب قلة المعروض من المنتجات لدى هذ الدولة مع كثرة الطلب عليها فيؤدي ذلك إلى تضخم الأسعار لأنه كما سبق أن ذكرنا أن البطالة تؤدي إلى الكساد و قلة الإنتاج ، و هو ما يترتب عليه زيادة الطلب و بالتالي ارتفاع في الأسعار .

2- الآثار إجتماعية :

البطالة آثار سلبية على الأوضاع الإجتماعية يمكن تلخيصها فيما يلي : - البطالة ينتج عنها العنوسة نظرا لعدم إنشاء أسر جديدة لأن إنشاء الأسرة أي الزواج يحتاج إلى مؤونة وتكاليف و الشخص العاطل لا يملك ذلك.

- البطالة تؤدي إلى قتل الطموح و النبوغ و ظهور الإحباط النفسي لدى الدارسين¹

- يترتب على إرتفاع نسبة البطالة في المجتمع ضياع جزء كبير من الإنتاج و هو ذلك الجزء الذي كان يمكن أن يحقق في حالة إينخدام هؤلاء المتعتلين و لا شك أن هذا يقلل م رفاهية المجتمع

- لا تؤثر البعدالة على جميع الأفراد بالتساوي و إنما عادة ما تتأثر الطبقات الفقيرة من العمال بدرجة أكبر و هذا يعني أن البطالة تعيد توزيع الدخل في غير صالح الطبقات الفقيرة .

- تترك البعلالة آثارا سيئة على العاطلين عن العمل فهي توتر أعصاهم و تزيد من حالتهم النفسية فيؤثر هذا على نفسية أسرهم و أولادهم فيزداد عدد المنحرفين و كذلك ارتفاع معدلات الانتحار و الإجرام .

3- الآثار السياسية:

أما الآثار السياسية فيتمثل أهمها فيما يلي:

اسامة السيد عبد السميع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والاسلامية، دار الفكر الجامعي، جامعة الازهر 2008، ص 53¹

- عدم الإستقرار الإجتماعي يقود في كثير من الأحيان إلى عدم الإستقرار السياسي والأمني، فزيادة وقت الفراغ لدى العاطلين، يؤدي إلى استفحال الكثير من الأمراض الإجتماعية و النفسية التي تدفع للقيام بالأعمال الإرهابية و إشاعة اللأمن في المجتمع.

- الفرد العاطل عن العمل يشعر بالإقصاء و الحرمان من طرف دولته وهذا يضعف لديه الشعور بالانتماء و الشعور بالوطنية.

إن الأفواه الجائعة و النفوس المملوءة بالحقد و المرارة و اليائسة من إمكانية تحقيق حياة كريمة الأشد تهديدا لكيان الدولة من الأسلحة الفتاكة، فخطر إنخفاض مستوى المعيشة، يؤدي إلى السخط الشعبي العام، الذي يحمل إنعكاسات وخيمة على الإستقرار السياسي للبلد.

المبحث الثاني: واقع البطالة في الجزائر

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

المطلب الاول: 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.

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 الاقتصادي 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، الإنخفاض الكبير لأسعار النفط الذي كان ولا 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 تحديد 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.

مدني بن شهرة، الاصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، الطبعة الاولى، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص 253¹
مقدم عبيرات، ميلود زيد، مشكلة البطالة في الفكر الاقتصادي مع الإشارة الى برامج الاصلاح الاقتصادي في الجزائر، نقلا عن الموقع
http://www.kantakji.com/figh/files/Economics/7831.doc2009²:05/24/الالكتروني

فالسائفة المالية التي مرت بها الجزائر، جعلتها تعيد النظر في السياسات الاقتصادية القائمة في إطار النظام الموجه، و الشروع في انتهاج سياسة اقتصادية أكثر نجاعة و صرامة و انفتاحا على الاقتصاد العالمي، فلجأت لصندوق النقد الدولي و تبنت برامج الإصلاحية التي تقتضي تطبيق برنامج التثبيت الاقتصادي ثم التعديل الهيكلي من أجل إنعاش الاقتصاد الوطني، و قد تميزت ه ذه الفترة بارتفاع نسبة البطالة بمعدل متسارع مقارنة بالفترة السابقة حيث انتقلت من 24% سنة 1994 لتبلغ 29 % سنة 1997 إثر اتخاذ الدولة عدة إجراءات من بينها ترشيد الإنفاق العام المقترن خفض الإستثمار العام، و هذا ما يدل على تراجع دور الدولة في خلق وظائف جديدة الاستعاب 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 و الجامعات.

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%، هذا ما كبد المؤسسات الاقتصادية 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 الخصخصة التي هي عملية تحول الوحدات الإنتاجية إلى تحقيق أكبر ربح ممكن عن طريق رفع درجة الكفاءة الاقتصادية بعيدا عن الإعتبارات الإجتماعية، كل هذه الإجراءات إستدعت التخلص كليا أو جزئيا من العمالة، إما عن طريق التسريح الجماعي أو التقاعد المسبق، وتشير الإحصاءات التي تم إعدادها في جوان 1998¹ أن إجراءات حل المؤسسات شملت 815 مؤسسة إنحر 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 ومن ثم تسريح عمالها.²

وقد زاد من حدة الوضع، تزامن هذه الإصلاحات الاقتصادية 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 الصناعات الكهرومنزلية بسبيدي بلعباس الذي أحرق في منتصف التسعينات، فوجد مئات العمال أنفسهم في حالة بطالة إجبارية، هذا من جهة، ومن جهة أخرى، تغير وجه 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 للإستثمار فيها رغم التسهيلات القانونية و الجبائية و الامتيازات الممنوحة لهم، هذا الإستثمار الذي بمقدوره أن يمتص البطالة المرتفعة و المتزايدة باستمرار.

المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول الظرف الاقتصادي للسداسي الاول من سنة 1998، الدورة الثانية عشر، نوفمبر،

1998، ص 96

ناجي بن حسين، محمد الهادي مباركي، عبد الحليم عيسوي، مرجع سبق ذكره ، ص 124²

اضف 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 بـ 8.41%، في حين تزايدت مناصب الشغل الرسمية بـ 2.52% في نفس الفترة، ومما ساعد على هذه الوضعية التسرب المدرسي لحوالي 400000 تلميذ الذين يغادرون المدرسة سنويا ليلتحقون بصفوف البطالين، ناهيك عن العبء مليون سنة 4.5 الديموغرافي الذي جعل حجم المجتمع التنشيط الجزائري يتزايد حيث كان في حدود 1985، و أصبح في حدود 7.5 مليون سنة 1995، ليقارب 9 ملايين سنة 2000

ب) الفترة 2001 - 2009

أما هذه الفترة، فقد شهدت تراجعاً محسوساً لمعدلات البطالة، إذ انخفضت نسبتها إلى النصف في غضون خمس سنوات حيث انتقلت من حوالي 30% سنة 2000 إلى 15% سنة 2005 لتقارب الثلث عام 2009 حيث قدرت بـ 10.3%، و تعتقد أن النتائج الإيجابية المسجلة في مجال خلق مناصب شغل و تقليص البطالة خلال السنوات الأخيرة تعود للأثر البالغ لارتفاع أسعار النفط على تحسين الوضع الاقتصادي في بلادنا، و كذا تحسن الوضعية الأمنية للبلاد، التي ساعدت على الاستقرار السياسي و تحسين المؤشرات الاقتصادية و الاجتماعية، و قد ساهمت فيها بقدر كبير الجهود المعتبرة التي بذلتها الدولة عن طريق مجموعة من الأجهزة لتشغيل الشباب من جهة، و الصندوق الوطني للتأمين على البطالة للتكفل بالعمال الذين تم تسريحهم من مناصب شغلهم من جهة أخرى، و ذلك تماشياً مع الإصلاحات، علاوة على هذا فإن انعاش الإستثمارات العمومية و الخاصة عن طريق كل من البرنامج الوطني للتنمية إلى سنة 2004 إنشاء 822157 منصب عمل، و 2000 الفلاحية و الريفية الذي سجل منذ إنطلاقه سنة 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 2004، جاءت كلها لتعزز هذه الأجهزة، بالإضافة إلى تطبيق برنامج تكميلي لدعم النمو للفترة 2005 - 2009، الذي يهدف إلى تثبيت الانجازات المحققة في الفترة السابقة والى وضع الشروط لدعم النمو مستدام مولدا للرفاه الاجتماعي بتوفيره لموارد معتبرة، وكذا المساعدة على تحسين مستوى المعيشي¹

كل ذلك أثمر عدد هام من مناصب الشغل " فخلال العشر سنوات الماضية تم توظيف قرابة ثلاث ملايين ونصف المليون من المستخدمين في الإدارات و مختلف القطاعات الاقتصادية بما فيها القطاع الفلاحي و الورشات، بالإضافة إلى أكثر من مليونين ونصف المليون من المناصب المماثلة من خلال مختلف الآليات التي استحدثت لمحاربة البطالة"، 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 العاملة"، فقد سمحت أجهزة التشغيل المؤقتة و أجهزة خلق نشاطات تدخل في إطار ترقية تشغيل الشباب بإستحداث 2695528 منصب

الطيب لوح- وزير العمل والضمان الاجتماعي، تقرير حول عناصر مطروحة للنقاش من اجل عقد النمو، الدورة العامة العادية السادسة والعشرون، جويلية، 2005، ص 77¹

عمل في الفترة 1999-2007¹، لكن و حسب البنك العالمي فهذه 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 المتبقية. إن تأكيد تراجع البطالة على المستوى الإجمالي (10.3) يجب ألا يحجب خصائص هذه الظاهرة، التي تجعل منها مسألة حاسمة ومهمة و المتمثلة في بنيتها الديمغرافية و الجهوية و توزيعها بين مختلف الفئات الاجتماعية المهنية.

المطلب الثاني: أسباب البطالة في الجزائر

أسباب البطالة كثيرة، وتشمل ما هو اقتصادي، اجتماعي، والنمو الديمغرافي، والتطور التكنولوجي وحتى العوامل الخارجية وعوامل أخرى كثيرة، وسنقتصر في هذا المبحث بالتطرق إلى بعض الأسباب فقط، وذلك لطبيعة الموضوع المركز أساسا حول دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في امتصاص البطالة.

* **النمو السكاني:** إن الزيادة الكبيرة في عدد السكان تؤدي بالضرورة إلى فائض في القوة العاملة، ليس متجانسا مع النمو الاقتصادي، حيث هذا الأخير لا ينمو بنسبة تسمح بإحداث فرص تشغيل بالنسب المرجوة، واستيعاب الأعداد الهائلة من البطالين إضافة إلى الداخلين الجدد في سوق العمل.

ففي الجزائر نجد أن الفترة من 1970 وحتى 1985 قد تميزت بمعدل سكاني مرتفع قدر ب 2.9% ، ثم مع بداية الأزمة الاقتصادية للجزائر ابتداء من 1986، بدأت هذه النسبة تعرف تراجعاً مهماً بسبب مجموعة من العوامل أدت إلى خفض نسبة النمو السكاني ونذكر من بينها سياسة تباعد الولادات، بالإضافة إلى ارتفاع مستوى التعليم بين الآباء والأمهات وأزمة السكن والأزمة الاقتصادية، فوصل معدل النمو السكاني عام 1988 إلى 1.42 % و سنة 2006 إلى 1.78 % ، حيث أن إنخفاض النمو السكاني كان ظرفياً ثم عاد للصعود مجدداً. أما عن معدل نمو السكان في سن التشغيل، فقد انتقل من 4.2% كمعدل سنوي للفترة 1980-1986 إلى 2.9% للفترة 2000-2004، وقد مثلت هذه الفئة على العموم حوالي 67%-70% من مجموع السكان.

وحسب الإحصاءات² فإن نسبة السكان في سن 18-59 سنة كانوا يمثلون 56, 76% في سنة 2000، وسوف يصبحون 61.63% سنة 2030. ويعني هذا أن الضغط على العمل سوف يستمر في الارتفاع على مدى عدة عشرات قادمة حيث انتقلت القوة العاملة من 7757000 في 1997 إلى 9493000 سنة 2005.

وعدد السكان في سن العمل (64-16 سنة) سوف يزداد من 21,6 مليون فرد في سنة 2005 إلى 32.6 مليون سنة 2040. قبل أن تبدأ بالانخفاض بين 2040 و 2050 مؤكدة بذلك حالة شيخوخة السكان حيث

حسب المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي ، فاجهزة التشغيل المؤقت هي : الوظائف المأجورة بمبادرة محلية ، عقود ما قبل التشغيل ، نشاطات ذات منفعة عامة ، اعمال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة¹
شيببي عبد الرحيم وشكوري محمد، البطالة في الجزائر، ورقة مقدمة خلال مؤتمر الدولي حول أزمة البكالية في الدول العربية، القاهرة 17-18 مارس 2008، ص 10-11²

أن السكان فوق 66 سنة كان 1,5 مليون في 2005، ليصبحوا 8,7 مليون في سنة 2050 أي أن التطور السكاني يكشف عن حاجات اجتماعية جديدة لا تتعلق فقط بمواجهة البطالة، وإنما أيضا بمواجهة متطلبات التكفل بفئة الشيخوخة التي تزداد باستمرار. هذا النمو السكاني يتطلب لمواجهة نمو اقتصادي مستمر وذلك بزيادة الاستثمار، والإنتاج، والتشغيل.

الجدول (1)- نسبة النمو الطبيعية للسكان والمواليد

السنة	المعدل %	المواليد بالنسبة لآلف ساكن %
1995	2	21.30
1998		20.03
2000	1.43	
2001	1.55	
2002	1.53	
2003	1.58	
2004	1.63	
2005	1.69	21.36
2008		23.62

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الديوان الوطني والإحصائيات والتقارير السنوية عن التنمية البشرية الصادرة عن المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي.

1- الإصلاحات الاقتصادية والتعديل الهيكلي

أ- الإصلاحات الاقتصادية: سيطر التشغيل العمومي في القطاع الرسمي إلى حد كبير خلال السبعينيات والثمانينيات، نتيجة لتوجه الدولة نحو وإن شاء صناعات كبيرة والتي نتجت عنها إنشاء مؤسسات عمومية كبرى كان لها الفضل في امتصاص في اغلبية اليد العاملة حيث تزايد " التشغيل بشكل مستمر ابتداء من سنة 1967 حيث قدر بـ 1748000 ليصبح في سنة 1978 حوالي 2859000 بمعدل زيادة سنوي عام مقدر بـ 4.60% ، وقدر "عدد مناصب الشغل التي تم استحداثها خلال المخطط

(1980-1984) ب 1175000 منصب، 86% منها في القطاع العام، بمعدل نمو سنوي يساوي 5,8%، وكان هذا التوجه بفضل إيرادات المحروقات التي شكلت الم ورد الرئيسي للخرينة العمومية¹ خاصة الارتفاع الكبير لأسعار المحروقات بعد سنة 1974 وما صاحبه من ارتفاع في الإيرادات، مما أدى إلى النمو في التشغيل خلال السبعينيات وحتى منتصف الثمانينيات، حيث دخلت الجزائر في أزمة اقتصادية خطيرة جراء انهيار أسعار المحروقات سنة 1986.

ولأن الاقتصاد الجزائري مرتبط أساسا بأسعار المحروقات أدى إلى ظهور هذه الأزمة، حيث تدهورت وضعية المؤسسات الاقتصادية وانخفاض الاستثمارات العمومية، ونتج عنه نمو ضعيف جدا فانهار معدل التوظيف خاصة في القطاع العمومي الذي كان مسيطرا على الحياة الاقتصادية، حيث بلغ عدد المناصب المستحدثة بين (1986 و1989) 75000 منصب بينما كان "عدد مناصب الشغل المقدر استحداثها خلال المخطط (1985-1989) هو 906000 منصب عمل²"، وكانت معدلات خلق مناصب الشغل في بداية التسعينيات بمعدل 50000 منصب سنويا فقط، بمعدل نمو يقدر ب 1.2% سنويا خارج العمالة الموازية.

وكان نمو التشغيل في الإدارة يقدر ب 3%، مقابل 2% معدل نمو التشغيل في قطاع الخدمات وفي القطاع الزراعي 0.6% سنويا وانهار معدل التوظيف في القطاع الصناعي إلى 1% والذي كان يشغل أكثر من 28% من اليد العاملة في السبعينيات و بدأت الثمانينيات، "ولقد كانت أحداث أكتوبر 1988 خير دليل على تفاقم الوضع الاجتماعي، والتأكيد على استحالة الاستمرار في السياسة السابقة التي أظهرت شلل جميع القطاعات بمجرد انخفاض العائدات البترولية (1)، وما زاد الأمور تعقيدا هو دخول البلاد مطلع التسعينيات في أزمة سياسية وأمنية خطيرة، حيث تسببت في إتلاف العديد من المؤسسات الاقتصادية والنزوح الجماعي لسكان الأرياف والمناطق الداخلية والجبيلية نج و الم دن الكبرى مما زاد من الضغط على هذه المدن، او ازدياد ظاهرة البطالة وفقدان الوظائف وظهور أشكال جديدة من العمل الموازي و بروز ظاهرة التفكك الأسري وانهيار المستوى المعيشي لفئات واسعة من المجتمع"

وفي مقابل هذا انتعش العمل في القطاع الموازي حيث بلغ عدد المشتغلين في القطاع الموازي غير الزراعي حوالي المليون شخص عام 1992 أي ما يعادل 17% من اليد العاملة .

¹ Cnes ،rapport national sur le développement humain ،Algérie 1998 ،september 1999 ،page 130

² Lhaocine Aourag ،L'économie Algérienne A L'épreuve de la Démographie ،Centre Français sur la population et le Développement ،1996 ،page 95.

ب- سياسة التعديل الهيكلي¹: مع بداية تنفيذ برنامج التعديل الهيكلي سنة 1994 والذي كان وفق شروط صندوق النقد الدولي المتمثلة في ما يلي:

- خفض النفقات العمومية وخاصة منها الاجتماعية .

- خفض أو إلغاء الدعم عن أسعار المواد الأساسية الاستهلاكية.

- خفض قيمة الدينار .

- تحرير الأسعار.

- تحرير التجارة الخارجية.

- رفع الدعم عن المؤسسات العمومية وفتح المجال أمام الخصوصية.

- تسريح العمال.

ومع تنفيذ هذا البرنامج أصبحت هذه المؤسسات بصورة مزمنة غير منتجة ومنتخمة بالعمال، مما دفع إلى التسريح الجماعي للعمال إما نتيجة لإعادة هيكلة المؤسسات، أو غلقها لعدم إيجاد مصادر تمويل، حيث تفاقم مشكل البطالة وانتقلت من 24% سنة 1994 إلى 29% سنة 1997 ، حيث أن 52% من البطالة يكمن مصدرها من القطاع العمومي و48% من القطاع الخاص، وقد قدر عدد البطالين في هذه المرحلة بحوالي 3.2 مليون شخص، مست 80% من فئة الشباب الذين لا يتجاوز سنهم الثلاثين سنة و75% منهم يتقدمون لأول مرة لطلب العمل. ومست البطالة في هذه الفترة حتى خريجي الجامعات، حيث تم إحصاء 80000 بطل جامعي سنة 1996 من أصل 100000 خريج لنفس السنة. كما أن إعادة الهيكلة زاد من تفاقم البطالة بحيث إن أكثر من 500.000 أجير فقدوا مناصب عملهم ما بين سنتي 1994 و1998.

¹ ايت عيسى عيسى، سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر (انعكاسات وأفاق اقتصادية واجتماعية)، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 3 2010، ص219-220.

وفي الإجمال، فإن 45% من العمال فقدوا مناصب عملهم نتيجة تطبيق هذه السياسة حيث 10% طردوا من العمل، و11% فصلوا نتيجة التقليل من العمال على أثر إغلاق المؤسسات، و10.1% نتيجة حل المؤسسات والبقية نتيجة الذهاب الإرادي.

النسبة %	المجموع	النسبة %	مؤسسة خاصة	النسبة %	مؤسسة عمومية محلية	النسبة %	مؤسسة اقتصادية عمومية	القطاع
1.8	3819	35.6	370	1.5	1234	1.7	2205	الفلاحة
60.2	128266	18.8	195	61.7	51557	59.6	76514	البناء والأشغال العمومية والري

والجدول التالي يوضح عدد العمال المسرحين ونسبتهم حسب القطاعات الاقتصادية والنسبة إلى غاية

السداسي الأول 1998¹.

¹ معطيات مأخوذة من تقارير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والديوان الوطني للإحصائيات، (دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في امتصاص البطالة)، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في العلوم التجارية، جامعة وهران، ص 11.

20.7	44017	14.5	150	29.3	24522	15.1	19345	الخدمات
17.3	36868	31.1	323	7.5	6310	23.6	30235	الصناعة
100	212970	100	1038	100	83623	100	128299	المجموع

الجدول رقم (2) عدد العمال المسرحين ونسبتهم حسب القطاعات الاقتصادية والنسبة الى غاية السداسي الأول 1998.

المصدر: د. مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل التجربة الجزائرية»، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، 2008، ص 219. 3-3

السياسة التعليمية والتكوينية:

السياسة التعليمية:

المعرفة أساس النجاح لدى الأفراد والشعوب، فالرأس مال البشري هو أساس أي تنمية، ولا تكون تنمية بدون سياسة تعليمية و تكوينية ناجحة وناجعة، وإذا ما نظرنا إلى الجزائر فإننا نجد أن التعليم قد انتشر بين أوساط المجتمع، لكن لم يجدي في محاربة البطالة، وأصبح حاليا المتعلمون هم الضحايا الأوائل للبطالة.

فالبطالة في الجزائر أصبحت غير مرتبطة بتدني المستويات التعليمية، خلافا لما يلاحظ في الاقتصاديات المتقدمة، حيث أن المتدنية مستوياتهم الثقافية هم الضحايا الأوائل للبطالة، والمفارقة هي أن فئة المتعلمين أصبحت حاليا تشكل نسبة كبيرة في عدد البطالين في الجزائر، وذلك لعدة أسباب أهمها:

- العلاقة تكوين عمل ضعيفة، في حين أن تأهيل اليد العاملة يبقى ضروري لأي تنمية اقتصادية¹

- إتباع سياسة الكم عن الكيف، وزيادات غير عادية في عدد الخريجين سنويا، وأكثرهم من أصحاب اختصاصات العلوم الاجتماعية والإنسانية، والتي لا يكون عليها طلب حقيقي في سوق العمل حيث به مسئولو قطاع التعليم العالي إلى الاختلال المتزايد بين التوجه الجديد للاقتصاد الوطني ونموذج التعليم العالي الذي لا يستجيب إلى حد كبير للمتطلبات الجديدة للمؤسسة"، حيث يوجد اختلال كبير بين عروض العمل والطلب عليه.

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

- الافتقاد إلى عناصر التكامل والتنسيق بين مختلف مراحل و أطوار التعليم والجامعة.

- عدم الربط بين برامج التعليم وسوق العمل.

¹ Lhocine Aourag، L'économie Algérienne A l'épreuve de la Démographie ، op-cit، pag 284

- التسرب المدرسي:

كثيرا ما نجد أن البطالة تنتسح بين أوساط الشباب من مستويات التعليم المتدنية الذين كانوا نتيجة التسرب المدرسي، أو المنقطعين عن الدراسة مبكرا، ولم يلتحقوا بمراكز التكوين المهني، حيث لا يكتسبون أي تأهيل أو مهارة مهنية.

- مردود التكوين المهني في الجزائر: مؤسسات التكوين في الجزائر ضمن تخصصات نفسها تقريبا مهما كانت المنطقة التي تتموقع فيها المؤسسة بدون مراعاة لواقع المنطقة وميزتها التنافسية الاقتصادية واحتياجات اليد العاملة بها، بينما الواقع يتطلب تماشي التكوين مع طابع المنطقة، ومتطلبات سوق التشغيل بها.

- التكوين في مؤسسات التكوين المهني لا يترافق دوما مع التدريب الميداني.

- عدم ملائمة برامج التكوين و المعدات البيداغوجية في تحديد الاختصاصات.

- الجهود المبذولة إلى حد الآن في القطاع راهنت على الكم دون النوع

- نماذج التكوين عن بعد، والدروس المسائية لم تكن كافية.

- وبصفة عامة فإن نسبة التكوين المهني لم تكن متماشية مع متطلبات سوق الشغل.

- ضعف إقبال الشباب على العمل المهني:

من بين أسباب البطالة في الجزائر وبالدرجة الأولى، هي نفور الشباب من العمل في بعض المهن، فالمفارقة انه رغم البطالة الكبيرة في وسط الشباب نجد أن هناك عجز كبير يعاني منه عالم الشغل في بعض التخصصات خاصة في قطاع البناء والمشاريع الوطنية الكبرى¹، وبالنظر إلى القطاع الزراعي، نجد انه يعاني من مشكل اليد العاملة، خاصة استمرار شيخوخة القوة العاملة في هذا القطاع، حيث وحسب إحصاءات سنة 2004 "يوجد 597970 شخص يعملون في القطاع الزراعي فاق سنهم 50 سنة أي 80% من اليد العاملة الكلية في القطاع، ونجد أن الذين تجاوزوا السن 70 سنة يقفرون ب15465 شخص، بينما الذين لا يتجاوزون سن 30 سنة يمثلون 7 لامن العاملين في القطاع.

وحسب نفس المعطيات فان 65% من رؤساء المزارع غير متعلمين، و29% منهم لهم مستوى ابتدائي أو متوسط، في حين أن حاملي شهادات عليا لا يتجاوزوا 1%² وعلى سبيل المثال لا الحصر " تعاني المناطق الزراعية و المستثمرات الفلاحية في عيد الولايات مثل أدرار، الوادي، تندوف عجز فادح في اليد العاملة في هذا القطاع، سواء تعلق الأمر باليد العاملة المؤهلة وحتى البسيطة، وأما بالنسبة للمؤسسات التابعة لقطاع

¹ جريدة اخبار اليوم، العدد 1461، يوم 2012/01/29

² CNES, rapport sur la conjoncture économique et social deuxième semestre 2004, page 57.

البناء و الأشغال العمومية فهي تحتاج و بصورة كبيرة إلى إطارات جامعية لتسيير هذه المؤسسات، إضافة إلى اليد العاملة الماهرة المتخرجة من مراكز التكوين المهني و حتى اليد العاملة البسيطة.

رغم أن أغلبية البطالين هم شباب، ونجد أن أكثر هؤلاء هم طالبي العمل لأول مرة، وأغليبتهم ليس لهم أي تأهيل إلا أنهم لا يقدمون على العمل في بعض هذه المهن والقطاعات.

- ضعف التوجه إلى المشروعات الصغيرة و المتوسطة:

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

- ضعف انتشار ثقافة التقاويل داخل المجتمع خاصة الشباب.

- تدني الروح الريادية وحب المبادرة بين الأفراد.

- التخوف من تحمل المخاطرة في الأعمال الحرة.

- إضافة إلى عدم إعطاء القدر الكافي من الاهتمام لتنمية المشروعات الصغيرة، وذلك من خلال خلق بيئة مناسبة.

المطلب الثالث : خصائص البطالة في الجزائر والنتائج المترتبة عنه

1- خصائص البطالة في الجزائر:

ترجع مشكلة البطالة في الجزائر الى الاطار الكلي للاقتصاد الذي دخل منتصف الثمانينات دائرة التحول نحو اقتصاد السوق، حيث تباطئ معدل خلق فرص العمل في معظم القطاعات الانتاجية.

ونظرا للتركيبة السكانية للجزائر والتي في معظمها شباب فكانت هناك خصائص تميز البطالة في

الجزائر يمكن ان نوضحها كما يلي:

1-1- انتشار البطالة وسط فئة الشباب:

في نهاية 1989 كان عدد البطالين بين 1035000 و 1076000 بطل من بين قوى عاملة تقدر بنحو 484800 شخص اي بنسبة 22.19%.

وبالنظر فئات البطالين نجد في سنة 1989 ان 82.69% من البطالين هم الشباب الذين تتراوح اعمارهم بين 19 و 29 سنة .

وحسب احصاءات عام 1996 فان 84% من البطالين هم من الشباب الذين بلغوا مستوى الثانوي وليس

لهم اي تدريب ولم يتجاوز سن 30 سنة.

بلغت نسبة السكان الذي تتراوح اعمارهم بين 15 و59 سنة 57% من مجموع السكان عام 1998 مقابل 50.23% عام 1987.

واستمرت هذه الخاصية الى سنة 2009 كانت نسبة البطالين الذين لم يتجاوز سنهم 30 سنة تساوي 73.4%، و86.7% من مجموع¹البطالين لم يتجاوزو سن 35 سنة، وبلغت نسبة البطالة بين الشباب البالغين بين 16 و 25 سنة 21.5% سنة 2010.

1-2- العديد من البطالين لا يتمتعون بالخبرة والمؤهلات:

التحصيل العلمي، والتكوين، والخبرة، كلها عوامل تزيد من فرص الحصول على منصب شغل، وكذلك

تؤثر حتى على مستوى الاجر الذي يتلقاه الفرد، لكن بالنظر الى بيئة البطالة في الجزائر فان غالبية العاطلين لا يتمتعون لا بالخبرة ولا مستوى علمي ولا تكوين. ففي سنة 1989² كان 82.55% من البطالين لا يتعدى تكوينهم التعليم المتوسط، و 14.57% لهم مستوى الثانوي، في حين ان البطالين ذو المستوى العالي لا تتجاوز نسبتهم 0.03%، وبلغت نسبة البطالين الذين لا تعدى تكوينهم التعليم الابتدائي 24.8% سنة 1997.

70% من طلبات التشغيل المسجلة في السداسي الاول من سنة 2011 لا تستجيب لمتطلبات المؤسسات الاقتصادية وان 320000 شابتم تنصيبهم خلال نفس الفترة في اطار برامج التشغيل التي تشرف عليها الوكالة الوطنية للتشغيل 40% منهم جامعيون و 30% لهم مستوى ثانوي او التكوين المهني و 30% بدون اي تكوين ولا تاهيل.¹

¹ Cnes , projet de rapport nationa sur le développement humain 2000, septembre 2001, page34.

²- www.ons.dz

- بالاعتماد على العام الدراسي 1998/1999 وبالقياس على باقي السنوات الدراسية نجد النتائج

التالية:

- في كل 1000 تلميذ يلجؤون الى المدرسة للمرة الاولى اي في سن التمدرس، نجد ان 610 منهم لم يحصلوا على شهادة التعليم الاساسي، اي بنسبة 39% من الملتحقين بالمدرسة، 84 تلميذ فقط لم يعيدوا اي سنة دراسية خلال مسيرتهم الدراسية، والباقي اي 306 اعدوا سنة او اكثر خلال مسيرتهم الدراسية.
- نجد من بين الألف تلميذ، 790 لم يحصلوا اطلاقا على شهادة البكالوريا.
- 210 الذين تحصلوا على شهادة البكالوريا، يمثلون نسبة 21% من الملتحقين بالمدرسة، ونجد من بينهم 31 تلميذا لم يعيدوا اي سنة دراسية خلال مسيرتهم الدراسية، بينما 179 الباقين قد اعدوا سنة أو أكثر خلال مسيرتهم الدراسية.
- أما بالنسبة للتكوين المهني بالنسبة لموسم التكوين 1999/2000 نجد أن المسجلين كانوا 270000 مسجل.

- 60% منهم ينتمون لخمس تخصصات فقط من 21 تخصص، هذه التخصصات في معظمها ادارية ولا تتناسب مع متطلبات سوق العمل، وهي موزعة كما يلي:

- تقنيات الادارة والتسيير (17.46%)
- الاعلام الالي (15.99%)
- البسة وخياطة (10.30%)
- الكهرباء والالكتروتقني (10.20%)
- البناء والأشغال العمومية والري مجتمعة تمثل (6.03%)
- ومن بين الداخلين الى قطاع التكوين المهني نجد ان 90000 منهم يتخرجون كل موسم أي

بنسبة 33.3%²

- وعند رجوعنا الى نتائج التسرب المدرسي والمقدرة بمعدل 500000 تلميذ سنويا، ويقابله

¹- ا.د. مقراني الهاشمي، القطاع الصناعي الخاص والنظام العالمي الجديد(التجربة الجزائرية)، مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث والترجمة، جامعة قسنطينة/ الجزائر، 2010، ص95.

²-cnes, projet de rapport national sur le développement humain 2000, op.ct, page 75.

90000 متخرج من التكوين المهني، هذا يعني أن 410000 ليس لهم أي تكوين، وهو ما يمثل 82% من المجموع .

3-1- بطالة حاملي الشهادات: رغم ان البطالة في الجزائر تخص فئة كبيرة من غير المتعلمين، فقد ظهرت الى الواقع خاصية أخرى تتمثل في بطالة المتعلمين خاصة الجامعيين، والمتقنين، وهو مخالف لما هو سائد، حيث أن التحصيل العلمي للفرد يجب أن يزيد من فرصة الحصول على عمل، وليس العكس، ولكن بالنظر الى خريجي التعليم العالي نجد أنه يغلب عليه تدريس العلوم الانسانية والاجتماعية على حساب العلوم والتكنولوجيا، مما يؤثر سلبا على مستوى التوافق بين مؤهلات الخريجين، والمتطلبات المتغيرة لسوق العمل. حيث أظهرت احصاءات سنة 2010 أن نسبة البطالة بين حاملي الشهادات الجامعية في التخصصات الأدبية بلغت حوالي 27.3%، ونسبة 28.7% في تخصصات العلوم الانسانية والتجارية والحقوق* بينما كانت لا تتعدى نسبة البطالين الجامعيين الى اجمالي البطالين 0.6% سنة 1985، ونسبة 5.8% سنة 1997*1

وبدأت بطالة الجامعيين بالظهور بنسبة كبيرة سنة 1996 بوجود 80000 بطل جامعي من أصل 100000 متخرج، وبلغ عدد الجامعيين البطالين حوالي 230265 سنة 2010 أي ما يمثل نسبة 21.5% من مجموع البطالين.

4-1- بطالة طويلة الأمد: أظهرت دراسة للديوان الوطني للإحصائيات عام 1990 أن غالبية البطالين انذاك يبحثون عن منصب شغل لمدة تزيد عن 7 أشهر وقد تصل الى 48 شهرا، وبهذا فان هذه الحالة تؤثر سلبا على معارف ومؤهلات، وحتى فرص ايجاد منصب شغل، وخلال سنة 1996 وجد أن مدة البحث عن العمل المتوسطة تساوي 27 شهرا، وحسب احصاءات سنة 2010 فان 35.6% من البطالين يبحثون عن العمل لمدة تقل عن السنة، بينما الأغلبية العظمى من البطالين يبحثون عن العمل لمدة تفوق السنتين.

وفي سنة 2003 أظهر تحقيق اخر أنجزه الديوان الوطني للإحصاءات كشف عن وجود بطالة طويلة الأمد، وحسب نتائج هذا التحقيق فان نسبة 38.9% من البطالين يبحثون عن منصب شغل منذ

1- ا.د مقراني الهاشمي، القطاع الصناعي الخاص والنظام العالمي الجديد(التجربة الجزائرية)، مصدر سبق ذكره، ص 95.

أكثر من سنة، وأن نسبة 20.5% منهم يبحثون عن العمل لمدة تفوق سنتين، وأن 18.71% هم أشخاص يبحثون عن عمل لأكثر من خمس سنوات.

2- النتائج المترتبة عن البطالة: البطالة هي ظاهرة سلبية لا يقتصر تأثيرها على الفرد البطال في حد ذاته، وإنما تمس البناء الاجتماعي داخل البلد، إضافة إلى تأثيرها الاقتصادي وحتى السياسي.

أ- التأثير الاقتصادي للبطالة:

وجود أعداد كبيرة من القوى العاملة في حالة بطالة، هو عبارة عن هد لطاقات كبيرة غير مستعملة، خاصة وأن الانسان هو أساس أي تنمية في أي مجتمع، ولإيضاح ذلك نجد أن الشباب الذين لا يجدون فرصة عمل هم شباب جامعي متعلم أو من خريجي مدارس متوسطة أو ثانوية قامت الدولة بالاتفاق عليهم دون أن يكون لذلك عائد اقتصادي مما يشكل اهدار كبير لتلك الأموال التي تكبدها الدولة والأفراد على حد سواء في الاتفاق على التعليم.

والفقد الاقتصادي للبطالة يظهر في ما يتكبده ويخسره المجتمع من سلع وخدمات كان من الممكن انتاجها اذا وظفت قوة العمل المتعطلة التوظيف السليم، حيث يختلف الفقد باختلاف نوع البطالة فالفقد الناجم عن البطالة السافرة، هو عبارة عن جزء من قوة العمل الراغبة في أداء العمل وقادرة عليه، ولا تجد الفرصة لذلك ، ونظرا لأن فرصة العمل المتاحة لا يمكن لها تغطية الأعداد المتزايدة من السكان القادرين على العمل والتي تدخل سوق العمل سنويا.

ب- الآثار السياسية: ظهرت الآثار السياسية لمشكلة البطالة في الجزائر بشكل ملموس في السبعينات وحتى النصف الأول من التسعينات وهذا مع بداية سياسة الانفتاح الاقتصادي، حيث زادت أعداد الخريجين التي ترغب في شغل الوظيفة الحكومية نتيجة توقف الحكومة عن سياستها التي نادى بها من قبل، في أنها قادرة على ايجاد فرص العمل لكل خريج، وعلى الصعيد الآخر تعذر وجود بديل للشباب أو مخرج لايجاد فرصة عمل.

من هنا بدأت تظهر الآثار الاجتماعية والسياسية لمشكلة البطالة.

ونتيجة لذلك بدأ الشباب الذين لا يجدون فرصة عمل في الاقتراب من الانحراف السياسي، ويظهر ذلك في مجالات كثيرة منها التوجه الى القيادات أو الجماعات غير المقبولة من المجتمع وغيرها التي لها أثارها السيئة على مستقبل المجتمع، كذلك ساعد ذلك الشباب على العزوف عن الانضمام للأحزاب السياسية والمشاركة السياسية السليمة وبالتالي فقد الكثير من الشباب المصادقية والنزاهة ومعاني الانتماء والعطاء وأعلنوا نقيمتهم على أنفسهم وعلى المجتمع. والبطالة من وجهة نظر العاطل عن العمل لظروف خارجة عن ارادته تمثل فشل الجماعة التي ينتمي اليها، وفي هذه الحالة فهو يتهم الدولة أو المجتمع أو النظام السياسي بالفشل في خلق فرص عمل تشبع أهم احتياجاته الأساسية أي الحاجة الى العمل والشعور بقيمة الذات واحتياجاته المادية من مأكّل وملبس ومسكن ورعاية صحية الخ....

والخلاصة هي أن ارتفاع معدلات البطالة بنوعيتها(السافرة والمقنعة) في الجزائر، يؤيدان حتما الى ضعف المشاركة السياسية سواء في الانتخابات العامة أو التشريعية والمحلية أو من خلال الأحزاب السياسية وهو ما أكنته نسب المشاركة المتدنية في مختلف الانتخابات، وهو ما يرى فيه خبراء السياسة علامة على فقدان الاحساس بشرعية النظام السياسي لدى قطاعات واسعة من المواطنين ومن هنا نجد أن حجم المشكلة كبير وأن الآثار المترتبة عليها خطيرة والمطلوب من الباحثين والمهتمين بهذا الموضوع ضرورة العمل على ايجاد الحلول الموضوعية والسريعة للحد من مشكلة البطالة في الجزائر، والا سوف تتعرض الى أمر لا يحمد عقباه.¹

ج- النتائج الاجتماعية للبطالة: اضافة الى تفاقم انتشار ظاهرة الفقر بين الفئات الاجتماعية والذي مس حوالي من 40% من فئات المجتمع الجزائري خلال الفترة(1994-1998)² فان البطالة تشكل السبب الرئيسي لتفشي معظم الآفات الاجتماعية، مثل الانحراف والجريمة، وباقي الشرور والتي يمكن ايجازها

1 - د/رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، تحلي لأخطر المشكلات الرأسمالية المعاصرة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والأدب، الكويت، 1997. ص 232.

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

فيما يلي:

- البطالة تهدد الترابط و التماسك الاجتماعي، فليس هناك ما هو اخطر على أي مجتمع من وجود أعداد هائلة من البطالين .

- الهجرة بأنواعها: هجرة الأدمغة، أو هجرة الشباب غير المتعلم.

فهجرة الأدمغة تكون عادة لذوي المستوى العالي جدا و الباحثين وهي في الغالب لا تكون لها علاقة

كبيرة بالبطالة، ولكن لتحسين ظروف المعيشة أو أه داف أخ رى كمواصلة البحث العلمي.

أما هجرة الشباب فهي غالبا ما تكون عن طريق الهجرة غير الشرعية، و قد اقتصر في بدايتها على

هجرة الشباب غير المتعلم و ذوو المستوى الدراسي المتدني، أما اليوم فأصبحت تستوعب أعداد كبيرة

من الجامعيين الذين يعانون من البطالة.

عدم الاستقرار الاجتماعي الناتج عن البطالة قد يقود في كثير من الأحيان إلى عدم الاستقرار السياسي و حتى الأمني، فالبطالة تصيب الأفراد باليأس والإحباط، مما يولد شعورا بالتهميش والإقصاء من طرف الآخرين، خاصة الإدارات الحكومية، وهذا ما يضعف لديه الشعور بالانتماء.

البطالة خاصة بالنسبة لمن هم في بداية حياتهم يمكن أن تترك ندبة لا تن دمل السنوات طويلة وربما طوال حياتهم العملية. "أن أثار فترة بدون عمل لا تنتهي مع نهاية تلك الفترة"، وفقا لما كتبه دافيد الود (DAVID Ellwood)، حيث خل ص وفق دراسة (Ellwood 1982) وفيما بعد اقتصاديون آخرون، إلى أن البطالة في فترة مبك رة تؤثر على الأفاق المتاحة للعمال وتقلل من أجورهم على مدى فترة حياتهم العملية، فالافتقار إلى سجل عمل يقلل بشكل قياسي احتمالات تعيينهم، كما توهن خيبة الأمل واليأس عزيمتهم للبحث عن العمل".¹

1 - مجلة التمويل والتنمية، صندوق النقد الدولي، واشنطن، ديسمبر 2009، ص27.

البطل يشعر بالفراغ، ويريد التعويض عن هذا الفراغ بأي عمل كان، فيتجه في أدسن الحالات إلى الأعمال التجارية أو الاقتصادية غير الرسمية لتأمين أي م دخول، و في حالات أخرى يمكن أن ينحرف البطل نحو أعمال منحرفة لا يقبلها الفرد و المجتمع وتكون نتاجها وخيمة على البطل نفسه و على المجتمع.

3-موقف الإسلام من البطالة:

لقد أمر الإسلام بالعمل والكسب الحلال وحث عليه وجعله في مكانة رفيعة ونهى عن الكسل والبطالة، "فالشريعة الإسلامية الغراء اعتبرت العمل عنصر هام وفعال في كل طرق الكسب التي أباحها الإسلام وكل مسلم مكلف مباشرة بعمل نافع لنفسه والمجتمع" حيث نصت العديد من آيات القرآن الكريم على هذا في قوله تعالى " يا أيها الذين آمنوا إذا نودي للصلاة من يوم الجمعة فاسعوا إلى ذكر الله وذروا البيع، ذلكم خير لكم إن كنتم تعلمون، فإذا قضيت الصلاة فانتشروا في الأرض وابتغوا من فضل الله¹ ، فالأمر بترك البيع مؤقت لمدة الصلاة، فإذا قضيت الصلاة فانتشروا في الأرض الطلب المكاسب والتجارات".

وقال تعالى في سورة القصص "قالت إحداهما يا أبت استأجره، إن خير من استأجرت القوي الأمين"²، أي

أن موسى أولى من استؤجر، فانه جمع القوة والأمانة وخير أجير استؤجر من جمعهما أي القوة والقدرة على ما استأجر عليه، والأمانة فيه بعدم الخيانة، وهذان الوصفان ينبغي اعتبارهما في كل من يتولى للإنسان عم لا بإجارة وغيرها"³

وفي هذا دلالة على أن الإسلام يحث على العمل، وشدد على القدرة على العمل والتحكم فيه وفي هذا دعوة إلى الأخذ بأسباب هذه القدرة والتي تمثل التكوين في وقتنا الحاضر.

وقد أخبرنا نبينا عليه الصلاة والسلام أن العمل شيء يحبه الله تبارك وتعالى حيث قال صلى الله عليه وسلم "إن الله يحب العبد المحترف" وقال أيضا "إن الله يحب العبد يتخذ مهنة (أي الحرفة) ليستغني بها عن الناس"، عبر هنا عن العمل بكلمة المهنة ليشير إلى أن العمل أحسن من التبطل، حتى ولو كانت

1 - القرآن الكريم، آية رقم 9 و 10 من سورة الجمعة.

2 - القرآن الكريم، الآية 26 من سورة القصص.

3 - العلامة الشيخ عبد الرحمان بن ناصر السعدي، تيسير الكريم الرحمان في تفسير كلام المنان، دار ابن حزم، لبنان 2003، ص 825.

الحرفة في نظر بعض الناس مهينة، ويحث على التعمير حتى لا يبقى جزء من الأرض دون إصلاح أو استعمال أو استغلال".

وقد كان عمر بن الخطاب احرص الناس على العمل والتشديد عليه خاصة أيام الخلافة، وقد توقف عمر يودع أحد نوابه على بعض أقاليم الدولة فقال له: " ماذا تفعل إذا جاءك سارق؟ قال أقطع يده. قال عمر: و إذن فإن جاءني منهم جائع أو عاطل ف سوف يقطع عمر يدك، إن الله قد استخلفنا على عباده لنسد جوعتهم ونستر عورتهم ونوفر لهم حرفتهم، فإذا أعطيناهم هذه النعم تقاضيناهم شكرها. يا هذا إن الله خلق الأيدي لتعمل، فإذا لم تجد في الطاعة عملا التمسست في المعصية أعمالا، فاشغلها بالطاعة قبل أن تشغلك بالمعصية. يبدو من فقرات هذه الوثيقة أن عمر قد وعى مشكلة البطالة حق الوعي على أنها تعطيل القوى إنتاجية عن أداء مهمتها في إنجاز التنمية (إن الله قد خلق الأيدي لتعمل)، ولا يقتصر الأمر

عند تعطيل هذه القوى و إنما يتعداه إلى تعطيل المزيد من القوى الإنتاجية بفعل آثارها الضارة

المتراكمة (فإذا لم تجد في الطاعة عملا التمسست في المعصية أعمالا).¹

المبحث الثالث: الإجراءات المتخذة للحد من البطالة في الجزائر:

لقد بدأت أولى إجراءات مكافحة البطالة خاصة بطالة الشباب مع السنوات الأولى اللازمة الاقتصادية التي شهدتها البلاد، وكان أول برنامج لتشغيل الشباب سنة 1988 يسمى جهاز الإدماج المهني للشباب (DIPI)، مخصص للشباب طالبي العمل لأول مرة وخاصة ضحايا التسرب المدرسي²، ثم تبع هذه

الخطوة إنشاء عدة أجهزة لمكافحة البطالة يمكن أن نستعرضها كما يلي:

المطلب الأول: الوكالات المتخصصة في المساعدة على التشغيل المأجور

1-1 الوكالة الوطنية للتشغيل:

هي مؤسسة عمومية ذات طابع اداري أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي 259/90 المؤرخ في 8 سبتمبر

¹ - بوصافي كمال، حدود البطالة الظرفية والبطالة البنوية في الجزائر في ظل المرحلة الانتقالية، اطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 2006، ص

² -saliha OUZZIR, La protection sociale face aux défis de la flexibilité et de la précarité de l'emploi, OP CIT, p53.

1990 المعدل والمكمل للأمر رقم 42/71 المؤرخ في 17 جوان 1971 المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة المنشأ بالمرسوم رقم 99/62 في نوفمبر 1962.

وبذلك نلاحظ أن الوكالة و بعد تغيير التسمية تعتبر من أقدم الهي مات العمومية للتشغيل في الجزائر، ومهمتها الأساسية كما ذكرنا هي تنظيم سوق الشغل و تسيير العرض والطلب في هذا السوق، وتلعب في هذا الشأن دورا أساسيا في التقريب بين طالبي العمل وهم البطالين من كل الفئات من جهة وأصحاب العمل و هم كل المؤسسات الاقتصادية التابعة للقطاعات العمومي والخاص من جهة أخرى، باستثناء طبعا الإدارة العمومية التي يخضع التشغيل فيها لإجراءات أخرى تحت إشراف المديرية العامة الوظيفة العمومية¹.

وقد جاء القانون رقم 90/04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة الشغل ليعزز مكانة و دور الوكالة لصفقتها الهيئة العمومية التي تضمن تنصيب العمال وتشغيلهم، باستثناء

الأماكن التي لا توجد بها هياكل الوكالة أين رخص للبلديات استثناء أن تقوم بهذا الدور في حدود اختصاصاتها الإقليمية.

أما من جانب التنظيم فان الوكالة مهيكلة بطريقة تسمح لها بالتواجد في كل مناطق الوطن و تكون هياكلها من:

- المديرية العامة

- 10 وكالات جهوية - أكثر من 157 وكالة محلية .

وتعتبر الوكالة المحلية للتشغيل هي الخلية الأساسية في هذا التنظيم و هي التي تستقبل المتعاملين معها سواء من طالبي العمل أو أصحاب العمل و يمكن تلخيص مهامها كما يلي:

¹ - الجريدة الرسمية، العدد 39، 12 ديسمبر 1990.

- استقبال طالبي العمل من الجنسين لتسجيلهم بعد جلسة الحوار الأولى حسب مؤهلاتهم ورغباتهم في المنصب الذي يسعون إليه أو توجيههم وفقا لاس تعداداتهم إلى برامج أخرى

- تتلقى عروض العمل وتعمل على ربطها بالطلبات ضمن بطاقة موزعة حسب المهن و القدرات و في هذا المجال فإنها تبادر إلى برمجة زيارات إلى أصحاب العمل من اجل تفعيل سوق الشغل.

- استقبال الشباب المتخرجين من الجامعات والمعاهد الوطنية لتسجيلهم في عقود المساعدة على الإدماج المهني.

-تسجيل العمال المسرحين لأسباب اقتصادية من أجل تمكينهم من الاستفادة من نظام التأمين على البطالة على أساس ملفات وقوائم يقدمها صاحب العمل.

2-1 وكالة التنمية الاجتماعية:

هيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزارة التضامن الوطني و الجالية بالذارج، أنشأت عام 1996 في ظل تطبيق مخطط إعادة الهيكلة بالجزائر هدفها التخفيف من حدة نتائج هذا المخطط على الفئات الاجتماعية الضعيفة و ذلك بوضع تدابير و برامج المحاربة البطالة والفقير والتهميش وعليه فان المهام الأساسية للوكالة يمكن تلخيصها في

- ترقية و اختيار و تمويل كل العمليات الموجهة للفئات الاجتماعية المحتاجة.

- تمويل مشاريع لها منفعة اقتصادية و اجتماعية تستعمل في انجازها يد عاملة كثيفة أي تشغيل اكبر عدد ممكن من العمال في كل مشروع.

تنظيم الوكالة يشمل مديرية عامة تتفرع عنها عدة مديريات مركزية و كذا مجلس للتوجيه ولجنة للمراقبة، وحتى تقوم بمهامها فإنها تعتمد على شبكة تتكون من 7 وكالات جهوية إضافة إلى اعتمادها على مديريات التشغيل و مديريات النشاط الاجتماعي بالولايات وكذلك البلديات.

أهداف الوكالة كبيرة و هامة بالنظر للفئات الاجتماعية التي تقصدها و لبلوغ هذه الأهداف والوصول إلى

المواطنين المعنيين ببرامجها فان الوكالة تقوم بدور إعلامي وتوجيهي عبر كل الهياكل التي تعتمد عليها من:

* فروعها الجهوية.

* مديريات التشغيل للولاية.

* مديريات النشاط الاجتماعي للولاية.

* الخلايا الجوارية للاحياء.

* البلديات.

* الجمعيات المدنية التي لها علاقة بالمسائل الاجتماعية بصفة عامة.

المطلب الثاني: البرامج التابعة لأجهزة التشغيل المأجور

- الوظائف المأجورة بمبادرة محلية (ECIL): انشأ هذا الجهاز سنة 1990، هو جهاز إدماج الشباب بواسطة خلق مناصب شغل مؤقتة محلية .

- يسمح للشباب البطل بالانتساب إلى مؤسسات اقتصادية، أو إدارات عمومية لمدة تتراوح بين 3 أشهر

و 12 شهرا للحصول على خبرة مهنية. - التوظيف في إطار هذا الجهاز يكون عن طريق الجماعات

المحلية، وذلك بمساهمة صندوق المساعدة على تشغيل الشباب والذي بدأ العمل به سنة 1996.

- و خلال هذه المرحلة لم يكن نصيب المستفيدين من الجهاز في الإدماج بمنصب عمل دائم إلا بحدود

3% إلى 4% من المجموع. - ووصل عدد المستفيدين منه سنة 1997 إلى 181200، وانخفاض هذا

العدد بالتدريج كل سنة إلى أن وصل عدد المستفيدين سنة 2001 إلى 178512 مستفيد.

- منحة النشاط ذات المنفعة العامة (AIG): تم إنشاء جهاز الشبكة الاجتماعية في المرسوم التنفيذي رقم

94/438 المؤرخ في 14/12/1994 يعدل و يتم المرسوم التنفيذي رقم 94/336 المؤرخ في 1994

10/ 24 هذا الجهاز الذي يعتبر جزءا من الشبكة الاجتماعية، حيث أن الشخص هو الذي يد تمس بنفسه

المشاركة في النشاطات ذات المنفعة العامة، لدى اله صالح المختصة للمجل س الشعبي البلدي، الذي يقدم تصريحاً شرفياً يؤكد فيه انعدام أي دخل يكون ممضي ومصادق عليه من طرف مصالح البلدية و مرفقا ببطاقة للحالة المدنية كما يمكن للوالي التدخل في حالة عجز المصالح البلدية عن التكفل انتقاء برامج الأنشطة ذات المنفعة العامة، يستجيب قبل كل شيء لحاجيات وانشغالات السكان المحرومين، إذ يجري من طرف مصالح البلدية بمساعدة تقنية من الهيئات المختصة على مستوى الدائرة والولاية، وبمساهمة فعلية من الحركة الجمعوية.

إن المبلغ الشهري للتعويض المحدد هو 3000 دينار جزائري تمنح مقابل المشاركة الفعلية في ورشات النشاطات ذات المنفعة العامة على قدر 8 ساعات عمل في النهار مع العلم أن مبالغ المنحة المدفوعة للمستفيدين تحسب تبعا للأيام التي اشتغل فيها المستفيد فعلا.

- أعمال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (TIUHMO):

توجه هذه الأشغال إلى الشباب المقبلين على العمل لأول مرة والذين لا يتوفرون عموماً على مستوى تعليم عالي بصفة خاصة فهي ترمي أساساً على تنفيذ عمليات تجريبية ذات منفعة عامة مولدة لمناصب شغل وقادرة على مساعدة المؤسسات المصغرة قصد تحسين المنشآت والخدمات في المناطق المحرومة. أما الهدف الثاني هو الإسهام في تطوير النشاط الاجتماعي للحكومة وذلك عن طريق التحضير لمرحلة تجريبية ولبرنامج تنمية اجتماعية على نطاق واسع، مخصصة لتنمية المنشآت والحد من الفقر إضافة إلى ذلك فإن تصميم هذا البرنامج يهدف إلى:

- خلق عدد معتبر من مناصب الشغل.
- تنمية المنشآت العمومية بتنفيذ الأشغال يكون أثرها الاقتصادي والاجتماعي ذو منفعة مؤكدة.
- ترقية القطاع الخاص لاسيما من خلال العمل مع المؤسسات المصغرة التابعة للشباب.

تخصص أشغال ذات منفعة عمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة، لتنفيذ أشغال وتقديم الخدمات المتعلقة بترميم المنشآت الاجتماعية وصيانة الأملاك العمومية. يتم تنفيذ هذه الأشغال بطرق تتطلب نسبة عالية من اليد العاملة وتفتح الأبواب للمشاركة القطاع الخاص المحلي من خلال إدماج العمال المحليين وكذا بطرق مبسطة لإبرام الصفقات كما أنها سوف تسمح بخلق مناصب شغل مؤقتة في ميادين الطرق، الفلاحية والغابات والري، فهي خاصة بأعمال الصيانة والترميم على مستوى الجماعات المحلية، وتهدف

هذه المشاريع كما هو واضح إلى إنعاش المشاريع ذات المنفعة العامة.

وفي سنة 2004 كان عدد المستفيدين من البرنامج 175131 من بينهم 14587 استفادوا من مناصب

عمل دائمة أي بنسبة 8.32%.

يعمل هذا الجهاز تحت إشراف وكالة التنمية الاجتماعية.

- عقود ما قبل التشغيل (CPE):

أنشئ هذا البرنامج بموجب المرسوم 98-402 بتاريخ 02 ديسمبر 1998 (0) يتضمن الإدماج المهني للشباب الحاملين لشهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين الذين تتراوح

أعمارهم بين 19 و35 سنة. ومدة عقد هذا التشغيل هي 12 شهرا قابلة للتجديد مرة واحدة لمدة 6 أشهر وبالنسبة للأجر تساهم الهيئة المستخدمة بنسبة 20 % من الأجر المدفوع لحاملي الشهادة الجامعية في حالة المؤسسة الاقتصادية¹.

ففي السداسي الثاني لسنة 1998 تم تشغيل 7025 من الطالبات المقبولة منها 6025 في الإدارة و 1000 في القطاع الاقتصادي منها 300 في القطاع الخاص، وكانت استفادة حاملي الشهادة الجامعية نسبة 57% والتقنيين السامين ب 43% وقدّر الأجر الإجمالي بحوالي 246 مليون دج خلال نفس الفترة.

عند إنشاء هذا الجهاز كان الموظف من خلاله يتقاضى راتب 6000 دج للجامعيين و 4500 دج للتقنيين السامين، وارتفع هذا المبلغ إلى 8000 دج للجامعيين، و 6000 دج للتقنيين السامين في جوان

2004

- وارتفع إلى 12000 دج للجامعيين و 10000 دج للتقنيين السامين سنة 2008.

¹ - الجريدة الرسمية رقم 91، بتاريخ 06 ديسمبر 1998، ص 28.

- في سنة 2004 استفاد منه 59781 شاب حيث تضاعف عدد المستفيدين بين 2000 و 2005 ثلاث مرات من 32323 سنة 2000 الى 103617 سنة 2005.

- **جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) :** استحدث هذا البرنامج بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08 126 المؤرخ في 19 أفريل 2008¹ يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، يهدف إلى تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل لأول مرة، وتشجيع النشاط الرامي إلى ترقية تشغيل الشباب، لاسيما عبر برامج تك وين وتشغيل، وينقسم إلى ثلاث فئات:

أ - **عقود إدماج حاملي الشهادات والتقنيين السامين وخريجي المعاهد الوطنية للتكوين المهني (CID):** وجاء ليخلف برنامج عقود ما قبل التشغيل، وهو موجه للجامعيين والتقنيين السامين، الذين يعانون من البطالة ويتراوح سنهم بين 19 و 35 سنة، لير تم إدماجهم في الإدارات العمومية والمؤسسات الاقتصادية مقابل 15000 دج.

ب- **عقود إدماج الحاصلين على تكوين مهني وخريجي التعليم الثانوي أو الذين تابعوا تربصا تمهينيا (CIP):**

وهو موجه للشباب الحاصلين على مثل هذا المستوى لي تم إدماجهم في المؤسسات العمومية الاقتصادية أو الخاصة أو الإدارات العمومية بمقابل 10000 دج شهريا.

ج- **عقود إدماج تكوين (CIF):** وهو موجه للشباب البطال عديمي المستوى والتكوين، أو لهم مستوى تعليمي أقل من التاسعة أساسي وينصب المستفيدون من عقود إدماج تكوين إدماج ، أما في ورشات الأشغال المختلفة التي تبادر بها الجماعات المحلية ومختلف قطاعات النشاط، و إما لدي حرفيين معلمين لمتابعة تكوين وهو موجه لا شباب الذين تتراوح أعمارهم من 16 إلى 20 سنة.

بلغ عدد المستفيدين من عقود عمل في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني " (DAIP) ما يقارب 273141 شاب مستفيد سنة 2010، وقد بلغ عدد المستفيدين من الجهاز رقما قياسيا بلغ 666810 سنة

¹ - الجريدة الرسمية العدد، 22، يوم 30 افريل 2008.

2011، وبلغ عدد المعينين في القطاع الاقتصادي بمن فيهم المنصبين من قبل وكالات التشغيل الخاصة حوالي 212000 مستفيد في حين كان عدد المنصبين في القطاع الاقتصادي لا يتجاوز 65000 سنة 2005. ووصل عدد الشباب المستفيدين من البرنامج التكويني في إطار برنامج عقود إدماج تكوين منذ انطلاقه سنة 2008 حوالي 9716 شاب منهم 1034 منصبين سنة 2011. من خلال النتائج المحققة في ميدان ترقية التشغيل سنة 2011 نلاحظ أنه أنجز تقدم كبير خاصة إذا أخذنا بعين الاعتبار عدد الشباب المنصبين في القطاع الاقتصادي إضافة إلى عدد مناصب الشغل المحققة في إطار أجهزة دعم استحداث النشاطات والمؤسسات المصغرة حيث تمثل في المجموع ما نسبته 34% وهي نسبة مشجعة تساعد في تشجيع الشباب على العمل في القطاع الاقتصادي.

المطلب الثالث: التأمين عن البطالة

الصندوق الوطني للتأمين على البطالة:

أنشئ الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 06 جويلية 1994، وكان يهدف آنذاك إلى حماية العمال الأجراء الذين فق دوا مناصب عملهم لأسباب اقتصادية، نتيجة التسريحات الجماعية للأجراء العاملين بالقطاع الاقتصادي، المقررة على أثر تطبيق مخطط التعديل الهيكلي وعرف هذا الصندوق عدة محطات تخص في معظمها التكفل بالمهام الجديدة المسندة إليه من قبل السلطات العمومية، بما فيها النظام القانوني التعويض البطالة ابتداء من سنة 1994¹، وتبرز فيما يلي أهم الأجهزة التابعة للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في مجال استحداث النشاطات البطالين.

-مهام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:

منذ استحداث الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، و بصفته مؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي مكلف في تلك الفترة من تاريخ الجزائر بتخفيف العواقب الاجتماعية الناجمة عن التسريحات الجماعية للعمال الأجراء العاملين بالقطاع العمومي الاقتصادي المقررة على اثر تطبيق مخطط التعديل الهيكلي.

¹ -الجريدة الرسمية رقم:44، بتاريخ 07 يوليو 1994، ص 6.

وقد عرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في مساره عدة محطات تذكرونها وفي كل مرة التكفل بالمهام الجديدة المسندة إليه من قبل السلطات العمومية بما فيها النظام القانوني لتعويض البطالة ابتداء من سنة 1994، والإجراءات النشيطة لدعم إعادة إدماج البطالين، ومساعدة المؤسسات المواجهة لصعوبات ابتداء من سنة 1998، وجهاز دعم استحداث النشاطات لصالح البطالين الذين تتراوح أعمارهم بين 35 و50 سنة انطلاقاً من سنة 2004.

أ- التعويض عن البطالة: تكمن أول مهمة للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة و الموكلة إليه منذ إنشائه في دفع تعويض البطالة للمستفيدين من الاشتراكات المدفوعة من طرف أصحاب العمل و العمال معا لتغطية مجمل المخاطر في ظل نظام الضمان الاجتماعي.

- أكبر قسم من المسجلين في نظام التأمين عن البطالة مدرج ضمن الفترة الممتدة بين 1996 1999 المتزامنة مع تنفيذ إجراءات التعديل الهيكلي. إلى غاية "أوت 2005 و منذ إنشاء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة استفاد من هذا التعويض 189186 بطالا، من بينهم 174767 استفادوا كامل حقوقهم التعويضية.

- ابتداء من سنة 1999، بدأ تعداد البطالين المدمجين في الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة يعرف تراجعاً ملموساً مع تسجيل 4257 سنة 12000 و 298 سجلين بين جانفي و أوت 2005.

ب- إعادة الإدماج : ويوجه بدوره المستفيدين إلى نوعين من الاسد تفادة إلى دعم البحث عن الشغل المأجور ودعم العمل الحر، مقترحين على البطالين المستفيدين المنظمين في أفواج دورات دراسية نظرية وتطبيقية معدة في مجالات من شأنها تعزيز قدراتهم في البحث عن شغل أو استحداث منصب

عمل خاص بهم.

إلى غاية نهاية 2005 تم إعادة إدماج 54862 بطل مستفيد.¹

ج - التكوين التحويلي: يمكن هذا النوع من التكوين من إدماج البطالين المستفيدين من اكتساب مؤهلات جديدة تساعدهم على إنماء قدراتهم للإدماج مجددا في الحياة العملية، وذلك من خلال تنظيم دورات تكوينية قصيرة المدى (ثلاثة أشهر عموما) على مستوى مؤسسات التكوين المهني المتعاقد مع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

وقد سجل قبل "حلول سنة 2004 استفادة حوالي 11583 بطل من التكمين في تقنيات البحث عن الشغل و2311 شخصا في المرافقة في استحداث المؤسسات المصغرة"²

د - مساعدة المؤسسات المواجهة للصعوبات:

ويدخل ذلك في إطار علاقة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ومحيطها وخاصة المؤسسات الاقتصادية المواجهة للصعوبات، والهدف من ذلك دعم هذه المؤسسات في الحفاظ على مناصب الشغل لديها ضمن عملية إعادة التأهيل ضمن أسس ومبادئ لصالح التشغيل في ظل اقتصاد السوق، وهذا الإجراء وقائي لحماية الشغل، حيث نجد أن المؤسسات تواجه الصعوبات بدرجات متفاوتة وأشكال مختلفة وصعوبات ظرفية هيكلية سواء أكانت مؤسسات عمومية أو خاصة.

ي- دعم استحداث النشاطات لصالح البطالين:

من سنة 2004 لغاية نهاية شهر أكتوبر 2005، تمت متابعة 35077 ملفا خاصة بالبطالين أصحاب المشاريع من طرف المستشارين المنشطين. إلى غاية نهاية 2005 دائما، تم تسجيل استقبال 3538 ملفا مودعا و 1970 ملفا معتمدا من قبل اللجان المختصة بالانتقاء والاعتماد، و9183 ملفا مودعا لدى

¹ - النشرة الشهرية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة العدد 32، 2006.

² - النشرة الشهرية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، العدد 32، 2006.

البنوك 2622 ملفاً مقبولاً من طرف البنوك كلها في إطار استحداث النشاطات لفئة البطالين بين 36 و 50 سنة، إضافة إلى استحداث 2535 منصب شغل وفي إطار خدمات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة استفاد منذ إنشائه إلى 30 جوان 2000 حوالي 260000 عام ل، في نهاية 2004.

المطلب الرابع: أجهزة خلق النشاطات الذاتية

- **القرض المصغر:** هو جهاز موجه لترقية العمل الحر استحدث بموجب المرسوم الرئاسي رقم 04-13

المؤرخ في 22 يناير سنة 2004 المتعلق بجهاز القرض اله صغر، يسير من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، تساعد على تخصيص قروض الإنشاء نشاطات مصغرة بقيمة تتراوح بين 5000 و 400000 دج.¹

الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM) :

أنشئت الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 14/04 المؤرخ في 22 جانفي 2004 المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر² وتحديد قانونها الأساسي والمتمم مرسوم التنفيذي رقم 11-134

مؤرخ في 22 مارس 2011 وهي تمثل إحدى أدوات تجسيد سياسة الحكومة فيما يخص محاربة البطالة وعدم الاستقرار. تتمثل مهام الوكالة فيما يلي :

- تسيير جهاز القرض المصغر وفق التشريع والتنظيم المعمول بهما.
- تدعيم المستفيدين وتقديم لهم الاستشارة وترافقهم في تنفيذ أنشطتهم.
- تبليغ المستفيدين أصحاب المشاريع المؤهلة للجهاز بمختلف الإعانات التي منحت لهم.
- تساعد المستفيدين عند الحاجة، لدى المؤسسات والهيئات المعنية بتنفيذ مشاريعهم.
- تنشئ قاعدة للمعطيات حول الأنشطة المتوفرة للمستفيدين من القرض.
- تقييم علاقات متواصلة مع البنوك و المؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع، وتنفيذ خطة

¹ - الجريدة الرسمية العدد 06 بتاريخ 25 يناير 2004.

² - الجريدة الرسمية العدد 06 بتاريخ 25 يناير 2004 ص 3

التمويل، و تضمن متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدون مع الحرص على اقتراح بنود دفاتر الشروط التي تربطهم مع الوكالة.

- تبرم اتفاقيات مع كل هيئة أو مؤسسة أو منظمة، يكون هدفها تحقيق عمليات الإء لام، والتحسيس و مرافقة المستفيدين من جهاز القرض المصغر.

تكلف مكاتب دراسات متخصصة بانجاز مدونات نموذجية خاصة ب التجهيزات و دراسات مونوغرافية محلية و جهوية.¹

- المستفيدون من القرض المصغر :

- المواطنون الذين يبلغون سن 18 سنة فما فوق.

- أن يكونوا بدون دخل أو ذوي دخل ضعيف غير مستقر وغير منتظم.

- أن يتوفروا على إقامة مستقرة .

- أن يكونوا ذوي مهارات لها علاقة بالنشاط المرتقب.

- ألا يكونوا قد استفادوا من مساعدة أخرى لإحداث الأنشطة.

- جهاز خلق النشاطات عن طريق الصندوق الوطني للتأمين على البطالة²:

- أنشئ هذا الجهاز وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 01-04 المؤرخ في 03 يذ اير 2004 المتمم للمرسوم

رقم 94-188 بتاريخ 6 جويلية 1994 المتضمن تأسيس الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ويعمل

تحت إشرافه، المعدل والمتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 156-10 المؤرخ في 20 جوان 2010 المتمم

بالمرسوم الرئاسي رقم 11-101 المؤرخ في 6 مارس 2011 ، وهو موجه للبطالين المتراوح أعمارهم

¹ - الجريدة الرسمية العدد 19، 27 مارس 2011.

² - القانون رقم 01/04 المؤرخ في 03 جانفي 2004 المتضمن تعديل قانون الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة(الجريدة الرسمية رقم 03 المؤرخة في 11جانفي 2004)

- بين 30 و 50 سنة، بعدما كان قبل التعديل موجه للبطالين المتراوح أعمارهم بين 35 و 50 سنة.
- شروط الاستفادة من جهاز استحداث نشاطات البطالين أصحاب المشاريع : يستفيد من الجهاز كل شخص يستوفي الشروط التالية:
- أن يكون من جنسية جزائرية .
 - أن يبلغ من العمر بين 30 و 50 سنة .

- أن لا يكون شاغلا منصباً أو عملاً مأجوراً أو ممارسة نشاطاً له سابه الخاص عدد إيداعه طلب الإعانة.
- أن يكون مسجلاً لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل كطالب للتشغيل منذ شهر واحد على الأقل، أو مستفيداً من تعويض الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.
- أن يتمتع بمؤهل مهني و/أو يمتلك ملكات معرفية ذات صلة بالنشاط المراد القيام به.
- أن يكون قادراً على رصد إمكانيات مالية كافية للمساهمة في تمويل مشروعه.
- أن لا يكون قد استفاد من تدبير إعانة بعنوان إحداث النشاطات.

جهاز دعم ترقية التشغيل:1

- أنشئ هذا الجهاز بموجب القانون رقم 21/06 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006
- يتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل المسند بالمرسوم التنفيذي رقم 386/07 المؤرخ في 5 ديسمبر 2007 هذا الجهاز موجه لدعم ترقية التشغيل حيث يهتم بالتكفل بالتمويل لتخفيف الاعباء الاجتماعية لفائدة مستخدمي القطاع الاقتصادي الذين ينوون توظيف عمال جدد أو تكوين عمالهم

1 - نشرية الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، العدد 33، مارس 2008، ص 2.

الأجراء.

جهاز خلق النشاطات عن طريق الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:

الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب جهاز موجه لمساعدة الشباب البطال، استحدثت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996¹ المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب موجهة للشباب البطال البالغ بين 19 و 35 سنة لمساعدته على استحداث مؤسسات و

نشاطات خاصة، معدل و متمم بالمرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003 ، المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 10157 المؤرخ في 23 جوان 2010 المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 11-102 المؤرخ في 06 مارس 2011 ، ووضعت تحت سلطة رئيس الحكومة، و يتولى وزير العمل التشغيل والضمان الاجتماعي متابعة نشاطاتها، و تتمتع الوكالة بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، ولها فروع جهوية ومحلية في كافة ولايات الوطن، وتشكل الوكالة أحد الحلول الملائمة ضمن سلسلة الإجراءات المتخذة لمعالجة مشكل البطالة في ظل المرحلة الانتقالية للاقتصاد الجزائري .

هذا الجهاز يعطي نوعين من الأنشطة:

- المساعدة على خلق مؤسسة مصغرة.

- التكوين بهدف خلق النشاطات. يرتكز هذا الجهاز على ثلاثة أفكار:

- نشاطات الشباب في ميكانيزمات السوق.

¹ - الجريدة الرسمية العدد ، 52 يوم 11 سبتمبر 1996.

- تدخل البنوك حسب المنطق الاقتصادي و المالي، فيما يخص تقييم الأخطار واتخاذ القرار لتمويل المشاريع.

- إعادة تركيز تدخل السلطات العمومية في مهام المساعدة والتوجيه.

- **أفاق اقتصادية واجتماعية ايجابية:**

عرف الاقتصاد الجزائري نموا مشجعا خلال السنوات الأخيرة، مهم اس ما هم في تخفيض معدل البطالة، وتكوين بجموحة مالية بسبب ارتفاع أسعار المحروقات في السوق الدولية مكنت من عودة الاستقرار الاقتصادي، السياسي والاجتماعي حيث تميزت هذه الفترة بما يلي:

- "خلال الفترة 1999-2003 الإنتاج الداخلي الخام عرف بمعدل متوسط طيق در ب. 3.8 %

وبوتيرة أسرع من النمو السكاني، في حين وصل إلى 5.2% في سنة 2004¹.

- أزمة المديونية قد تم حلها تقريبا حيث الديون الخارجية أصبحت لا تمثل سوى 26 من الناتج الداخلي الخام في سنة 2004"

- بالموازاة مع البرامج التي وضعت للتطبيق في مجال التشغيل ف ان الفترة (1999 2009) عرفت انتعاشا اقتصاديا ملحوظا ووضعت الدولة العديد من البرامج التنموية، حيث أطلقت الدولة برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي وانطلق هذا البرنامج ع ام 2001 واستمر

لأربع سنوات (2001-2004) بمبلغ 525 مليار دينار جزائري أي ما يعادل 07 ملايين دولار وكان متبوعا ببرنامج إضافي لدعم النمو الاقتصادي في إطار البرنامج الخماسي (2005-2009) بتخصيص امكانيات مالية اخرى و أكثر أهمية بمبلغ يقدر ب 55 مليار دولار، اضافة الى برنامج الهضاب العليا والجنوب.

أهدافه

- كان من أولويات هذا البرنامج خلق ما يقارب 626380 منصب شغل دائم و 186850 منصب شغل غير دائم بين سنتي 2001 و 2004.

- لقد بلغ الغلاف المالي المخصص لمختلف برامج التوظيف والتشغيل ما يقدر ب.. 324 مليار دينار

¹ - ايت عيسى عيسى، سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر (انعكاسات وافاق اقتصادية واجتماعية)، مصدر سبق ذكره 2010، ص241.

خلال الفترة (2005-2010)، ساهمت في خلق ما يقارب ثلاثة ملايين منصب شغل خلال نفس الفترة، حيث شملت برامج التشغيل المؤقت للشباب، رغم أن معظم المناصب على مستواها مؤقتة إذ لا تتجاوز نسبة الإدماج بها 10% على مستوى ولاية تيارت مثلا.

- يهدف برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي إلى تنمية شاملة في ميادين البنى التحتية والقاعدية، كالطرق والمطارات والموانئ، إضافة إلى مشروع مليون و دة سد كنيّة، والتنمية الزراعية والريفية.

خاتمة الفصل الأول:

إذا كانت ظاهرة البطالة في حقيقتها هي عدم قدرة الاقتصاد الوطني بما فيه من إمكانيات بشرية ومادية ومنشآت ومؤسسات عمومية وخاصة، على توفير مناصب شغل الفئة كبيرة من أبنائه في سن العمل، وقادرين عليه. وإذا نظرنا إلى أسباب البطالة من جهة أخرى، ووجدنا من بينها النمو السكاني، فإننا يجب أن نتوقف عند هذا السبب بالذات، فلا يعقل أن يعتبر ارتفاع معدل السكان في بلد كالجزائر كحد وعائق أمام التنمية الاقتصادية والاجتماعية، بينما ينظر لنمو السكان في اليابان أو حتى الصين التي يبلغ عدد سكانها أكثر من 30 ضعفا سكان الجزائر، ينظر إليه كرافد من روافد نمو الاقتصاد، بالرغم من أن التوزيع السكاني في الجزائر لا يغطي إلا مساحة قليلة من البلاد، وبالنظر إلى إمكانيات البلاد وخيراتها، فنجد أن السبب الأساسي في البطالة هو ضعف التأهيل والتدريب، وعدم وجود رؤية واضحة لحل المشكلة و الهروب وراء حلول مؤقتة لا تساهم إلا في تأخير الحل لها، ونحن بحاجة ماسة إلى نقلة نوعية في هذا الميدان.

¹ - تصريح السيد: كريم جودي، وزير المالية للإذاعة الوطنية، القناة الاولى، يوم 07-06-2011.

الفصل الثاني: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق مناصب عمل

تمهيد

زاد الاهتمام 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 الاعتراف 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 الاقتصادية.

المبحث الأول: ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

المطلب الأول: مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

رغم الاهمية البالغة التي تكتسبها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية، الا ان مفهومه الحد الان مازال الى حد الان يلفه الغموض حيث اختلف المختصون حول ايجاد تعريف موحد لها. فالمنظمات الدولية المهتمة بهذا القطاع اصدرت مجموعة من التوصيات لتعريفها، ندرج من بينها:

(1) تعريف البنك الدولي

يتعامل البنك الدولي مع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على اساس التعريف الذي حددته دائرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الذي يميز بين ثلاثة انواع من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كما يوضحها الجدول التالي:

رقم الاعمال 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:

(2) تعريف الاتحاد الاوربي

وحد معظم الدول الاعضاء في الاتحاد الاوربي تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، باقتراح

التعريف الملخص في الدول الموالي:

الحد الاقصى للميزانية السنوية(مليون يورو)	الحد الاقصى لرقم الاعمال(مليون يورو)	عدد العمال الاقصى	نوع المؤسسات
-	-	9	صغرى
5	7	49	صغيرة
28	41	250	متوسطة

ان تحديد حجم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بغرض تعريفها يرتكز على معيار عدد العمال ثم احد المعياريين الماليين رقم الاعمال او الميزانية السنوية بالاضافة الى معيار الاستقلالية أي ان لا تزيد مساهمة مؤسسة اخرى رأسمال المؤسسة قيد التعريف على 25% كحد اقصى.

(3) تعريف الولايات المتحدة الامريكية

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

عدد العمال	النوع
من 01الى 250 عاملا	مؤسسة صغيرة
من 251الى 500 عاملا	مؤسسة متوسطة
اكثر من 501 عاملا	مؤسسة كبيرة

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

(4) تعريف الهند

تعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الهند، بانها المؤسسات التي توظف اصولها الراسمالية

500000 روبية.¹

(5) تعريف مصر

لم تعتمد مصر تعريفها رسميا متفق عليه نظرا لتعددتها، الا ان اغلبها يعتبر ان المؤسسة الصغيرة هي التي يقل عدد العاملين بها عن عشرة افراد، بينما المؤسسات المتوسطة فيتراوح عدد العاملين بها بين عشرة وتسعة واربعين عاملا.²

(6) تعريف الجزائر

وضعت وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعريفا مفصلا رسميا من خلال القانون التوجيهي لترقية

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الصادر في 15 ديسمبر 2001، فقد نصت المادة الرابعة من القانون التوجيهي على تعريفها بانها كل مؤسسة تنتج السلع او الخدمات، مهما كانت طبيعتها القانونية :

- لا يتجاوز رقم اعمالها السنوي ملياري دينار، او لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية خمسمائة 500 مليون دينار.
- تستوفي معيار الاستقلالية
- تشغل من 1 الى 250 شخصا.

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.

المطلب الثاني: خصائص المؤسسات الصغيرة المتوسطة

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

- سهولة التأسيس (النشأة)

¹ - فتحي السيد عبده ابو سيد احمد، الصناعات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية المحلية، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، 2005، ص 55.

² - نبيل جواد، ادارة وتنمية المؤسسات الصغير والمتوسطة، الطبعة الاولى، مجد للنشر والتوزيع، بيروت، 2007 ص 24.

تحتاج المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لرؤوس أموال صغيرة، لتأسيسها و تشغيلها ، لما تتميز به من أصول و ممتلكات عادة بسيطة، مقارنة مع المؤسسات الكبيرة.¹

- الجمع بين الإدارة و الملكية

تتميز المؤسسات الصغيرة بإدارة بسيطة، مجسدة في كثير من الأحوال مالكةا، الذي بدوره يشرف على مهمة تسيير المؤسسة،² و هنا يخفني 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 لقلّة المستويات الإدارية³

- المعرفة التفصيلية بالعملاء و السوق

فسوق المؤسسات الصغيرة و المتوسطة محدودة نسبيا و المعرفة الشخصية للعملاء تجعل من الممكن

التعرف على شخصياتهم و احتياجاتهم التفصيلية و تحليلها و دراسة توجهها، و بالتالي سرعة الاستجابة 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، ولهذا 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 المتقلبة، 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 فيها،⁴ وذلك جراء مزاولتهم لنشاطهم الإنتاجي باستمرار، وهذا 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 الاستثمار و صغر حجم رأس المال المطلوب لإقامته،⁵ وهذا ما يتلاءم مع ظروف الدول النامية.

- ارتفاع معدل دوران المخزونات

¹ -pascal Vidal, christophe Mangholz, stéphane Vital-Durand,Op.Cit, p 21.

² -Gérald D'Amoboise, La PME candienne : Situation et défis, presses Université Laval, Québec, 1989, p :13.

³ - paul-Arthur Fortin, Devenenez entrepreneur : pour un Québec plus entrepreneurial, 2émé édition, presses Université Laval, Québec, 1992,p : 72.

⁴ - جمال الدين سلامة، دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التخفيف من حدة البطالة في الجزائر، مجلة العلوم الانسانية ، العدد 41، نقلا عن الموقع الالكتروني: 18:10 01/02/2010 http://www.ulum.nl/salama.pdf

⁵ - نبيل جواد، مرجع سبق ذكره، ص 87.

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

- إنخفاض مستوى معامل رأس المال الثابت

تستخدم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تكنولوجيا أقل كثافة في رأس المال الثابت، أي إنخفاض معامل (تكلفة رأس المال | تكلفة العمل)، وهو 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 الإصلاحات

- سهولة الدخول للسوق و الخروج منه

إن درجة المخاطرة في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ليست كبيرة، خاصة مخاطر السوق نظرا

لسهولة الدخول والخروج من السوق لنقص نسبة الأصول الثابتة إلى الأصول الكلية في أغلب الأحيان 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، ومنها ما يعتبر عيوب كضعف الإمكانيات المادية و نقص الخبرة.

المطلب الثالث: دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية

وتشكل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، أحد أهم روافد التنمية الاقتصادية و الاجتماعية 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 الإجمالي عدد المؤسسات تقدر بـ 99.8% أما بالولايات المتحدة الأمريكية، فنسبة المؤسسات التي توظف أقل من 500 عامل تمثل أكثر من 99% ويفسر 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.

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

تحتاج المنافسة الشرسة في اقتصاد 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 الابتكار، و هذا ما يمكن ملاحظته ففي كثير من الأحيان نجد أن أهم براءات الاختراع في العالم تعود لأفراد يعملون في مؤسسات صغيرة، و هذا ناتج عن حرص أصحاب هذه المؤسسات على

¹ -OCDE,perspectives de l'OCDE sur les PME, publication de l'OCDE, paris, 2000, p :8.

إدخال أنشطة جديدة إلى السوق.

وعلى مستوى منظمة التعاون و التنمية الاقتصادية (OCDE)، فقد أظهرت الإحصائيات في مجال الإبتكارات، أن نسبة الأبحاث و الاختراعات على مستوى الدول الأعضاء تمثل من 30 % إلى 60 % منها التي تعود لمؤسسات صغيرة و متوسطة.¹

-أهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الصادرات أثبتت المؤسسات الصغيرة و المتوسطة قدرها الكبيرة على غزو الأسواق الأجنبية و المساهمة في زيادة الصادرات و توفير النقد الأجنبي و تخفيف العجز في ميزان المدفوعات، فلها القدرة على الاستفادة من الموارد و الإمكانيات المحلية المتاحة، بتكوين

قاعدة صلبة في السوق المحلي كمرحلة أولى، و إنتاج مكونات السلع التي تعرض للتصدير كمرحلة ثانية، خاصة السلع التي يتمتع البلد . ميزة نسبية في إنتاجها، مما يعطيها ميزة تنافسية في الأسواق الخارجية فقد بلغت مساهمة الصناعات الصغيرة و المتوسطة في صادرات بعض الدول الآسيوية معدلات عالية جدا، إذ فاقت 60 % في الصين سنة 2000، حيث عرفت ارتفاعا ملحوظا خلال العشريتين²

-أهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التكامل الاقتصادي:

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، وقد يكون التكامل و التعاون بينهما هام و ضروري و ارتباط التوعين و حاجتهما لبعضهما أمر أساسي. فالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة تساعد على تعزيز التكامل بين مختلف مكونات النسيج الصناعي و القطاعات الاقتصادية، من خلال التعاقد من الباطن، و توجيهها للعمل كفروع ثانوية للصناعات الكبيرة و بعدة مجالات، التوزيع منها و التموين وصناعة 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 الغيار.³

-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

¹ - فريد النجار، الصناعات والمشروعات الصغيرة والمتوسطة الحجم (مدخل رواد الأعمال)، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2006، ص: 259.

² - وصاف سعودي، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتنمية الصادرات، الملتقى الوطني الاول حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية، جامعة عمار ثلاجي، الاغواط يومي 08-09 افريل 2002.

³ - هوشيار معروف، دراسات في التنمية الاقتصادية: استراتيجيات التصنيع والتحول الهيكلي- اطروحة فكرية وحالات دراسية، الطبعة الاولى، دار صفاء، عمان، 2005، ص 267.

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 الصناعي عبر الأقاليم.

المبحث الثاني: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 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 قميشها 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.

المطلب الأول: تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

لقد ظهرت غالبية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر بعد الاستقلال، ولم 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 قبيل الاستقلال، و كانت تلك التي تعود إلى الجزائريين محدودة على المستوى العددي، وعلى 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 الذاتي¹.

وقد تميزت السياسة التنموية في الجزائر آنذاك بالاعتماد على المؤسسات الصناعية الضخمة التي تم بناؤها في شكل مركبات صناعية منتشرة في عدة مواقع من الوطن مشكلة أقطاب تنموية، أما المؤسسات الصغيرة 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 الاشتراكي في الجزائر، و لقد ظهرها خلال هذه المرحلة قانونان أساسيان

¹ -صالح صالح، اساليب وتنمية الشروعات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري، ندوة المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الوطن العربي: الاشكاليات وافاق التنمية، جامعة الدول العربية، القاهرة، يومي 18-22 جانفي 2004.

لتنظيم الاستثمار بشكل عام هما :

(1) قانون الاستثمار لسنة 1963: اول قانون خاص بالاستثمار هو قانون 63-227 المؤرخ في جويلية 1963، و كان الهدف من وراء هذا القانون هو مخاطبة رأس المال الأجنبي بعدم مغادرة أرض الوطن آنذاك، و المشاركة في بناء الاقتصاد الوطني، و هذا ما تؤكدته المادة 23، كما كان يهدف إلى إضفاء الاستقرار على البيئة العامة بعد الاستقلال، 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 اشتراكي يقوم على أساس القطاع العام، بالإضافة إلى ذلك، الوضع الاقتصادي الصعب و الذي تميز خاصة بارتفاع تكاليف الإنتاج و نقص الهياكل القاعدية.¹

(2) قانون الاستثمار لسنة 1966: أصدر القانون رقم 66 - 284 المؤرخ في 15 سبتمبر 1966 السد الثغرات التي تضمنها القانون رقم 63 - 227، فقد كان يهدف إلى تحديد نظام يتكفل بالاستثمار الوطني الخاص، في إطار التنمية الاقتصادية الوطنية، وقد تضمن هذا القانون احتكار 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 انتقائية. ففي ظل تبني الخيار الاشتراكي، الذي يقوم على تحكم الدولة في القوى الاقتصادية 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.²

ب - المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خلال المرحلة 1980-1989

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

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

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.

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

ج - المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خلال المرحلة 1989 - 2009

ابتداء من سنة 1990 طبقت مجموعة من الإصلاحات، و تحلى 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، وتم الاعتراف الرسمي بالدور الذي يمكن أن يلعبه القطاع الخاص في ظل تحول الاقتصاد الجزائري نحو اقتصاد السوق، فقد كرس قانون النقد و القرض سنة 1990 مبدأ حرية

الاستثمار 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 1994،¹ في فترة كانت تعرف

فيها الجزائر إصلاحات و تحولات اقتصادية عميقة في اتجاه السوق.

و لمواصلة مسار الإصلاحات و تكريس الاستثمار الوطني و الأجنبي، تم إصدار قانون التوجيه الاستثمار و هو قانون عام 1993، وعلى إثره تم تأسيس وكالة وطنية تهدف إلى تسهيل عمليات الاستثمار، بتجميع كل المصالح في شبك واحد سمي بوكالة ترقية و متابعة الاستثمارات APSI. وفي الواقع اصطدم تطبيق نصوص سنة 1993 مجمود المحيط العام الذي يفترض أنه في خدمة الاستثمار، 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 الترقية الاستثمار، أصدرت السلطات العمومية سنة 2001، الأمر رقم 01 - 03 المؤرخ في 20 أوت 2001 الخاص بإنشاء الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار و القانون رقم 01 - 18 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001 و المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة. فالقانون التوجيهي الخاص بترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة يهدف إلى تحديد التدابير اللازمة لدعمها و ترقيتها و تطويرها في إطار منسجم، عن طريق وضع أطر تنظيمية و تشريعية و جبائية

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

ملاءمة و تشجيع الإبداع و التجديد و كذا تسهيل حصول المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على الخدمات المالية التي تحتاجها.¹

المطلب الثاني: الجهات المشرفة على انشاء وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

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

أ) 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 بالتشغيل المتابعة العملية لجميع نشاطاتها و تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي.²

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:

تتخصر مهامها في ما يلي :

- تدعم و تقدم الإستشارة و ترافق الشباب في إطار تطبيق مشاريعهم الإستثمارية .
- تحديد معارف الشباب المعنويون 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 الإستثمارات 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،³ المتعلق بممارسة نشاطاتهم.

ب) صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة (FGAR) أنشئ صندوق ضمان

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

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

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

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، وهو مؤسسة عمومية تحت وصاية وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الصناعة التقليدية، يتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلالية المالية .

أهداف الصندوق:

يهدف هذا الصندوق إلى تسهيل الحصول على القروض الضرورية للاستثمارات المؤسسات الصغيرة و

المتوسطة المنجزة في المجالات الآتية: إنشاء المؤسسات، تحديد تجهيزات الإنتاج، توسيع المؤسسات الموجودة، و ذلك من خلال منح الضمان للمؤسسات التي تفتقر للضمانات العينية اللازمة التي تشترطها البنوك¹

• المؤسسات المؤهلة:

- إن كل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الإنتاجية الجزائرية مؤهلة للاستفادة من ضمانات الصندوق و تعطى الأولوية إلى المؤسسات التي تعرض مشاريع تتجاوب مع أحد هذه المعايير :
- المؤسسات التي تساهم في زيادة الإنتاج.
 - المؤسسات التي تعطي قيمة مضافة معتبرة للمنتجات المصنعة .
 - المؤسسات التي تساهم في تخفيض الواردات . - المؤسسات التي تساهم في رفع الصادرات.
 - المشاريع التي تسمح باستخدام المواد الأولية الموجودة في الجزائر .
 - المشاريع التي تحتاج إلى تحويل قليل بالمقارنة بعدد المناصب الشغل التي ستخلقها .
 - المشاريع التي توظف يد عاملة مؤهلة².

ج) الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM) أعطيت إشارة انطلاق منظومة القرض المصغر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 04 - 13 المتعلق جهاز القرض المصغر و المرسوم التنفيذي رقم 04-14، المتعلق بإنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر و تحديد قانوننا الأساسي، المؤرخان في 22 جانفي 2004. يوجه القرض المصغر للفئات بدون دخل كالنساء الماكثات بالبيت ، أو تلك التي لها مداخيل غير مستقرة او غير منتظمة، باحداث أنشطة منتجة للسلع والخدمات، اذ يسمح باقتناء عتاد صغير و مواد اولية للانطلاق في ممارسة نشاط او حرفة ما، ويحدد مبلغ هذا القرض ب 50000 دج كحد ادنى ولا يمكنه ان يفوق 400000 دج.

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

² - صندوق ضمان قروض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، نقلا عن الموقع الإلكتروني: 14: 22 03-05-2022 www.figar.dz

المطلب الثالث: مشاكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 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:

***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 ه ذا القطاع الذي يتميز بالديناميكية.**

فالحركة الإستثمارية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تصطدم مجموعة كبيرة من العوائق الإدارية و الإجراءات البيروقراطية المعقدة، التي تستوجب عشرات التراخيص و الموافقات و العديد من الوثائق

و الجهات التي يتطلب الاتصال بال، 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 إلى :

- الذهنيات لم تنهيا بعد هضم 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.¹

***المشاكل التمويلية:** تعد إشكالية التمويل أمرا جوهريا و حيويا، و مرحلة حاسمة في تحسيد 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 أجال معالجة طلبات تمويل المشاريع الإستثمارية.

- 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

¹ - صالح صالح، مرجع سبق ذكره.

خاصة حتى تستطيع السداد.¹

***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 - عدم الإلمام بمبادئ التسويق، يؤدي إلى فشل المشروع بغض النظر عن أهمية وجودة السلع - نقص الإمكانيات المادية للإنفاق على الترويج و تنشيط المبيعات، مثل الإشتراك في المعارض و الإعلان في المحلات و الجرائد و التلفزيون، و إقامة إتصالات وثيقة مع الأسواق و منافذ التسويق البعيدة.

- 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 المنافسة - ضعف الحماية للمنتج الوطني من التدفق الفوضوي للمنتجات المستوردة، التي تحد من نمو المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تذرعا بالحرية الاقتصادية و شروط تحرير التجارة في إطار التهيؤ الاستيفاء شروط (الجات).

المشاكل المرتبطة بالعقار الصناعي بالإضافة إلى المعوقات سألفة 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 تسيره العديد من النصوص و الكثير من المتدخلين دون أن تبيّن الجهة التي يمكنها اتخاذ القرار.

فالحصول على عقد الملكية أو عقد الإيجار يعد أساسيا في الحصول على التراخيص الأخرى المكتملة، وحيث أن سوق العقارات لم تتحرر بشكل يحفز على الإستثمار، إذ مازالت رهينة للعديد من الهيئات التي تتزايد باستمرار مثل الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار، ووكالة دعم و ترقية الإستثمارات المحلية و الوكالات العقارية، و التي عجزت عن تسهيل إجراءات الحصول على العقار اللازم لإقامة المشروعات الصغيرة و المتوسطة، وذلك لغياب سلطة اتخاذ القرار حول تخصيص الأراضي و تسيير المساحات الصناعية، إضافة الى محدودية الأراضي المخصصة للنشاط الصناعي وغيره.

المبحث الثالث: تقييم مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في مؤشرات الاقتصاد الكلي في الجزائر

¹ - سعدان شبايكي، معوقات تنمية و ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، الملتقى الوطني الاول حول المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في التنمية، جامعة عمار ثلايجي، الاغواط، 2009.

المطلب الأول : مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية في الناتج المحلي

يعرف الناتج الداخلي الخام على أخم جموع القيم المضافة لكافة وحدات الإنتاج العاملة في فروع الإنتاج المختلفة في اقتصاد معين. ويشمل على كل ما تم إنتاجه داخل الحدود الجغرافية للدولة من المنتجات الاقتصادية النهائية خلال فترة معينة وبعد الناتج الداخلي الخام مؤشرا هاما من مؤشرات صحة الاقتصاد،¹ وبالتالي سيتم في ما يلي متابعة مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (القطاع العام، القطاع الخاص في تحقيق الناتج الداخلي الخام خارج قطاع المحروقات في الجزائر.

أولا: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الناتج المحلي الإجمالي في الجزائر .

تشكل أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في الناتج المحلي والنمو الاقتصادي للدول أهمية كبيرة، يمكن الاعتماد في تحليل تطور هذا النوع من المؤسسات مع الناتج المحلي الخام خلال الفترة (2010-2013) كما يلي

الجدول رقم () مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الناتج المحلي الخام في الجزائر خلال الوحدة

الفترة(2010-2013)

السنوات	عدد المؤسسات م و ص	معدل نمو المؤسسات %	الناتج المحلي الخام	الناتج المحلي خارج المحروقات
2010	505499	-1.95	56.11991	5409.21
2011	659309	30.42	53.14588	6060.81
2012	687386	4.25	694.16208	6606.4
2013	747934	8.8	83.16643	7634.43
2014	852053	13.92	06.17201	8526.58

المصدر: نشرية المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من رقم 03 سنة لسنة 2003 الى رقم 04 سنة 2014

¹ - سعود وسيلة، حوكمة المؤسسات كأداة لرفع اداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة ماجستير في علوم التسيير تخصص استراتيجية المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، 2015-2016، ص 108.

يتضح من الجدول ان مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنتمة للقطاع الخاص بوتيرة اكبر من مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية في الناتج المحلي الاجمالي خارج قطاع المحروقات ففي سنة 2011 بلغت مساهمة القطاع الخاص 6060.81 مليون دولار امريكي لتصل الى 8526.58 مليون دولار امريكي سنة 2014.

المطلب الثاني: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القيمة المضافة في الجزائر.

تعتبر القيمة المضافة بما يضيفه أي نشاط اقتصادي على انتاج معين، ولذلك فان لقطاع المؤسسات الاقتصادية اهمية كبيرة في تكوينها، وتشير الارقام عن القيمة المضافة في الجزائر الى تطور ملحوظ الجدول التالي يوضح تطور كل من عدد المؤسسات والقيمة المضافة

السنوات	عدد المؤسسات م و ص	معدل نمو المؤسسات %	القيمة المضافة (مليون دولار)
2009	515573	14.85	4386.5
2010	505499	-1.95	4791.3
2011	659309	30.42	5424.1
2012	687386	4.25	6141.76
2013	747934	8.8	6936.67
2014	852053	13.92	7835.44
2015	896811	5.25	8851.77

المصدر: نشرية المعلومات الاحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من رقم 09 لسنة 2009 الى رقم 26 سنة 2015

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ارتفاع في حجم القيمة المضافة من سنة إلى أخرى، حيث كان حجم

القيمة المضافة في سنة 2009 في حدود 4386.5 مليون دولار امريكي و ليصل حجم القيمة المضافة في سنة 2015 في حدود 8851.7 مليون دولار امريكي أي بنسبة ارتفاع 507.11% وكذلك ارتفاع عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تزامنا مع زيادة في القيمة المضافة، ويحدد اسباب زيادة في القيمة المضافة هو التطور والنمو للقطاعات التي تتمثل من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نسبة.

المطلب الثالث: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل في الجزائر

سوف نحاول في هذا الجزء توضيح العلاقة بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتشغيل في الجزائر من خلال الجدول التالي

الجدول رقم () : مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل خلال الفترة (2001-2014)

السنوات	عدد العمال	عدد المؤسسات ص و م	معدل نمو المؤسسات ص و م
2001	524550	245348	53
2002	684342	261853	6.72
2003	705000	288577	10.2
2004	838504	312959	8.4
2005	1157856	342788	9.5
2006	1252647	376767	9.9
2007	1355399	410959	9.0
2008	1540209	448900	9.23
2009	1888469	515573	14.85
2010	1625686	505499	1.95-
2011	1724197	659309	30.42
2012	1848117	687386	4.25
2013	2001892	747934	8.8
2014	2082304	852053	13.92

المصدر: احصائيات وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية، نشرية المعلومات الاحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من رقم 03 لسنة 2003 الى رقم 25 لسنة 2014

من خلال معطيات الجدول، يمكن ملاحظة مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل في الجزائر، وبالتالي الحد من مشكلة البطالة، والشيء الملاحظ ان هناك علاقة طردية بين تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر وحجم العمالة حيث سجلت اعلى مستوى عمالي قدر ب 2082304 عامل سنة 2014 في حين سجلت ادنى مستوى في سنة 2001 بمقدار 524550

خلاصة الفصل:

في ختام هذا الفصل توصلنا الى ان المؤسسات الصغيرة والمتوسطة اصبحت تشكل اداة هامة لتنشيط الاقتصاد الوطني، حيث اصبحت اليوم تؤدي دورا فعالا في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة، ويتجلى ذلك خلال اثارها الايجابية على العمالة والصناعة وتنويع الدخل والخروج من التبعية للمحروقات، كما يساهم بشكل غير مباشر في تحريك القطاعات الاقتصادية الاخرى، وعلى هذا الاساس قامت الجزائر بمجموعة من الاجراءات لدعم وتحفيز هذا القطاع من خلال وضع اطار قانوني وتشريعي ملائم، واستحداث مجموعة من الاجهزة التي تدعم وترافق اصحاب المشاريع، بالإضافة الى ذلك وضع عدد من آليات التمويل التي من شأنها توفير الغطاء المالي الذي يسمح باستمرارية هذه المشاريع.

الخاتمة العامة

الخاتمة العامة:

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

لقد لعبت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا هاما في اقتصاديات الدول المتقدمة وتعتبر من اهم الركائز في محاربة الفقر والبطالة، ومدى امكانية هذه المؤسسات في احداث وخلق مناصب الشغل والنهوض بعملية التنمية.

حيث انتهجت الجزائر جملة من الاصلاحات وطبقت مجموعة من السياسات من أجل التخفيف من حدتها.

قائمة المصادر والمراجع

المصادر:

القرآن الكريم

المراجع

باللغة العربية:

اولا: الكتب:

- 1- خالد الزواوي، البطالة في الوطن العربي المشكلة والحل، مجموعة النيل العربية، مصر 2004.
 - 2- ناصر دادي، عبد الرحمن العايب، البطالة واشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
 - 3- علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة واثار برنامج الاصلاح الاقتصادي عليها، الدار الجامعية، الاسكندرية 2005.
 - 4 - محمد احمد السريتي وعلي عبد الوهاب نجا، مبادئ الاقتصاد الكلي، دار الجامعة الإسكندرية 2008.
 - 5- اسامة محمد ومحمود شعبان، اساسيات الاقتصاد السياسي، دار الجامعة الجديدة للنشر، جامعة الاسكندرية، مصر 1998.
 - 6- مدني بن شهرة، الاصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، الطبعة الاولى، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2009.
 - 7- مقدم عبيرات، ميلود زيد، مشكلة البطالة في الفكر الاقتصادي مع الاشارة الى برامج الاصلاح الاقتصادي في الجزائر، نقلا عن الموقع الالكتروني
- <http://www.kantakji.com/files/figh/2009/Economics/05/24/7831.doc>
- 8- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول الظرف الاقتصادي للسداسي الاول من سنة 1998، الدورة الثانية عشر، نوفمبر، 1998.
 - 9- ناجي بن حسين، محمد الهادي مبارك، عبد الحليم عيساوي.
 - 10- احمد ماهر، تقليل العمالة، الدار الجامعية، الاسكندرية 2000.
 - 11- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول الظرف الاقتصادي للسداسي الاول من سنة 1998، الدورة الثانية عشر، نوفمبر، 1998 .

12- بوصافي كمال، حدود البطالة الظرفية والبطالة البنيوية في الجزائر في ظل المرحلة الانتقالية، اطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 2006.

13- الطيب لوح- وزير العمل والضمان الاجتماعي، تقرير حول عناصر مطروحة للنقاش من اجل عقد النمو، الدورة العامة العادية السادسة والعشرون، جويلية، 2005.

14- شبيبي عبد الرحيم وشكوري محمد، البطالة في الجزائر، ورقة مقدمة خلال مؤتمر الدولي حول أزمة البطالة في الدول العربية، القاهرة 17-18 مارس 2008.

15- - سعود وسيلة، حوكمة المؤسسات كأداة لرفع اداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة ماجستير في علوم التسيير تخصص استراتجية المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة.

16- المادة 01، 02، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 74، الصادرة بتاريخ 13 نوفمبر 2002.

17- صندوق ضمان قروض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، نقلا عن الموقع

الالكتروني: 14:22 03-05-2022 www.figar.dz

18- معطيات مأخوذة من تقارير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والديوان الوطني للاحصائيات، (دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في امتصاص البطالة)، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في العلوم التجارية ، جامعة وهران.

الرقم	العنوان	الصفحة
	اهداء	
	شكر وتقدير	
	الملخص	
	مقدمة	
	الفصل الاول: البطالة في الجزائر.	
	المبحث الاول: مفهوم البطالة وانواعها.	
06	المطلب الاول: تعريف البطالة.	
07	المطلب الثاني: انواع البطالة.	
09	المطلب الثالث: الاثار المترتبة عن البطالة.	
11	المبحث الثاني: واقع البطالة في الجزائر.	
11	المطلب الاول: تطور البطالة في الجزائر.	
14	المطلب الثاني: اسباب البطالة في الجزائر.	
21	المطلب الثالث: خصائص البطالة في الجزائر والنتائج المترتبة عنها.	
29	المبحث الثالث: الاجراءات المتخذة للحد من البطالة في الجزائر.	
29	المطلب الاول: الوكالات المتخصصة في المساعدة على التشغيل المأجور.	
32	المطلب الثاني: البرامج التابعة لاجهزة التشغيل المأجور.	
36	المطلب الثالث: التأمين على البطالة.	
39	المطلب الرابع: اجهزة خلق النشاطات الذاتية.	
41	خاتمة	
42	الفصل الثاني: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق مناصب عمل.	
42	تمهيد	
46	المبحث الاول: ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.	
46	المطلب الاول: مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.	
48	المطلب الثاني: خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.	
50	المطلب الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.	
52	المبحث الثاني: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.	
52	المطلب الاول: تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.	
55	المطلب الثاني: الجهات المشرفة على انشاء وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.	
57	المطلب الثالث: مشاكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.	
59	المبحث الثالث: تقييم مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مؤشرات الاقتصاد الكلي في الجزائر.	
59	المطلب الاول: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الناتج المحلي.	
62	المطلب الثاني: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القيمة المضافة.	
65	المطلب الثالث: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل في الجزائر.	

66	خاتمة الفصل.
67	الخاتمة العامة.
68	قائمة المراجع والمصادر.

