

جامعة مولود معمري تيزي - وزو -

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية

**دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في دعم سياسة
التشغيل في الجزائر 2001 - 2009
دراسة حالة مؤسسة متوسطة لإنتاج الحليب والألبان « Le
Fermier » تيزي وزو**

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم السياسية والعلاقات الدولية

تخصص: سياسات عامة وإدارة محلية

إشراف الأستاذة:

أ. عزوف نعيمة

إعداد الطالبتين:

سليمانى ليدية

سليمانى ديهية

لجنة المناقشة:

أ. لعرايى كريمة..... رئيساً

أ. عزوف نعيمة..... مشرفاً ومقرراً

أ. غارو حسيبة..... ممتحناً

السنة الجامعية 2014/2015

جامعة مولود معمري تيزي - وزو -

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية

**دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في دعم سياسة
التشغيل في الجزائر 2001 – 2009
دراسة حالة مؤسسة متوسطة لإنتاج الحليب والألبان « Le
Fermier » بتيزي وزو**

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم السياسية والعلاقات الدولية
تخصص: سياسات عامة وإدارة محلية

إشراف الأستاذة:

أ. عزوف نعيمة

إعداد الطالبتين:

سليمان ليدي

سليمان ديهية

السنة الجامعية 2014/2015

شكر وعرفان

الحمد لله، الحمد لله الذي بحمده تتم الصالحات.
والصلاة والسلام على خير البرية، سيدنا محمد ﷺ صلى الله عليه وسلم
معد ما كان وما يكون، وما هو كائن إلى يوم الدين..
نتقدم بجزيل الشكر للمولى عز وجل على توفيقه لنا في إنجاز هذا
العمل المتواضع.
كما نتقدم بالشكر إلى الأستاذة المشرفة عزوة نعيمة،
على توجيهاتها ومساندتها لنا

الإهداء

أهدي هذا العمل إلى أحر ما أملك في الوجود
إلى من لا يمكن للكلمات أن توفي حقهما
إلى والدي العزيزين "أتمنى لهما طيلة العمر والصحة"
وإلى إخوتي وأخواتي الذين كانوا سنداً لي في حياتي
ولم يخطوا بشيء من أجلي
إلى حبيبتي حميدة التي ساعدتني في إتمام هذا العمل.
إلى أصدقائي ياسين، كاتبة، سارة
وإلى زملاء الدراسة بدون استثناء
وإلى كل عزيز إلى قلبي
كل عائلة سليمانني كبيرهم وصغيرهم
إلى أساتذتي الكرام من الابتدائية إلى الجامعة.
ليديّة

الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع لأمي الحبيبة مصدر العطاء
والحنان أطال الله في عمرها.
وإلى والدي العزيز حفظه الله ورعاه
إلى زوجي "مراد"، وإلى كل عائلة سعيداني
وإلى إخوتي الأعزاء والأحباء ليدية، عبد الرزاق، سامية، مزيان
وإلى كل الأقارب، وإلى كل من دعمني لإنجاز هذا العمل

ديوية

مقدمة

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حجر الزاوية في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وأفضل الوسائل للإنعاش الاقتصادي نظرًا لسهولة تكيفها ومرونتها اتجاه التقلبات الاقتصادية، فهي إلى جانب المؤسسات الكبيرة بإمكانها رفع تحديات التنافسية والتنمية، وغزو الأسواق الخارجية. كما أنّ لها دورًا فعالًا في توفير فرص عمل جديدة، وتحقيق زيادة متنامية في حجم الاستثمار، وتعظيم القيمة المضافة وزيادة حجم المبيعات، إلى جانب دورها التنموي وبالتعاون مع المؤسسات الكبرى في تحقيق التكامل بين الأنشطة الاقتصادية، يظهر دورها الحيوي في أنّها تمثل نحو (80 إلى 90%) من إجمالي المؤسسات العامة في معظم دول العالم.

إنّ هذا الدور التنموي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة جعل الكثير من الدول تلجأ إليها وتجعلها من أولويات برامجها واستراتيجياتها التنموية، لاسيما منها دول شرق أوروبا وجنوب شرق آسيا، وجنّدت كافة الطاقات، وهذا نتيجة لدورها خلال الأزمات الاقتصادية التي عرفتتها دول العالم، لعجز المؤسسات الكبرى، كما أنّ هذا النوع من المؤسسات يقاوم بشكل كبير الضغوطات الخارجية بفضل قدراتها على تجديد مواردها، وعلى غرار هذه الدول أولت الجزائر أهمية كبيرة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، إذ أنشأت وزارة مكلفة بالتنمية وتطوير هذه المؤسسات.

ومن جهة أخرى يعدّ الشغل أحد الانشغالات الأساسية للسلطات العمومية الجزائرية، نظرًا لمساهمة سياسة التشغيل الفعالة في الثروة الوطنية، ودور الشغل في تخفيض نسبة الفقر والإدماج الاجتماعي، في المقابل فإنّ البطالة تشكل خطرًا اجتماعيًا وهاجسًا أمنيًا ومعضلة اقتصادية في كافة المجتمعات.

1-أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من خلال معرفة الدور الذي تؤديه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، في دعم سياسة التشغيل من جهة، ومن جهة أخرى معرفة جهود الحكومة الجزائرية في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أجل التخفيف من حدّة البطالة.

كما أنّ هذه الدراسة تعالج موضوع الساعة لاسيما عقب انخفاض أسعار البترول، إذ تسعى الحكومة من جعل هذه المؤسسات كبديل اقتصادي للتقليص من تبعية الجزائر للمحروقات، وتتنوع مصادر دعم الاقتصاد الوطني من جهة، ودعم سياسة التشغيل في الجزائر من جهة أخرى.

2-أهداف الدراسة:

يسعى هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

- إظهار الدور الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير فرص العمل في الجزائر، خاصة بعد انهيار أسعار النفط وتراجع قدرات البلاد المالية، ومن ثمة تراجع قدراتها في تمويل المؤسسات الكبيرة، لتصبح بذلك المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحل البديل.

- تشخيص حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ظل التحولات الاقتصادية.
- تشجيع الشباب على إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة للتخلص من البطالة.

3- مبررات اختيار الدراسة:

للباحث أسباب ذاتية وأخرى موضوعية تجعله يتعلق بموضوع دون سواه، ويختاره للدراسة، لذا فهناك عدة أسباب جعلتنا نختار هذا البحث موضوعاً للمذكرة، منها ما هو ذاتي ومنها ما هو موضوعي.

أ- المبررات الذاتية:

- ميول أعضاء البحث لهذا الموضوع.
- فضولنا لمعرفة فعالية وتفاصيل، وواقع هذه المؤسسات خاصة في الجانب الميداني، فهذا البحث فرصة للإجابة على التساؤلات وإزالة الغموض عن موضوع الدراسة.

ب- المبررات الموضوعية:

- تزايد اهتمام الجزائر بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخاصة في الآونة الأخيرة.
- إثراء مكتبتنا بمثل هذه المواضيع للاستفادة العلمية.
- الدور المحوري الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية في التنمية الاقتصادية بصفة عامة، وفي توفير فرص العمل بصفة خاصة، والدور الذي ستلعبه مستقبلاً بسبب تراجع قدرات الدولة في التشغيل في القطاع العام.

4-أدبيات الدراسة:

هناك مجموعة من الأدبيات التي عالجت موضوع دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في دعم التشغيل من خلال جوانب ومداخل معينة التي سنعرضها من خلال ما يلي:

الدراسة الأولى:

دراسة "لتنيدرة سمية" المعنونة بـ « دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحدّ من ظاهرة البطالة 1985 - 2009، وكانت الدراسة الميدانية بولاية قسنطينة، خلال السنة الجامعية 2009/2010، بجامعة منتوري - الجزائر». هذه الدراسة عبارة عن مذكرة ماجستير، حيث تمّ طرح الإشكالية التالية:

ما مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحدّ من ظاهرة البطالة؟

أظهرت الدراسة التطبيقية في ولاية قسنطينة عدّة نتائج تتمثل أهمّها في أنّ قسنطينة أكثر تضرراً من ظاهرة البطالة مقارنة مع مناطق أخرى بسبب ارتفاع الكثافة السكانية في المنطقة، وتستحوذ فئة الشباب ذوي التعليم المتوسط على أكبر نسبة بطالة، أمّا عن واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فإنّ أغلبها ينتمي إلى القطاع الخاص الذي شهد ارتفاعاً في وتيرة هذا النوع من المؤسسات لاسيما في قطاع البناء والأشغال العمومية. وشهدت أيضاً المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تواجداً قوياً في المنطقة ممّا سمح لها باستحداث مناصب بنسبة 22,55% من إجمالي الوظائف، أغلبها في القطاع الخاص، ويستحوذ قطاع الخدمات والبناء والأشغال العمومية على أكبر نسبة من عمالة هذه المؤسسات.

غير أنّ دراستنا تناولت دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في دعم سياسة التشغيل في الفترة الممتدة بين 2001 إلى 2009، مع دراسة حالة مؤسسة متوسطة بولاية تيزي وزو كنموذج، في حين انحصرت دراستها على مستوى ولاية قسنطينة.⁽¹⁾

كما أنّ جديد دراستنا، أنّنا قمنا بدراسة وضعية التشغيل على مستوى مؤسسة متوسطة، بينما الدراسة المذكورة لم تقدم نموذجاً تطبيقياً لمؤسسة، واكتفت بدراسة وضعية التشغيل بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة على مستوى ولاية قسنطينة عامة.

الدراسة الثانية:

دراسة "ليحيى عبد القادر"، المعنونة بـ «دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في امتصاص البطالة 1999 - 2010، دراسة حالة ولاية تيارت»، وذلك خلال السنة الجامعية 2009 - 2010

⁽¹⁾ سمية قنيدرة ، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحدّ من ظاهرة البطالة، دراسة حالة ولاية قسنطينة، مذكرة ماجستير، تخصص إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009/2010.

بجامعة وهران.

وهذه الدراسة عبارة عن مذكرة ماجستير، وتمّ طرح الإشكالية التالية:

ما مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل؟

أظهرت نتائج الدراسة أنّ للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة دوراً فعالاً في إحداث وتحقيق التنمية الاقتصادية التي تعدّ أساس التقدم والتطور، أمّا نتائج الدراسة التطبيقية، فتبيّن مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية تيارت في توفير مناصب الشغل ومدى مساهمة قطاع البناء والأشغال العمومية خاصة في توظيف اليد العاملة في الولاية.

جديد دراستنا، أنّ دراسة الماجستير المذكورة تهدف إلى إبراز واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية تيارت ودورها في التشغيل، في حين دراستنا هذه تهدف إلى إظهار واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ككل من 2001 إلى 2009، مدعماً بدراسة حالة مؤسسة متوسطة في إنتاج الحليب والألبان «Le Fermier»، في ولاية تيزي وزو.⁽¹⁾

الدراسة الثالثة:

دراسة "سليمان ناصر"، محسن عواطف، المعنونة بـ « دور قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في دعم سياسة التشغيل في الجزائر ».

هذه الدراسة عبارة عن مداخلة أقيمت يومي 17-18 أفريل 2006، بجامعة قاصدي مرباح، ورقلة، حيث تمّ طرح الإشكالية التالية:

ما هو الدور الذي يمكن أن تؤديه المشاريع الصغيرة والمتوسطة في الحدّ من ظاهرة البطالة؟

أوضحت الدراسة أنّ هناك العديد من العوائق التي تحدّ من مساهمة المشاريع الصغيرة والمتوسطة في خلق فرص العمل في الجزائر، مما أدى إلى تواضع النتائج التي حققتها معظم أجهزة التشغيل مع ارتفاع تكلفة خلق مناصب العمل، واستحوادها على الجزء الأكبر من الميزانيات المخصصة لترقية وتحفيز التشغيل.

فموضوع المداخلة يدرس المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بصفة عامة في الفترة الممتدة بين 2008 إلى 2012، أمّا في دراستنا هذه، أثرينا البحث بدراسة حالة مؤسسة متوسطة بولاية تيزي وزو،

⁽¹⁾ يحيى عبد القادر، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في امتصاص البطالة، دراسة حالة ولاية تيارت، مذكرة ماجستير في العلوم التجارية، تخصص إدارة أعمال، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة وهران، 2011/2012.

وركزنا على إبراز دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل في الجزائر في الفترة الممتدة بين 2001 و2009.⁽¹⁾

5- إشكالية الدراسة:

يعتبر قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من القطاعات الحيوية التي تلعب دورًا محوريًا في مجال التشغيل، بتوفير فرص العمل لكافة الفئات الاجتماعية وامتصاص حدة البطالة، وعليه كان من الضروري التطرق بشيء من التحليل والدراسة المعمقة لهذا القطاع، مبرزين دور هذه المؤسسات في تدعيم سياسة التشغيل في الجزائر في الفترة ما بين 2001-2009. ومن هذا المنطلق نطرح الإشكالية الرئيسية التالية:

إلى أي مدى ساهمت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تدعيم سياسة التشغيل في الجزائر من 2001 إلى 2009؟
الأسئلة الفرعية:

ومن خلال التساؤل المحوري والرئيسي ندرج الأسئلة الفرعية التالية:

- ما المقصود بكل من البطالة، سياسة التشغيل، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟
- كيف اهتم التشريع الجزائري بكل من سياسة التشغيل والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟
- كيف تساهم المؤسسة المتوسطة لإنتاج الحليب والألبان في ولاية تيزي وزو في توفير مناصب الشغل؟

6- فرضيات الدراسة:

للإجابة على الأسئلة الفرعية السابقة نقترح الفرضيات التالية:

أ- الفرضية الرئيسية:

كلما تزايد اهتمام الدولة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة كلما زاد دور هذه المؤسسات في خلق مناصب الشغل.

⁽¹⁾ سليمان ناصر، محسن عواطف، قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في دعم التشغيل في الجزائر، ملتقى وطني حول: واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، يومي 28-29 أكتوبر 2014.

ب- الفرضيات الجزئية:

ومن خلال الفرضية الرئيسية تتفرع الفرضيات الجزئية:

- نواجه صعوبات في تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لاختلاف معايير تعريفها.
- كلما تبنت الحكومة الجزائرية سياسات وإستراتيجيات لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كلما زاد ذلك في توفير مناصب الشغل.
- تلعب المؤسسة المتوسطة لإنتاج الحليب والألبان «Le Fermier» التي أجرينا فيها دراسة ميدانية دورًا هامًا في توفير فرص العمل بولاية تيزي وزو.

7- حدود الدراسة: تدور الدراسة حول:

أ- الحدود المكانية:

ركزت الدراسة على الجزائر بصفة عامة، ودراسة حالة مؤسسة متوسطة لإنتاج الحليب والألبان «Le Fermier» بولاية تيزي وزو، بصفة خاصة.

جاء اختيارنا لهذه المؤسسة لتكون محل الدراسة كونها مؤسسة متوسطة تُشغل 94 عاملًا، ما يسمح لنا بتقديم دراسة واقعية عن التشغيل وهكذا مؤسسات، بما يخدم موضوع البحث، إضافة إلى وجود تسهيلات للحصول على المعلومات الضرورية للبحث.

ب- الحدود الزمانية:

التزمنا في بحثنا بفترة زمنية تمتد من 2001 إلى 2009، حيث كانت سنة 2001 منعرجًا حاسمًا في تطوير قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، وذلك بإصدار قانون 01 - 18 في 12 ديسمبر 2001، المتعلق بالقانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث تحدد من خلاله الإطار القانوني والتنظيمي الذي تنشط فيه هذه المؤسسات وآليات دعمها وترقيتها، وقانون المالية التكميلي لسنة 2009 الذي يهدف إلى دعم إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والحفاظ عليها وتشجيعها على زيادة التوظيف. أمّا المؤسسة المتوسطة لإنتاج الحليب والألبان «Le Fermier»، فكانت مدة الدراسة فيها من بداية نشأتها إلى يومنا هذا.

8- منهجية الدراسة:

إنّ الدراسة التحليلية لدور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في دعم سياسة التشغيل في الجزائر

خلال 2001-2009 تقتضي الارتكاز على مجموعة من المناهج والافتراضات، وأدوات البحث المستوظفة في دراستنا نذكر:

- المناهج:

أ- المنهج الوصفي:

إنّ أول خطوة يقوم بها الباحث عند دراسته لظاهرة ما، هي وصف هذه الأخيرة وجمع مختلف المعلومات حولها (1). "يستخدم هذا المنهج لدراسة الواقع أو ظاهرة ما، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً والتعبير عنها كمياً أو كيفياً، إذ التعبير الكيفي يعطينا وصفاً للظاهرة موضعاً خصائصها، في حين يعطينا التعبير الكمي وصفاً عقلياً موضعاً مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى". (2) ولقد تمّ استخدام هذا المنهج في إبراز مختلف المفاهيم الخاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، البطالة، وسياسة التشغيل وغيرها من المفاهيم الواردة.

ب- المنهج التاريخي:

يمثل المنهج التاريخي ذلك «الطريق الذي يتبعه الباحث في جمع معلومات عن الأحداث والحقائق الماضية». (3) وقد تمّ اعتماده في دراستنا من إبراز التطور التاريخي لسياسة التشغيل في الجزائر والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، فلا يمكن استيعاب أي ظاهرة أو فهم أي سياسة خارج سياقها التاريخي كمراحل تطور سياسة التشغيل في الجزائر، ومراحل تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

ج - المنهج التحليلي:

« مؤداه تفتيت الكل إلى أجزاء، وتقويم الأجزاء لاختبار فرضيات معينة والوصول إلى نتائج جديدة، ففي العلوم الإنسانية يتم تفتيت العلوم إلى أجزاء على المستوى الواقعي». (4)

(1) عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات، **مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث**، ط6، بن عكنون: ديوان المطبوعات الجامعية، 2011، ص. 138.

(2) دوقان عبيدات وعبد الرحمان عدس، وآخرون، **مذكرات عن مناهج البحث**، عن كتاب **البحث العلمي**، مفهومه و أدواته، أساليبه، الأردن: دار مجد للنشر والتوزيع، (د.ت.ن)، ص. 02.

(3) عمار بوحوش، مرجع سابق، ص. 138.

(4) مصطفى عبد الله خشيم، **موسوعة علم السياسة**، طرابلس: الدار الجماهيرية، 1994، ص. 33.

اعتمدنا هذا المنهج في تحليل بعض المعطيات، إضافة إلى تحليل مختلف الأدوار التي تلعبها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خاصة في خلق مناصب الشغل.

د - المنهج الإحصائي:

ويستخدم هذا المنهج في الدراسات التطبيقية التي تدرس ظاهرة من الظواهر، ويسمح بدراسة كافة العوامل والمتغيرات بنفس الوقت مما يزيد من إمكانية تعميم النتائج والتوصيات.⁽¹⁾

تتطلب دراسة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسياسات التشغيل الوقوف على الأرقام والإحصائيات الدورية التي تصدر عن الجهات المختصة، إضافة إلى نتائج البحوث التي تعنى بأبعاد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسياسات التشغيل وتأثيراتها، كما أنّ المواضيع الاقتصادية، والتي تقترب من الحقل الاقتصادي تكتسب قيمتها ومصادقيتها من الأرقام والاحصائيات.

و - منهج دراسة الحالة:

يمكن أن نعرفه بأنه ذلك المنهج الذي يتجه إلى جمع البيانات العلمية المتعلقة بأية وحدة سواء كانت فرداً، مؤسسة أو نظاماً اجتماعياً، وهو يقوم على أساس التعمق في دراسة مرحلة معينة من تاريخ الوحدة أو دراسة جميع المراحل التي مرّ بها، وذلك قصد الوصول إلى تعميقات متعلقة بالوحدة المدروسة وبغيرها عن الوحدات المتشابهة.⁽²⁾

اعتمدنا على هذا المنهج في دراسة حالة مؤسسة متوسطة لإنتاج الحليب والألبان « Le Fermier » نموذجاً بولاية تيزي وزو.

- الاقتربات:

أ- **الاقتراب القانوني:** يرتبط بدراسة الأحداث والمواقف والعلاقات والأبنية على الجوانب القانونية، ويرتبط بمدى تطابق الفعل مع القاعدة القانونية، ثم توظيفه في هذه الدراسة في تحليل مختلف القوانين الصادرة عن سياسة التوظيف بالجزائر.⁽³⁾

اعتمدنا هذا الاقتراب في دراستنا، وذلك بالاستناد إلى بعض الوثائق القانونية والرجوع إلى

⁽¹⁾ نفس المرجع السابق، ص. 34.

⁽²⁾ عمار بوحوش، مرجع سابق، ص. 130.

⁽³⁾ محمد شليبي، **المنهجية في التحليل السياسي: المفاهيم، المناهج، الاقتربات والأدوات**، الجزائر: دار النشر للجامعات، 1997، ص ص. 119 - 120.

المعايير القانونية المنظمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وسياسات التشغيل، وكذلك معرفة كيف اهتم المشرع الجزائري بكل من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسياسة التشغيل.

ب - الاقتراب المؤسسي:

« المؤسسة لها تكوينها وبنيتها الداخلية ومعاييرها الخاصة وهي تنمو وتتطور، وتدخل في علاقات جديدة وتضم أدوارًا، ووحدات ليست جامدة، وإنما هي آخذة في التفاعل والحركة».⁽¹⁾ أجرينا دراسة ميدانية في مؤسسة متوسطة لإنتاج الحليب والألبان «Le Fermier»، وباعتبار هذه الأخيرة مؤسسة متوسطة لها تنظيمها الداخلي وبنيتها وهيكلها، فإننا نحتاج إلى الاقتراب المؤسسي لفهم بنيتها وتفاعلاتها.

- أدوات الدراسة: في إطار هذه الدراسة قمنا بالإعتماد على مجموعة من أدوات جمع البيانات والمعلومات التي تتمثل في :

أ- المسح المكتبي: بالإطلاع على مختلف المراجع بالعربية والأجنبية، وعلى مختلف الدراسات والأبحاث السابقة، ومواقع الانترنت، المجالات، المقالات، الملتقيات، الجرائد الرسمية، وكل ما له علاقة بموضوع البحث.

ب- الملاحظة العلمية:

تعدّ أداة من أدوات الدراسة في البحث العلمي، حيث يتمّ من خلالها ملاحظة كل صغيرة أو كبيرة في البحث بهدف الوصول إلى دقة الحقائق والتعرف على ثغرات الموضوع. أي يمكن القول بأنها توجيه الحواس لمشاهدة ومراقبة سلوك معيّن أو ظاهرة معيّنة وتسجيل جوانب ذلك السلوك أو خصائصه.⁽²⁾ وقد استخدمنا هذه الأداة للتأكد من فرضيات الدراسة وكذا تشخيص الميدان، والحصول على معلومات لن نتمكن من الحصول عليها في الاستمارة والمقابلة وتركزت ملاحظتنا المباشرة أو التلقائية على المشاهد مثل: سلوك العمال وردات فعلهم إثر الإجابة على أسئلة الاستمارة، وكذا أسئلة المقابلة مع مالك المؤسسة، ووعيهم بمدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل.

(1) عبد الغفار رشاد القصبي، مناهج البحث في علم السياسة، القاهرة: مكتبة الآداب، 2004، ص. 186.

(2) عمار بوحوش، مرجع سابق، ص. 81.

ج- المقابلة:

تعد المقابلة من أشهر الأدوات والوسائل المستخدمة لجمع المعلومات المتعلقة بالدراسة، بهدف التوصل إلى البيانات الصحيحة والحقائق التي تفيد الباحث في بحثه، وفي إطارها يتم طرح الأسئلة والإجابة بطريقة واضحة وأدق بعيدة عن الغموض والإرتجالية.⁽¹⁾

بحيث اعتمدنا على المقابلات الشخصية الرسمية لغرض جمع البيانات والمعلومات التي تساعدنا في الحصول على توضيحات تتمثل في: مقابلة مع مالك المؤسسة المتوسطة لإنتاج الحليب والألبان بولاية تيزي وزو الذي أفادنا بمعطيات شفوية إيجابية لها علاقة بموضوعنا، وكذلك مقابلة مع رئيسة مصلحة الموارد البشرية للمؤسسة.

الاستمارة (الاستبيان):

تعتبر أكثر الوسائل المستخدمة لجمع البيانات شيوعاً، وتعرف بأنها ذلك النموذج الذي يضم مجموعة من الأسئلة التي توجه للأفراد أو المؤسسات محل الدراسة بهدف الحصول على بيانات عن الموضوع المراد دراسته.⁽²⁾

وقد تمّ الاعتماد على هذه الأداة بشكل أساسي لجمع البيانات المتعلقة بهذا الموضوع، إذ قمنا بتوزيع عدد من الاستمارات على عمال مؤسسة Le Fermier بولاية تيزي وزو، حيث أنها تضمنت مجموعة من الأسئلة تخدم خطة ومنهج الموضوع.

9- صعوبات الدراسة:

أ- في الدراسة النظرية:

- صعوبة تلخيص المراجع المتعلقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وأخذ المعلومات التي تتعلق بدراستنا.
- تعتبر الإحصائيات والمعلومات في الموضوع ضرورية للباحث، لكن رغم وجودها في السنوات الأخيرة، إلا أنها غير دقيقة، وبالتالي تختلف من مصدر لآخر.
- عملية البحث عن التشريعات الخاصة، منها المتعلقة بقوانين سياسة التشغيل في المؤسسات

(1) نفس المرجع السابق، ص. 75.

(2) أحمد حلمي جمعة وآخرون، أساسيات البحث العلمي في العلوم الاقتصادية والمالية، عمان: دار الصفاء، 1999، ص. 180.

الصغيرة والمتوسطة صعبة لأنها تتعرض للتغيير والتعديل من فترة لأخرى.

ب- في البحث الميداني:

- صعوبة الحصول على المعلومات من المؤسسة محل الدراسة وتردد مالك المؤسسة في الإجابة عن التفاصيل.

- صعوبة الحصول على البيانات المتعلقة بالدراسة الميدانية لعدم قدرة مالك وعمال المؤسسة على فهم متطلباتنا المعلوماتية والبيانية بالرغم من محاولاتنا في تبسيط الفكرة إلى أقصى حد ممكن بغية الإجابة على أسئلتنا.

- صعوبة توزيع وجمع استمارات الاستبيان، خاصة وأن الكثيرين يهملونها ولا يعيدونها أو يتركون أسئلة دون أجوبة، كما أنها تأخذ وقتاً طويلاً وجهداً كبيراً لإعدادها وتحليلها.

10- هيكلية الدراسة:

ومن أجل الوصول إلى الإجابة عن الإشكالية المطروحة، سيتم تقسيم الدراسة إلى ثلاثة فصول، حيث سنتناول في الفصل الأول الإطار النظري لكل من البطالة وسياسة التشغيل، والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ونسلط الضوء في المبحث الأول على المفاهيم الأساسية للبطالة وأنواعها، أسبابها وانعكاساتها، في المبحث الثاني سنعرض ماهية وأنواع سياسة التشغيل، أهدافها أبعادها، لنتطرق في المبحث الثالث إلى تحديد ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ومعايير تصنيفها، خصائصها، ومصادر تمويلها، وأهميتها.

أما الفصل الثاني، فسنحاول فيه دراسة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ومساهمتها في التشغيل، من خلال عرض واقع البطالة في الجزائر، وآليات دعم سياسة التشغيل والتطرق لتطور معدلات البطالة في الجزائر وخصائصها وذلك في المبحث الأول، وفي المبحث الثاني نتناول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، حيث نسلط الضوء على الإطار القانوني لهذه المؤسسات ومراحل تطورها وتعدادها، أما المبحث الثالث سيتمحور حول مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق مناصب الشغل في الجزائر، وذلك بعرض إحصائيات تبرز تطور التشغيل في هذه المؤسسات، والهيئات المتخصصة في دعم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لخلق مناصب الشغل وأهم العراقيل التي تواجهها.

في حين سنخصص الفصل الثالث للجانب التطبيقي المتمثل في محاولة تحليل وتحديد دور

المؤسسة المتوسطة لإنتاج الحليب والألبان «Le Fermier» بولاية تيزي وزو في خلق فرص العمل. حيث سنعرض في المبحث الأول للتعريف بالمؤسسة المتوسطة وشكلها القانوني وهيكلها التنظيمي وأهدافها، أما المبحث الثاني سنتناول فيه مدى مساهمة المؤسسة في توفير مناصب الشغل، وذلك بالتطرق لوضعية التشغيل في مؤسسة «Le Fermier»، وتطور مناصب الشغل فيها وأهم المعوقات التي تعرقل عملية التشغيل فيها، المبحث الثالث نقوم فيه بعرض وتحليل نتائج استمارة الاستبيان، وبالتالي تقديم الاقتراحات والتوصيات لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال التشغيل.

ونختم بحثنا بخلاصة عامة تضم أهم النتائج التي تم التوصل إليها من خلال الفصول السابقة.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي لسياسة التشغيل، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تعرف مختلف دول العالم النامية مشاكل اقتصادية واجتماعية تعيق سيرورة تقدمها واستقرارها، وتعدّ البطالة واحدة من بين هذه المشاكل، فهي ظاهرة عالمية تعاني منها معظم النظم الاقتصادية في العالم، وذلك بالنظر لآثارها السلبية في مختلف مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وحتى السياسية الأمر الذي جعلها محل اهتمام الحكومات التي بذلت جهوداً من أجل إيجاد الحلول المناسبة، التي من شأنها العمل على خفض معدلات البطالة، والتخفيف من حدّة آثارها، باللجوء إلى سياسات التشغيل وتكثيف الجهود لمواجهتها.

وتعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من المحركات الرئيسية للنمو الاقتصادي، وتمثل إحدى عوامل التنمية الأساسية في أي دولة في العالم. كما أنّها تؤدي دوراً هاماً في تحقيق التنمية الاجتماعية، خاصة من ناحية خلق مناصب الشغل، وهي إحدى السبل الممكنة لمواجهة ظاهرة البطالة.

لهذا سنتطرق في هذا الفصل إلى الإطار النظري لكلّ من البطالة، وسياسة التشغيل والمؤسسات

الصغيرة والمتوسطة من خلال المباحث التالية:

المبحث الأول: ماهية البطالة.

المبحث الثاني: ماهية سياسة التشغيل.

المبحث الثالث: ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

المبحث الأول: ماهية البطالة:

تعاني معظم اقتصاديات العالم من مشكلة البطالة التي باتت تهدد تماسك واستقرار المجتمعات، خاصة في الدول النامية لما ينتج عنها من آثار سلبية تنعكس على الجانب الاجتماعي بالدرجة الأولى، ثم الجانب الاقتصادي الذي سيحرم من طاقات بشرية بتصنيفها ضمن الطاقات المعطلة. وتعد البطالة السبب الرئيسي في اتساع رقعة الفقر، وانتشار الآفات الاجتماعية، وكذا نقشي ظاهرة العنف وللاستقرار الاجتماعي، كما أنه لا يمكن تصوّر أي استقرار سياسي في ظل ارتفاع معدلات البطالة.

لذا يستحوذ موضوع البطالة بشكل رئيسي على اهتمام صنّاع القرار السياسي، وكذا على اهتمام الباحثين في المجالين الاجتماعي والاقتصادي عموماً. وفي هذا المبحث نحاول التطرق إلى تعريف البطالة ونحدّد أنواعها، ومعايير قياسها، وبالتالي أسباب انتشارها وانعكاساتها.

المطلب الأول: تعريف البطالة وقياسها:

كثرت الآراء حول تعريف البطالة وتحديد مفهومها، نظراً لتعدد أشكالها وأنواعها، وفي هذا الجزء سنلقي الضوء على ما تحمله الظاهرة من معاني وكيفية قياسها، أنواعها والأسباب المؤدية لظهورها.

أولاً: تعريف البطالة:

تعتبر البطالة من المصطلحات الاجتماعية الاقتصادية المعقدة، والتي لا تزال تلقى عند محاولة التعريف بها الكثير من الخلافات، مما يحول دون وضع تعريفاً جامعاً لها، ومن أهم هذه التعاريف نذكر ما يلي:

1- التعريف اللغوي:

جاء في معجم لسان العرب، أنّ لفظ البطالة أتى من الفعل (بَطَلَ) و (بَطُلَ)، وله معاني كثيرة منها أنّه: «يعني التعطلّ وأنّه يُقال بَطَلَ الأجير (بالفتح)، يَبْطُلُ بَطَالَةً، وبِطَالَةً، أي تعطلّ فهو بطل»⁽¹⁾

2- التعريف الاقتصادي: ورد في القاموس الاقتصادي مصطلح البطالة بالمعنى الحصري بأنّه

⁽¹⁾ محمد عبد الله الظاهر، الضرورات التي تفرضها سياسة الخصخصة في مجال علاقات العمل، بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، 2004، ص. 287.

يعني: «فقدان الأجير لعمله لا إراديًا، أما بالمعنى المتعارف عليه، فهو يعني كل توقف عن النشاط إراديا أو إجباريًا للأجراء أو غير الأجراء».⁽¹⁾

وتعرّف البطالة أيضا بأنها: «اختلال بين جانبي الطلب على العمل من ناحية، والمعرض منه في سوق العمل من ناحية أخرى».⁽²⁾

3- تعريف المنظمات الدولية: ومن بين الأسئلة التي تراودنا عند الحديث عن البطالة هي: من هو العاطل أو البطال؟ فبالقدر الذي يعتبر سؤالاً بسيطاً جداً، إذ يسارع القارئ للإجابة عنه بالقول: «إنّ العاطل هو من لا يعمل» ، نجد الإجابة غير كافية وغير دقيقة، لهذا وجدت عدّة تعاريف للبطالة، من بينها:

أ- تعريف منظمة العمل الدولية (ILO):

«كلّ شخص قادر على العمل، وراغب فيه، ويبحث عنه، ويقبله عند مستوى الأجر السائد، ولكن دون جدوى».

وينطبق هذا التعريف على العاطلين الذين سبق لهم العمل، واضطروا لتركه لأيّ سبب من الأسباب.⁽³⁾

ب- تعريف منظمة الأمم المتحدة:

عرّفت البطالة على أنّها «جميع الأشخاص فوق سن محدّدة في وظيفة مدفوعة الأجر، ولا يعملون لحسابهم الخاص، ولكنهم جاهزون للعمل، وتتخذوا خطوات معيّنة سعياً وراء التوظيف المدفوع الأجر، والعمل لحسابهم الخاص».⁽⁴⁾

ج- تعريف المكتب الدولي للعمل:

تتكون فئة البطالين من الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 59 سنة، ووجدوا أنفسهم في

(1) Mokhtar Lakehal, **Dictionnaire d'économie contemporaine**, 2^{ème} édition, Hurope. S. L, Barcelone, 2001, p . 113.

(2) زينب صالح الأشوح، الإطراء والبيئة ومداولة البطالة، القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، 2003، ص.75.

(3) رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، الكويت: عالم المعرفة، 1998، ص. 14.

(4) وفاء دويس، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تخفيض مستوى البطالة في الدول النامية، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة ماستر، تخصص تسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2013 - 2014، ص. 02.

يوم معيّن أو أسبوع معيّن في إحدى الفئات التالية:

بدون عمل: أي الذين لا يعملون مقابل أجر.

متاح للعمل: أي الذين باستطاعتهم القيام بالعمل فوراً.

يبحث عن العمل: أي الذين اتخذوا خطوات محدّدة خلال فترة معيّنة للبحث عن عمل مأجور. (1)

د - تعريف الديوان الوطني للإحصاء:

يعتبر الشخص بطّالاً إذا توفرت فيه المواصفات التالية:

- أن يكون في سن يُسمح له بالعمل (سن 15 سنة و 64 سنة).
- لا يملك عملاً أثناء إجراء التحقيق الإحصائي، ونشير إلى أنّ الشخص الذي لا يملك عملاً هو الشخص الذي لم يزاول عملاً ولو لمدة ساعة واحدة خلال فترة إجراء التحقيق.
- أن يكون في حالة بحث عن عمل، أي يكون قد قام بالإجراءات اللازمة للعثور على منصب شغل.

- أن يكون على استعداد تام للعمل ويملك مؤهلات لذلك. (2)

ثانياً: قياس معدل البطالة:

إنّ التعرف على ظاهرة البطالة يتطلب بالضرورة قياسها لبيان حجم المشكلة، أي حساب

نسبة الأفراد العاطلين على قوّة العمل المتاحة، وتعتمد على الصيغة التالية:

$$\text{معدل البطالة} = 100 \times \frac{\text{عدد العاطلين}}{\text{قوّة العمل}}$$

يشير مصطلح قوّة العمل هنا إلى جميع الأفراد العاملين والعاطلين الذين يرغبون في العمل، في ظل الأجور السائدة.

أي أن قوّة العمل = حجم العمالة + حجم البطالة.

(1) bureau international du travail, « la normalisation international du travail », série 53, GENEVE, 1953, pp. 48 – 49.

(2) République démocratique et populaire, L'office national des statistiques, l'emploi et le chômage, données et statistiques, N° 226 ; éditions (ONS), 2013 .

فبالرغم من بساطة هذا المقياس واتّصافه بعدم الدقة، إلّا أنّه الأكثر انتشارًا في سوق العمل، وتأخذ به الدول كافة.⁽¹⁾

المطلب الثاني: أنواع البطالة:

للبطالة أنواع عديدة، نذكر منها ما يلي:

1- البطالة الهيكلية:

يقصد بها ارتفاع نسبة البطالة نتيجة تغيرات هيكلية، حدثت في الاقتصاد الوطني، انجرت عن التغيرات الحاصلة في هيكل الطلب على المنتجات، أو راجعة إلى تغيير أساسي في الفن التكنولوجي المستخدم، أو إلى تغيرات سوق العمل نفسه أو بسبب انتقال الصناعات إلى أماكن توظيف جديدة. ومع تعاظم ظاهرة العولمة عرفت البلدان الصناعية المتقدمة نوعًا جديدًا من البطالة الهيكلية، إذ قامت الشركات المتعددة الجنسيات بتحويل الكثير من استثماراتها إلى البلدان النامية للاستفادة من الامتيازات التي وفرتها هذه البلدان للاستثمارات الأجنبية تاركة بذلك العمّال الذين كانوا يعملون فيها في حالة بطالة هيكلية طويلة المدى. وإنّ انتشار هذا النوع من البطالة حاليًا يعكس عدم قدرة عنصر العمل على التكيف مع التغيرات الجديدة في الاقتصاد.⁽²⁾

2- البطالة الدورية:

هي تلك البطالة المرتبطة بحركة الدورات الاقتصادية المعتادة في الاقتصاديات الرأسمالية التي تمرّ بمرحلة رواج يزدهر فيه النشاط الاقتصادي، وبالتالي يرتفع مستوى التشغيل، ثم تتبعها مرحلة كساد ينخفض خلالها مستوى التشغيل، وبصاحب ذلك تسريح العمالة التي تعود مرّة أخرى إلى أعمالها عندما تحدث حالة رواج وانتعاش في الاقتصاد.⁽³⁾

(1) حنان سايح، فاطمة الزهراء بوعناني، سياسة التشغيل في الجزائر، مذكرة مقدّمة لنيل شهادة ليسانس، تخصص تدبير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتدبير والعلوم التجارية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2010/2011، ص. 38.

(2) مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة لتشغيل (التجربة الجزائرية)، الأردن: دار الجامعة للنشر والتوزيع، 2009 ص. 234.

(3) ابتسام بولقراس، " آليات مكافحة البطالة، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نموذجًا"، ملتقى دولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة الحاج لخضر، باتنة، يومي 17/18/18 جوان 2014، ص. 08.

3-البطالة المقنعة

تشير إلى زيادة حجم القوى العاملة عن الحاجة الفعلية للعمل، بحيث لا يتأثر الإنتاج لو تم الاستغناء عن ذلك الجزء الزائد من حجم القوى العاملة، بمعنى أنّ هذه الفئة من العمال تبدوا ظاهرياً أنها في حالة عمل، ولكنها فعلياً لا تقدم أي إضافة للإنتاج، وقد تلجأ حكومات بعض الدول ذات الكثافة السكانية العالية إلى اعتماد هذا الأسلوب في التشغيل كوسيلة لمعالجة ظاهرة البطالة.⁽¹⁾

4-البطالة الاحتكاكية:

تعني وجود الفرد في حالة تعطل نتيجة للوقت الذي ينقضي عليه بسبب بحثه عن عمل دون أن يجد العمل المناسب له، أو عدم العثور صاحب العمل على العمالة المناسبة للوظائف الشاغرة. فهي إذن نتيجة طبيعية لضعف المعلومات حول سوق الشغل، فعدم تأمين قناة تربط ما بين الباحثين عن الشغل والمشتغلين تدفع إلى احتساب فئة من السكان ضمن العاطلين عن العمل، على الرغم من توفرهم على الكفاءات المطلوبة في السوق.⁽²⁾

5-البطالة الاختيارية:

هي الحالة التي يتعطل فيها العامل بمحض إرادته، وذلك عن طريق تقديم استقالة عن العمل الذي كان يعمل به، إمّا لعزوفه عن العمل، أو لآتته يبحث عن عمل أفضل يوفر له أجراً أعلى وظروف عمل أحسن إلى غير ذلك من الأسباب. في كل هذه الحالات قرار التعطيل اختياري.⁽³⁾

6-البطالة الموسمية:

نقصد بهذا النوع من البطالة العمّال الذين يعملون في المهن التي تتصف بالموسمية، وبعبارة أخرى هي الحالة التي يتعطل فيها جزء من القوة العاملة نتيجة انحصار الطلب على سلعة محدّدة خلال فترة معيّنة، عبر مواسم ازدهارها، ومثال ذلك موسم جني وعصر الزيتون أو موسم المنتجات الصيفية، أو الشتوية، بحيث يزداد الطلب على هذه المنتجات، ويصاحب ذلك ارتفاع الطلب على القوة العاملة

(1) حسين عمر، الموسوعة الاقتصادية، ط4، القاهرة: دار الفكر العربي، 1992، ص. 88.

(2) سمية قنيدرة، مرجع سابق، ص. 16.

(3) فكري أحمد نعمان، النظرية الاقتصادية في الإسلام، دبي: دار القلم، 1985، ص. 114.

المستخدمة.⁽¹⁾ وعند نهاية الموسم يتوقف النشاط فيها مما يستدعي الاستغناء عن العاملين بهذه القطاعات.⁽²⁾

7- البطالة السافرة (الظاهرة):

تعني وجود أفراد ينتمون إلى قوة العمل ولكنهم متعطلون وعاجزون عن الحصول على أي فرصة عمل برغم رغبتهم في العمل وقدرتهم عليه.⁽³⁾

المطلب الثالث: أسباب وانعكاسات انتشار ظاهرة البطالة:

تختلف أسباب انتشار ظاهرة البطالة والانعكاسات المترتبة عنها من مجتمع لآخر، بل إنها تختلف داخل المجتمع الواحد من منطقة إلى أخرى، وتتنوع بين الأسباب الاقتصادية والاجتماعية، وأخرى سياسية، ويمكن أن نشير إليها فيما يلي:

أولاً: أسباب انتشار ظاهرة البطالة:

تكاد تكون البطالة المشكل المشترك بين مختلف دول العالم، فرغم اختلاف معدلاتها، إلا أنها قائمة لا محالة، والحد منها يستدعي البحث عن أسبابها، التي تعتبر عديدة ومتنوعة، ونذكر منها:

1- النمو الديمغرافي:

إن تزايد وتيرة معدل المواليد من شأنه أن يؤدي إلى الزيادة في عدد السكان عامة، وكذا في عدد العمّال الناشطين، أي في عدد الوافدين على سوق العمل، فالنمو الديمغرافي يشكل هاجساً بالنسبة للدول النامية باعتمادها على اقتصاد هش، كما هو الحال بالنسبة للاقتصاد الجزائري، الذي هو رهن تقلبات أسعار النفط، فتتذبذب إيرادات الدولة يؤثر على مشاريعها الاستثمارية مما يؤدي إلى كبح عمليات التشغيل.

2- قلة الكفاءات والخبرات:

يمكن الوقوف على مدى مصداقية هذا العامل كأحد المسببات الأساسية للبطالة بالاستشهاد بالدول التي تتميز بحجم سكاني قليل، وتعرف نشاطات استثمارية واسعة وعالية في مجال السياحة أو

(1) وفاء دويس، مرجع سابق، ص. 5.

(2) مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، 2007، ص. 193.

(3) أسامة السيد عبد السميع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية الإسلامية، مصر: دار الفكر الجامعي، 2008، ص. 09.

المحروقات مثلاً، كما هو الحال في (تونس، ليبيا، الإمارات العربية المتحدة... إلخ)، البطالة فيها ترجع لضعف الكفاءة والتخصص، فقد نجد السّكان النشطين لا يُساهمون إلّا في تلك الأعمال البسيطة، ويتزاحم عليها طالبوا العمل وتتسبّع بذلك الوظائف التي لا تحتاج إلى تأهيل عالي، ويبقى فائض من هذه الشريحة يُعاني البطالة، والسبب في ذلك يعود إلى عدم تمتّعهم بالكفاءة والخبرة التي تسمح لهم بشغل الوظائف الأخرى، وتلجأ الحكومات هنا إلى جلب اليد العاملة الأجنبية المتخصصة.⁽¹⁾

3- انتشار التكنولوجيا:

لقد عرفت الآونة الأخيرة تطوراً مذهلاً في مجال التكنولوجيا، فلا نكاد نتعلّم ضبط آلة معيّنة ومعرفة مواصفاتها وتركيبها إلّا وتظهر تكنولوجيا جديدة، أصبحت التكنولوجيا إحدى مسببات البطالة لما تتوفر عليه من مواصفات تسمح القيام بأعمال متعدّدة، وبدقّة متناهية، وفي زمن قياسي، بحيث لا يصبح العامل البشري سوى ملاحظاً سواء لاكتشاف العيوب أو لتصليح الأعطال والأعطاب، وهكذا يتقلص دوره في المؤسسة الإنتاجية خاصة وأنّ نجاعة المؤسسة تقتضي التخلص من التكاليف الإضافية بتسريح العمّال والاحتفاظ بأدنى قدر ممكن. وما يساهم في ارتفاع البطالة هو اعتماد التكنولوجيا العالية، التي أدت إلى اختزال العديد من المراحل والخطوات الإنتاجية التي كانت تنفذ يدوياً.

4- تغيرات هيكلية المؤسسة:

إنّ اعتبار المؤسسات الاقتصادية، وخاصة العمومية منها كأداة سياسية اجتماعية في يد الدولة يمكن أن يحول دون تحقيق مردوديتها الإنتاجية، فتوظف حجماً زائداً من العمالة دون الحاجة إليه ما يؤدي إلى ظهور ما يسمى بالبطالة المقنعة، كما أنّ تبني سياسة تصحيحية هيكلية في التشغيل، وتخصيص الموارد على أساس عقلاني من شأنه أن يؤدي إلى تسريح إجباري للعمالة الفائضة.

5- المنافسة:

إنّ ظاهرة العولمة ترفع من حدّة المنافسة بين المؤسسات المنتجة لنوع معيّن، فالمؤسسة المتفوقة يكون منتوجها في حالة رواج، وتتوسع أكثر وتزداد فرص العمل بها، في حين المؤسسات الفاشلة يقل الطلب على منتوجاتها، وتكون بذلك في حالة كساد، فالبطالة في هذه الحالة يمكن أن تعود إلى المؤسسة

(1) عيسى أيت عيسى، سياسات التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية، أطروحة دكتوراه في التسيير، تخصص تسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2010 - 2011، ص. 61.

الفاشلة التي ليس بمقدورها إدخال تحديثات في مستوى المنافسة، أو تعود إلى بحث هذه المؤسسات على ذوي مهارات وكفاءات عالية، والتي تعتبرها ضرورية لمواجهة المنافسة، في حين هي غير متوفرة لدى عمالها، مما يستدعي الاستغناء عنهم، كما قد تعود إلى إفلاس هذه المؤسسات.

6- الشركات المتعددة الجنسيات:

إذا كانت الشركات العملاقة تساهم في امتصاص البطالة لما توفره من فرص عمل لمختلف مستويات العمالة، إلّا أنّ عدم استقرارها وانتقالها عبر الحدود بحثاً عن أسواق في مواطن أخرى سيؤدي إلى تسريح من كانوا يعملون بها سابقاً، ليصبحوا في بطالة هيكلية، فهذا النوع من المؤسسات يستهدف البلدان التي تمنحها حوافز للاستثمار بها، فضلاً عن الأيدي العاملة الرخيصة كما هو الحال في البلدان النامية، فهي تخلق فرص عمل أينما وجدت لتعظيم ربحها، وفي المقابل ترفع من نسب البطالة في بلدانها الأصلية.⁽¹⁾

ثانياً: انعكاسات البطالة:

تعتبر البطالة من أخطر المشكلات التي تواجه المجتمع، بل إنّها إحدى أهم العقبات المعرّقة للجهود التي تبذلها الدول لتحقيق التنمية، فالبطالة تعني عدم الاستفادة الكاملة من الموارد البشرية، ولها علاقة وثيقة باتساع نطاق الفقر وباستقرار البلاد، ويمكن إجمال انعكاساتها فيما يلي:

1- الانعكاسات الاقتصادية:

للبطالة انعكاسات اقتصادية يتجلى أهمها فيما يلي:

تؤدي إلى طاقات وقدرات أبناء المجتمع، الذين تضيع سنوات عمرهم دون الاستفادة منها في أي نوع من العمل لصالح أنفسهم أو أسرهم، ومجتمعاتهم، وهي لدى المتعلمين أشد خطورة فهي ليست فقط هدراً لطاقتهم، ولكن أيضاً هدراً لكل ما أنفق عليهم في عملية تعليمهم وتكوينهم، وقد تكون البطالة لهؤلاء المتعلمين سبباً لانصراف غيرهم مستقبلاً عن التعليم لعدم جدواه من الناحية الاقتصادية.⁽²⁾

- انخفاض حجم إيرادات الدولة من جراء انخفاض حجم الضرائب على الدخل الناجمة عن البطالة.⁽³⁾

⁽¹⁾ نفس المرجع السابق، ص ص. 61 - 62.

⁽²⁾ Maurice Tremblay, La stabilité de l'emploi, Presse de l'université Laval, Québec, 1956, p. 44.

⁽³⁾ عادل احمد عبد الجواد، "البطالة والجريمة"، مجلة الأمن والحياة، العدد 278، الصادر في سبتمبر 2005، ص. 58.

- تعطيل جزء من قوة العمل، يكلف الدولة نفقات إضافية، حيث في الكثير من دول العالم تمنح الحكومات إعانات نقدية للمتعطلين فيها (هذا يعني أنّ عبئ إعانة البطالة الذي تتحمله الدولة من أجل مساعدة المتعطلين يكون كبيراً لاسيما إذا تزايدت أعداد البطالين)، ما يؤثر سلباً على ميزانية الدولة.⁽¹⁾
- انخفاض الناتج القومي والدخل القومي، فوجود البطالة يؤدي إلى إهدار جزء من الطاقة الإنتاجية في المجتمع، وهذا يؤدي إلى ضياع جزء من الموارد في المجتمع ومن ثم تراجع الناتج القومي والدخل القومي.⁽²⁾

2- الانعكاسات الاجتماعية:

- إنّ الانعكاسات الاجتماعية لا تقل أهمية عن الانعكاسات الاقتصادية، والتي نوجزها فيما يلي:
- إنّ زيادة عدد العاطلين تمثل التربة الخصبة والبيئة المناسبة لدخول عالم الجريمة⁽³⁾، فعجز العاطل عن إشباع حاجاته الضرورية بالطرق المشروعة يضطره إلى سلوك سبل الجريمة لتحقيق هذا الإشباع، لأنّ البطالة تؤدي إلى العزلة وفقدان الأهمية الاجتماعية للعاطل عن العمل، فيسيطر على الشاب المتعطل الشعور بالفشل والإحباط ممّا ينعكس على علاقته بالمجتمع، ويتولد لديه شعوراً عميقاً بالانطواء واللامبالاة واليأس من إمكانية تحسين حالته الاجتماعية في المستقبل، وبذلك تقل مقاومته النفسية والاجتماعية، مما يجعله سهل الاستدراج إلى الانحراف والجريمة، فيقدم على بعض الجرائم كالسرقة، والتعدي على أملاك الدولة، المخدرات، التزوير والتزيف ... إلخ.⁽⁴⁾
 - ارتفاع في حالات الأمراض النفسية للأفراد العاطلين التي تؤدي إلى نقشي العنف العائلي، وحالات الانتحار، والطلاق وما يتبع ذلك من ظواهر اجتماعية سلبية كالتفكك الأسري وتشرّد

⁽¹⁾ ناجي بن حسن، وآخرون، "البطالة في الجزائر: دراسة تحليلية"، مجلة اقتصاد والمجتمع، العدد 01، جامعة منتوري، قسنطينة، 2002، ص. 129.

⁽²⁾ عادل أحمد عبد الجواد، مرجع سابق، ص. 58.

⁽³⁾ Gérard Lutte, **Libérer l'adolescence**, Paris : éditions Wavres , 1998, p. 165.

⁽⁴⁾ نزار سعد الدين العيسى، إبراهيم سلمان قطف، الاقتصاد الكلي مبادئ وتطبيقات، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع، 2006، ص. 249.

الأطفال أو انحرافهم الأخلاقي.⁽¹⁾

- تأخير سن الزواج إلى ما بعد الثلاثين، حيث لا يمتلك الشباب إمكانيات توفير السكن وغير ذلك من المتطلبات المادية مما يترك آثارًا سيئة على الإناث والذكور.
- التخلف الاجتماعي نتيجة عدم القدرة على إشباع الحاجات الأساسية للقوة المتعطلة عن العمل والمتمثلة في الرعاية الصحية، والتعليم والإطعام والإيواء.⁽²⁾

3-الانعكاسات السياسية:

من الانعكاسات السياسية نجد:

- البطالة من الممكن أن تؤدي إلى التطرف و الإرهاب.
 - تؤدي بالشخص العاطل إلى ارتكاب جريمة التجسس ضد بلده لحساب دولة العدو.
 - تؤدي البطالة إلى الهجرة الخارجية للبحث عن العمل.⁽³⁾
- نلاحظ أحيانا بعض الفئات العاطلة و التي يكون قد نفذ صبرها ولم تعد تؤمن بالوعود والآمال المعطاة لها و هي ترفع شعار التملل والتمرد، فمقابل مرارة ظروفهم هناك شواهد لفئات منغمسة في ترف المادية، ومن الطبيعي أن ينطق لسان حالهم متسائلا أين العدالة الاجتماعية والإنصاف؟ كما أن سياسة العنف المفرط في مقابل حركة العاطلين لا تخلق إلا المزيد من العنف والاضطراب وتفاقم الأزمة . فهناك حاجة إلى التعقل وضبط الموقف والنظر إلى القضايا من منظور واسع وبعين تقصي الأسباب في محاولة لتفهم موقف الآخرين ، حيث أن مبدأ إرساء أركان الحكم الصالح والعدالة الاجتماعية تملي على الجميع تكريس حق إبداء الرأي ورفع راية المطالبات بالوسائل السلمية المشروعة.⁽⁴⁾

⁽¹⁾ نفس المرجع السابق، ص. 249.

⁽²⁾ حنان سايج، مرجع سابق، ص. 43.

⁽³⁾ أسامة السيد عبد السميع، مرجع سابق، ص. 56.

⁽⁴⁾ أ . سعيدي يحي، أ. بوقرة رابح، أ. قرين علي، مداخلة تحت عنوان: الآثار الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للبطالة في الوطن العربي، جامعة المسيلة الجزائر، 2014، ص 5.

المبحث الثاني: ماهية سياسة التشغيل

لقد كانت سياسة التشغيل دوماً جزءاً لا يتجزأ من سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فلا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون الموارد البشرية، والهدف من التنمية في النهاية هو توفير العيش الكريم للمواطن، فإذا كان العمل حقاً وواجباً لكل فرد، فمن واجب الدولة توفير فرص العمل للقادرين عليه بما يتناسب مع القدرات العقلية والجسدية لهؤلاء الأفراد.

وانطلاقاً مما سبق سنحاول في هذا المبحث التطرق إلى الإطار النظري لسياسة التشغيل بالإشارة إلى تعريفها وأنواعها وأبعادها وأهدافها.

المطلب الأول: تعريف سياسة التشغيل:

تحتل سياسة التشغيل في معظم الدول بالأولوية باعتبارها تلعب دوراً مهماً في تحقيق جملة من الأهداف، وهي ترتبط بعدة قطاعات، منها الاقتصادية والاجتماعية، فهي تسعى إلى تحقيق الرفاهية والقضاء على العديد من المشاكل والآفات الاجتماعية.

أولاً: مفهوم التشغيل:

قبل التطرق لتعريف سياسة التشغيل لابد من الوقوف عند تعريف التشغيل والذي تعددت تعاريفه، ونذكر منها ما يلي:

1- تعريف التشغيل:

هناك تباين وتعدد كبير في شرح مفهوم التشغيل سواء لدى الاقتصاديين أو الباحثين في علم الاجتماع، وهذا التباين نابع من اختلاف الزوايا التي يتم من خلالها النظر للموضوع، إذ يعرف لدى الاقتصاديين: بأنه «استخدام قوة العمل في مختلف الأنشطة الاقتصادية، حيث يشترط أن يشارك الشخص في العمل، لرفع مستوى مؤهلاته عن طريق التكوين، وكذا حقه في الامتيازات المترتبة خلال مساره المهني».⁽¹⁾

(1) ناصر دادي عدون وعبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ص.46.

1-1 التعريف اللغوي للتشغيل:

مصدر شَغَلَ

قَرَّرَ تَشْغِيلُهُ فِي الْمَعْمَلِ: اسْتَحْدَامُهُ فِيهِ

تَشْغِيلُ الآلَاتِ: إِدَارَتُهَا

تشغيل: (اسم)

تشغيل : مصدر شَغَلَ

شَغَلَ: (فعل)

شَغَلَ يَشْغَلُ، تَشْغِيلًا، فَهُوَ مُشْغَلٌ، وَالْمَفْعُولُ مُشْغَلٌ.

شَغَلَتِ الشَّرْكَةُ عَمَالًا: وَظَّفَتَهُمْ ، أَسْنَدَتْ إِلَيْهِمْ عَمَلًا.⁽¹⁾

2-1 المفهوم الكلاسيكي للتشغيل:

ينظر إلى التشغيل بمفهومه التقليدي على أنه " تمكين الشخص من الحصول على العمل والاشتغال به في مختلف الأنشطة الاقتصادية بعد حصوله على قدر معين من التدريب، التأهيل والتكوين"، غير أن هذا التعريف يتميز بنوع من القصور وعدم الدقة من حيث كونه لا يحدد الشروط أو الاختصاصات الواجب توفرها في العامل ولا الجوانب الأخرى التي تخص المؤسسات المستخدمة والمكونة للعامل المؤهل.

3-1 المفهوم الحديث للتشغيل :

التشغيل يشمل الاستمرارية في العمل وضمان التعيين والمرتب للعامل تبعا لاختصاصه ومؤهلاته، والتي يتوجب على المؤسسة الاعتراف بها، كما أن التشغيل يعطي الحق للعامل في المشاركة والتمثيل في التنظيمات الجماعية وحقه في الخدمات الاجتماعية، وعلى هذا الأساس فإن لهذا المفهوم أهمية بالغة في العمل لكونه أساساً لتطويره وترقيته.⁽²⁾

كما يُعرّف التشغيل عند بعض الباحثين بأنه: «تلك العملية المعقدة التي تتخذها المنظمة

⁽¹⁾ محمد سليمان عبد الله الأشقر، معجم علوم اللغة العربية، بيروت : مؤسسة الرسالة، 1990، ص. 78.

⁽²⁾ فاطمة الزهراء بوكابوس، سياسة التشغيل وتوجه الشباب نحو النشاط الاقتصادي غير الرسمي، دراسة ميدانية لشباب ولاية البويرة من ممارسي الأنشطة الاقتصادية غير الرسمية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة ألكلي محند أولحاج، البويرة، 2011-2012، ص. 8.

لاستقطاب اليد العاملة وتعيينها في مناصب عمل في هيكلها التنظيمي بغية تحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية وسياسية... إلخ»⁽¹⁾

وحسب المنظمة الدولية للعمل : يكون الشخص قابلاً للتشغيل عندما:

- يمكنه الحصول على منصب شغل.
 - يحافظ عليه ويتطور في عمله ويتكيف مع التغيير.
 - يتحصل على منصب عمل آخر، إذا كان يرغب في ذلك أو تم تسريحه.⁽²⁾
- أما لجنة الاتحاد الأوروبي فترى بأنّ التشغيل: هو ما يسمح لكل شخص بالمساهمة في عالم الشغل والخروج منه بكفاءات عالية تمكّنه من اكتساب سلوك يتكيف وسوق العمل.⁽³⁾

ثانياً: بعض نظريات المفسرة للتشغيل:

لقد حظيت مسألة التشغيل بقسط وافر من الدراسة من طرف المدارس الاقتصادية الكبرى على وجه الخصوص، فموضوع التشغيل كان ليحظى بهذا القدر من البحث والتتظير لولا ارتباطه بموضوع أو إشكالية البطالة التي أصبحت مصدر قلق حقيقي لكل البلدان على حد سواء، لذلك لأنّ تداعياتها وانعكاساتها تمتد إلى أبعد من الجانب الاقتصادي، وعلى وجه الخصوص الجانب الاجتماعي الذي ينجر عنه آثار غير مرغوب فيها، ولهذه الاعتبارات فإنّ موضوع وأهداف بحثنا يملّي علينا ضرورة تناول وتحليل الاتجاهات الفكرية التي تناولت موضوع التشغيل منها ما يلي:

أ- التشغيل عند المدرسة الكلاسيكية:

تعود جذور هذه المدرسة إلى القرن 18، وقد تزامن انتشار أفكارها ومبادئ الثورة الصناعية وما ميّزها من توجهات رأسمالية وإنتاج واسع، ومن أهم ما جاءت به مسألة التقسيم العميق للعمل، تستند هذه المدرسة إلى مجموعة من الأفكار التي أسسها آدم سميث Adam Smith، ويرجع الفضل في تطوير أفكاره إلى دافيد ريكاردو David Ricardo ومارشال ومالتوس Marshal Malthus، ومن أبرز إنتاجاتهم الفكرية "ثروة الأمم" و"محاولة في قانون السكان". ترتبط معظم أفكار هذه المدرسة حول

(1) نفس المرجع السابق، ص. 9.

(2) عمار رواب، صباح عزبي، "التكوين المهني والتشغيل في الجزائر"، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 05، بيسكرة: جامعة محمد خيضر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية 2011، ص. 68.

(3) نفس المرجع السابق، ص. 69.

التشغيل بشكل خاص بمجموعة من المفاهيم الأخرى، فمفهوم الثروة التي ينظر إليها آدم سميث على أنها ذلك الدخل المادي الذي يصلح لإشباع الحاجات البشرية التي يحصل عليها الإنسان من عمله بشكل مباشر أو من خلال مبادلة، فالعمل هو المصدر الرئيسي للثروة، كما توصل إلى أنّ انطلاق التنمية هي التشغيل الكامل، ويتضح ذلك في ازدياد الطلب الكلي على اليد العاملة أو رأس المال، مما يؤدي إلى زيادة فرص الاستثمار، فينبثق عن ذلك تقسيم أعمق للعمل، أي كلما زاد معدل الاستثمار ارتفع الطلب على اليد العاملة، وترتكز اهتمامات المدرسة الكلاسيكية على نقاط أساسية وهي:

■ العرض يخلق الطلب المساوي له.

■ العرض يتجه نحو التشغيل الكامل.⁽¹⁾

وعلى ضوء ما سبق نلاحظ أنّ أفكار المدرسة الكلاسيكية تركز في تحليلها على المدى البعيد، حيث تربط المشكلة السكانية بتراكم رأس المال والنمو الاقتصادي، ولعلّ أهم نقد وجّه لهذه المدرسة يتمثل في إغفالها للبعد الإنساني في عملية الإنتاج، فمجمال أفكارها تمحورت حول سبل الإنتاج والاستهلاك وتحقيق الثروة، فهي بذلك تدعو إلى استغلال الطاقة المادية والبشرية في سبيل تحقيق الثروة مما ينتج عنه فروقات اجتماعية تزول معها كل الاعتبارات للقيم والأخلاق أمام مبدأ الربح والعائد المادي.⁽²⁾

ب- التشغيل عند بعض المدارس الإدارية:

تعد المدرسة الكلاسيكية للإدارة من أوائل المدارس التي تعرضت للتنظيم الإداري، حيث يركز النموذج البيروقراطي على أهمية تقسيم العمل ومركزية السلطة، وإتباع سياسات رشيدة فيما يخص شؤون الأفراد، إذ يتم توضيح المعايير الموضوعية للعمل، بحيث يتم اختيار من تتطبق عليهم هذه المعايير، وفي ذلك يجب استبعاد التحيز على أي أساس كان دينياً أو طبقياً في عملية الاختيار.

أما حركة الإدارة العلمية باعتبارها النموذج الثاني للمدرسة الكلاسيكية فيرجع الغرض من ظهورها إلى زيادة الإنتاجية، ففي بداية القرن 19، كان هناك عجز العمالة الماهرة في الولايات المتحدة الأمريكية، ولكي تزداد الإنتاجية كان لابد من البحث عن طريق للرفع من كفاءة العمال، وكمحاوله لإيجاد حل لهذه المعادلة قام تايلور (1856-1915) بوضع مجموعة نماذج تكون جوهر ما يعرف بالإدارة العلمية، وارتكزت أفكاره على الاختيار العلمي للعمال، تدريب وتنمية العمال بطريقة علمية، الإخلاص والدقة

⁽¹⁾ رفعت المحجوب، **الطلب الفعلي**، القاهرة: دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، 1971، ص. 36.

⁽²⁾ نفس المرجع السابق، ص. 36.

والتعاون بين الإدارة والعمال.

فبالرغم من أن تايلور ركز على إحداث ثورة فكرية كاملة من حيث الإدارة والعمال لزيادة الإنتاج والأرباح، اصطدم بردة فعل سلبية من العمال وأرباب العمل لأنّ طريقته تؤدي إلى التخلي عن عدد من العمال.⁽¹⁾

ج- المدرسة السلوكية:

تعتبر من المدارس البارزة في التنظيم الإداري، ويرجع ظهورها إلى عدم نجاعة المنهج الكلاسيكي في رفع الكفاءة الإنتاجية، وتحقيق الاستقرار والانسجام في أماكن العمل بدرجة كافية، ومن أبرز مناهج هذه المدرسة حركة العلاقات الإنسانية، ومجمل آراء هذه الحركة تتمحور حول انتقادها لفكرة القوة المركزية التي نادى بها المدرسة الكلاسيكية، وركزت على القوى المشتركة، فهي تتسم بأعلى درجات الكفاءة بالجوانب الإنسانية للعمال والاستقطاب الفعال والجذري.⁽²⁾

إنّ البعد التحليلي لهذه المدارس والحركات الفكرية، كان منحصراً في بؤر معينة من العالم، فكانت أفكارها تقوم على هدف واحد يتمثل في زيادة الإنتاج ومضاعفة الربح، في حين أنّ الكثير من دول العالم كانت تعاني وطأة الاستغلال والسيطرة، ضف إلى ذلك عامل اختلاف الذهنيات والثقافات وحتى درجة الوعي لدى العمال، ورغم تركيز التيار الكلاسيكي على البعد التقني وإغفال البعد الإنساني، بالمقابل تركيز التيار الثاني على البعد الإنساني، غير أنّ الواقعية تُظهر عجز وقصور هذه النظريات عن ملامسة الواقع ومواكبة التحولات التي يعرفها في جميع الميادين.⁽³⁾

ثالثاً: أشكال التشغيل: يمكن ذكر أشكال التشغيل فيما يلي:

أ- التشغيل المباشر:

والذي يعني قيام المنشآت بشغل الوظائف الحالية مباشرة، دون الالتجاء إلى مكاتب التوظيف للترشيح لهذه الوظائف.

ب- التشغيل المؤقت:

أحد أشكال الاستخدام المؤقت، يلحق بمقتضاه العامل لفترة محددة، كأن يشتغل خلال فصل

⁽¹⁾ هدى سيد لطيف، الأسس العلمية للإدارة، القاهرة: الشركة العربية للنشر والتوزيع، 1996، ص.38.

⁽²⁾ نفس المرجع السابق، ص.39.

⁽³⁾ نفس المرجع السابق، نفس الصفحة.

الصيف ليحل محل العمال المعنّيين بالإجازات السنوية، أو يشتغل بموجب عقد يربط بينه وبين الهيئة المستخدمة، وقد تزايد الاتجاه نحو هذا النوع من العمل تزامناً مع جملة من التغيرات التي حدثت خلال السنوات الأخيرة في شروط أسواق العمل الدولية، ويهدف التشغيل المؤقت إلى مواجهة ثلاثة أصناف من الوضعيات وهي:

- تعويض عامل غائب.
- نمو استثنائي أو مفاجئ للعمل.
- تشغيل فئات قليلاً ما يتم تشغيلها بين طالبي العمل.

وبهذا يكون هدف التشغيل التعديل بين الطلب والعرض لليد العاملة، وعلى هذا الأساس أيضاً يرتبط مفهوم التشغيل بظاهرة البطالة ارتباطاً وثيقاً، فخلق فرص العمل وتحقيق التشغيل الكامل من الأمور التي يجب أن تتكفل بها اقتصاديات الدول، ولأنّ ضرورة التشغيل تمثل شرطاً حاسماً لرفع المستوى المعيشي لجميع أفراد المجتمع، ولتحقيق تنمية شاملة.⁽¹⁾

ثانياً: تعريف سياسة التشغيل:

تتكون سياسة التشغيل من كلمتين أساسيتين، وهما:

- **سياسة:** والتي تعني مجموعة من الإجراءات الإدارية والتدابير التنظيمية.
- **التشغيل:** وهي كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني وجسدي يشغل بها وقته لقاء أجر.⁽²⁾

كما نجد تعريف "مدني بن شهرة" الذي عرّف سياسة التشغيل فقال: «إنّ سياسة التشغيل لا تعتبر من سياسات الاقتصاد الكلي، كما أنها ليست سياسة قطاعية مثل السياسة التعليمية أو الصناعية، الصحية أو الفلاحية، وكذا ليست سياسة لسوق العمل، وإنّما هي مجموعة من الإجراءات تصمم وتطبق على مستوى السياسات السابقة الذكر، أي أنّها تندرج ضمن كل سياسة من سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات القطاعية فضلاً عن سياسة اقتصاد السوق، ويكون الهدف من هذه الإجراءات أن تشترك كل سياسة من السياسات المذكورة في تحقيق التشغيل الكامل».⁽³⁾

(1) عمّار رواب، مرجع سابق، ص. 70.

(2) نفس المرجع السابق، ص. 68.

(3) مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص. 164.

كذلك نجد تعريف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE): فحواه سياسة التشغيل في: «مجلد الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان، وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج».⁽¹⁾

كما يمكن تعريفها أيضا على أنها مجمل التشريعات والقرارات الحكومية والاتفاقيات الثلاثية الأطراف (الحكومة، أصحاب العمل، العمال) الهادفة إلى التنظيم ووضع الضوابط والمعايير لأداء سوق العمل.⁽²⁾

المطلب الثاني: أنواع وأبعاد سياسة التشغيل:

تهدف بعض سياسات التشغيل إلى التركيز على جانب التكوين والتدريب وإعادة التأهيل، بينما يهدف غيرها إلى تحسين ظروف العمل ورفع الكفاءة الإنتاجية. كما تركز سياسات أخرى على رفع الطلب عن القوى العاملة وعلى تقاسم العمل.

أما فيما يخص أبعاد سياسات التشغيل فتؤول إلى عدة جوانب، والتي تحكمها ظروف وعوامل تختلف حسب الأهداف الرامية إليها فمنها ما هي أبعاد اقتصادية، ومنها ما هي اجتماعية، ومنها ما هي تنظيمية وهيكلية.

يمكن إجمال أنواع وأبعاد وأهداف سياسة التشغيل فيما يلي:

أولاً: أنواع سياسة التشغيل

يمكن تقسيم سياسة التشغيل إلى عدة أنواع وذلك باختلاف المعايير المعتمدة للتمييز بينها، ومن هذا المنطلق نميز بين مجموعة من سياسات التشغيل من خلال معيارين أساسيين:

المعيار الأول: سياسات التشغيل بحسب وسائل تدخل الدولة.

المعيار الثاني: سياسات التشغيل بحسب النمط الاقتصادي السائد.

المعيار الأول: سياسات التشغيل بحسب وسائل تدخل الدولة:

ونميز نوعين من السياسات من خلال هذا المعيار:

⁽¹⁾ عبد الزايف مولاي لخضر، "تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000 - 2001"، مجلة الباحث، كلية العلوم الاقتصادية والتجارة وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر، العدد 10 الصادر في 2012، ص. 191.

⁽²⁾ نفس المرجع السابق، الصفحة نفسها.

1- سياسات التشغيل الإيجابية أو النشطة:

وتعرّف هذه السياسات على أنها مجموع الإجراءات الهادفة للحفاظ على مستوى العمالة الموجودة، وتهدف إلى خلق مناصب شغل جديدة، وكذا تكييف اليد العاملة حسب حاجة الاقتصاد، وتعرف كذلك بأنها سياسة التشغيل المحفزة وتهدف إلى مجابهة البطالة وندرة فرص العمل، وتطوير مهارات وقدرات القوى العاملة وتحسين فرص العمل المتاحة.⁽¹⁾

2- سياسات التشغيل السالبة أو غير النشطة:

تهدف إلى الحد من الآثار الناجمة عن البطالة وإعادة التكييف الاقتصادي والهيكلية، وتكييف التكوين المهني قصد موازنة التأهيل لحاجيات سوق العمل والاقتصاد، يصنّف هذا الشكل من السياسات ضمن المقاربات أو الإجراءات الوقائية أو الاستباقية تجنباً لفقدان مناصب العمل أو اختلال موازنة العروض مع طلبات العمل، وتتمثل هذه السياسات في توفير الإعانات الاجتماعية مثل إجراءات التقاعد، التعويض عن البطالة.⁽²⁾

المعيار الثاني: سياسات التشغيل بحسب النمط الاقتصادي السائد

وهنا نميّز نمطين:

1- سياسة التشغيل في ظل الاقتصاد الاشتراكي:

حيث لا تخرج هذه السياسات عن نطاق الدولة، وتعتبر القطاع الموظف وتقوم بعملية تخطيط السياسة التشغيلية، وتحدد البرامج والآليات قصد تنفيذها، فالدولة تقع ضمن مسؤولياتها مهمة التكفل بخلق فرص عمل جديدة ودائمة.

2- سياسة التشغيل في اقتصاد السوق

تقوم الدولة في هذا النوع برسم الخطوط العريضة لسياسة التشغيل، إلا أنّ عملية التنفيذ لا تتم إلا بإشراك القطاع الخاص، وهنا تلجأ الدولة إلى تشجيع الآخرين. ففي ظل هذا الاقتصاد لا تتحمل الدولة تكلفة التوظيف في أغلب القطاعات ما عدا بعض

⁽¹⁾ رايح قميحة، سياسات التشغيل في الجزائر في ظل برامج التنمية، مع اقتراح نموذج 2001 - 2012، مذكرة ماجستير، تخصص إدارة أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012 - 2013، ص.17.

⁽²⁾ محمد إدريوش دحماني، إشكالية التشغيل في الجزائر، أطروحة دكتوراه، تخصص اقتصاد التنمية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2012 - 2014، ص. 58.

المجالات وفئات اجتماعية معينة.⁽¹⁾

ثانياً: أبعاد ومعايير سياسة التشغيل:

1- أبعاد سياسة التشغيل: وتتمثل في:

أ- البعد الاجتماعي

يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن ظاهرة البطالة لاسيما بالنسبة للشباب، والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع، وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإقصاء.⁽²⁾

ب- البعد الاقتصادي:

يركز على ضرورة استثمار القدرات البشرية، أي رأس المال البشري، ويقصد به القدرات الإنتاجية للأفراد سواء الموروثة أو المكتسبة، لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط، سواء منها العاملة أو الخاصة، بما يسمح بإحداث تنمية اقتصادية واجتماعية مستدامة للبلاد، وتطوير أنماط الإنتاج، وتحسين النوعية والمردودية ومنافسة المنتج الأجنبي وروح المعركة التكنولوجية السريعة التطور.⁽³⁾

ج- البعد التنظيمي والتكميلي:

يقصد به مشاركة جميع الجهات ذات العلاقة في اتخاذ قرارات جماعية، خصوصاً في مجال تخطيط التنمية المستدامة ووضع السياسات الخاصة بالتشغيل وتنفيذها، والتي تبدأ من المستوى المكاني المحلي، أي مستوى التجمعات السكانية سواء كانت مدناً أو قرى.⁽⁴⁾

2- معايير سياسة التشغيل: تتمثل المعايير التي تعتمدها سياسة التشغيل في تصنيف اليد العاملة

وتقويمها في:

(1) رايح قميحة، مرجع سابق، ص ص. 17 - 18.

(2) سليمان أحمية، السياسات العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، 11 جوان 2014، على الموقع:

<http://www.djelfa.info/vb/showthread.php>

(3) نفس المرجع السابق، ص. 3.

(4) ماجدة أبو زنت وعثمان غنيم، "التنمية المستدامة، دراسة نظرية في المفهوم والمحتوى"، مجلة المنارة، المجلد 12، العدد 01، الصادر في 2006، ص. 166.

أ- معيار العمر:

حيث تواجه سياسة التشغيل نمو اليد العاملة الأقل من 18 سنة، بإعادتها إلى ميادين التدريب عن طريق إطالة التعليم الإلزامي واستخدام صيغ التدريب والتكوين على مدى واسع.

ب- معيار التأهيل:

يرتبط هذا العامل بسياسة التعليم والتكوين، فسياسة التشغيل تراهن في توفيرها لمناصب الشغل مواجهة اليد العاملة وترشيدها، وتثبيتها وتحسين إنتاجياتها.

المطلب الثالث: أهداف سياسات التشغيل:

إنّ أي سياسة مهما كان مجالها تستمد قيمتها من بعدها الاستراتيجي، ومن الأهداف التي يمكن تحقيقها في أرض الواقع، ففي هذا الإطار يمكن حصر أهم أهداف سياسة التشغيل فيما يلي:

- زيادة الناتج القومي ورفع مستوى الفعالية الصناعية والاقتصادية.
- رفع مستوى معيشة المواطنين عن طريق زيادة الدخل الفردي.
- توفير فرص العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة المتاحة الراغبة في العمل من أجل الكسب.
- توفير حرية اختيار العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة الراغبة في العمل والباحثة عنه.
- استقرار العمل، ويقصد به دوام استخدام العامل في عمله وتقليل التغيرات التي تحدث إلى أدنى حد ممكن عن طريق حماية العامل من الفعل التعسفي.
- تنظيم علاقات العمل من خلال الإطار القانوني التشريعي الذي تحدده مراسيم وتشريعات العمل.⁽¹⁾

وخلاصة القول أنّ سياسة التشغيل تبقى من بين الأمور التي شغلت اهتمام الحكومات في مختلف الدول، حيث بذلت جهود كبيرة لاتخاذ سياسات ناجعة وفعالة للحد من البطالة، ومعظمها اعتبرت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحل الأمثل لخلق مناصب الشغل وامتصاص البطالة. وهذا ما سنتطرق إليه في المبحث الموالي.

⁽¹⁾ أعمار رواب، مرجع سابق، ص ص. 15-16.

المبحث الثالث: ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

إنّ إمكانية تحديد مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يبقى صعباً، وهذا راجع إلى اختلاف وجهات النظر بين مختلف المهتمين بهذا القطاع، من باحثين ومنظمات دولية، إلى جانب تشابه النقاط الفاصلة بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من جهة، وبين المؤسسات الكبيرة من جهة أخرى. حاول الاقتصاديون تحديد تعريف موحد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة رغم التطور المستمر الذي تعرفه، وذلك بالاعتماد على معايير اقتصادية متنوعة، وعليه سنبين في هذا المبحث إشكالية مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بعدها سنبرز إشكالية تصنيف هذه المؤسسات، لنختم المبحث بإبراز مصادر تمويلها وأهميتها.

المطلب الأول: مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

لقد شكل تحديد مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة جوهر الاختلاف بين الدول، وبالتالي اختلفت معايير تحديد تعريفها، لذلك سنحاول ضمن هذا المبحث إبراز المفاهيم النظرية المحددة لهذه المؤسسات ومعاييرها، إضافة إلى تحديد تلك الخصائص التي تميزها عن المؤسسات الكبيرة الحجم.

أولاً: إشكالية تحديد تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

ثمة صعوبة كبيرة لوضع تعريف موحد لهذه المؤسسات يكون مقبولا ومرضيا لمختلف الاتجاهات الاقتصادية، وهذا باعتراف العديد من الباحثين ومسيري الهيئات والمنظمات الدولية. وصعوبة تحديد مفهوم هذه المؤسسات تكمن أساسا في تحديد الفروقات الجوهرية بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمؤسسات الكبيرة نظرا للتداخل الموجود بينها ، ويمكن إجمال صعوبة وضع تعريف فيما يلي:

- تعدد المعايير المستخدمة في التمييز بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة، فالمعايير المستخدمة في قياس حجم المؤسسة تختلف وتتعدد وهي معايير نسبية تختلف من قطاع لآخر هذا من جهة، ومن جهة أخرى صعوبة اختيار المعيار الذي على أساسه يتم التمييز بين المؤسسات.⁽¹⁾

⁽¹⁾ خالد طالبي، دور القرض الإيجاري في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة حالة الجزائر، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد ومانجمنت، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2010/2011، ص.10.

- التطور اللامتكافئ لقوى الإنتاج في مختلف الدول، لذلك فإن تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يختلف من بلد لآخر تبعاً لدرجة النمو الذي بلغته الدولة، ومدى الوفرة أو الندرة النسبية لعناصر الإنتاج ولذلك لا تحبذ منظمات الأمم المتحدة العاملة في هذا المجال توحيد مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من منطلق أن المؤسسة الصغيرة في الولايات المتحدة الأمريكية قد تكون كبيرة في دولة مثل مصر أو الجزائر.
- تغير مدلول قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من وقت لآخر لأنه دائم التغير كقطاع ديناميكي، ذلك أن شروط النمو الاقتصادي والاجتماعي قد تتغير من مرحلة لأخرى، مما يؤدي إلى تغير حجم المؤسسات، فإذا كانت المؤسسات التي توظف 200 عامل تعتبر كبيرة في فترة معينة قد تصبح صغيرة أو متوسطة في فترة لاحقة.
- إضافة إلى أن اختلاف الأنشطة التي تمارسها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تؤدي إلى تغير في متوسط أحجام المؤسسات في مختلف الفروع، فالمؤسسات الموجودة في قطاع الصناعات الغذائية سوف تختلف بالتأكيد عن قطاع التجارة.⁽¹⁾

ثانياً: معايير تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

1- المعيار الكمي:

- لقد جرت المحاولات من قبل هيئة إدارة الأعمال التجارية الصغيرة لتعريف المشروع الصغير والمتوسط من خلال التصنيف الكمي المتمثلة في تلك المعايير الرقمية الإحصائية سهلة القياس مثل:
- أ- **معيّار عدد العمّال (حجم العمالة):** يعتبر من أكثر المعايير استخداماً نظراً لسهولة الحصول على البيانات الخاصة بحجم العمالة، إضافة إلى كون عدد العمّال محدّداً لحجم الطاقة الإنتاجية للمشروع، وقد تمّ تصنيف مشاريع الأعمال من حيث الحجم إلى:
- من 01 إلى 09 عمّال هي مشاريع أعمال أسرية أو حرفية (مصغرة).
- من 10 إلى 49 عاملاً هي مشاريع أعمال صغيرة.⁽²⁾
- من 50 إلى 100 عامل هي مشاريع أعمال متوسطة.

(1) السعيد بريش، "مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية"، "حالة الجزائر"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد الثاني عشر، الصادر في نوفمبر 2007، ص. 61.

(2) إلهام فخري طلمبة، التسويق في المشاريع الصغيرة مدخل استراتيجي، عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع، 2009، ص. 23.

أكثر من 100 عامل هي مشاريع أعمال كبيرة.⁽¹⁾

أ- معيار رأس المال:

يعتبر معيار رأس المال أحد المعايير الأساسية الشائعة في تحديد حجم المؤسسة لأنه عنصرًا هامًا في تحديد الطاقة الإنتاجية للمؤسسة، ويختلف هذا المعيار ممن دولة إلى أخرى، ومن قطاع إنتاجي إلى آخر، على مستوى بعض الدول الآسيوية (الفلبين، الهند، كوريا الجنوبية، باكستان، ...)، فإن حجم رأس المؤسسة الصغيرة والمتوسطة يتراوح ما بين 35 إلى 200 ألف دولار، أما في بعض الدول المتقدمة فيصل إلى 700 ألف دولار.

وفي بعض الدول الأخرى لا تكفي بمعيار واحد، وإنما تجمع ما بين عدة معايير، فعلى سبيل المثال نجد فرنسا واليابان يجمعان بين معيار العمالة ورأس المال معًا، ففي فرنسا تعتبر المؤسسة صغيرة أو متوسطة عندما يبلغ عددها أقل من 500 عاملاً، ورأس مالها المستثمر أقل من 500 مليون فرنك أو ما يعادلها من الأورو، أما في اليابان فتعتبر المؤسسة صغيرة أو متوسطة عندما يكون عمالها أقل من 300 عاملاً، ورأس مالها المستثمر أقل من 50 مليون ين.⁽²⁾

ب- معيار حجم المبيعات

يعتبر حجم المبيعات من معايير تصنيف المشروعات، ويعدّ مقياساً صادقاً لمستوى نشاط هذه المشروعات، وقدراته التنافسية، ويستعمل هذا المعيار بصورة كبيرة في الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا، حيث تصنف المشروعات التي تبلغ مبيعاتها مليون دولار سنوياً فأقل من المشروعات الصغيرة، أما في الوطن العربي فهو أقل شيوعاً في الاستخدام ويعتبره البعض أنه أكثر ملائمة للمشاريع التجارية منه للمشاريع الصناعية.

ج- معيار كمية أو قيمة الإنتاج:

يعطي البعض أهمية لمعيار قيمة الإنتاج أو كميته ومستوى جودته للفرقة بين المشروعات الصغيرة الحجم والمتوسطة والكبيرة الحجم، وطبقاً لهذا المعيار تحدّد المشروعات الصغيرة والمتوسطة بأنها تتصف بصغر وتوسط إنتاجها من حيث الكمية والقيمة نظراً لارتباطها بأسواق صغيرة الحجم، يتصف

⁽¹⁾ نفس المرجع السابق، ص. 23.

⁽²⁾ السعيد بريش، مرجع سابق، ص ص. 62 - 63.

غالبية المستهلكين فيها بانخفاض مستويات دخولهم، على عكس من المشروعات الكبيرة التي تتصف بالإنتاج الواسع التي تتجاوز أسواقها الأسواق المحلية والإقليمية.⁽¹⁾

د - معيار الطاقة الإنتاجية

وهذا المعيار يكون فعالاً في المقارنة بين المشروعات التي تكون فيها طبيعة المنتج موحداً كصناعة السكر والإسمنت، ولكن في مشروعات تتعدد فيها أشكال المنتج كالنسيج مثلاً، فإن الطاقة العينية للمعدات لا تعتبر مقياساً دقيقاً للحجم.

ويمكن القول أن كل معيار من المعايير الكمية التي سبق ذكرها يختلف الأخذ بها من دولة إلى أخرى بحسن التقدم الاقتصادي والإنتاجي والسكاني، فما ينطبق على دولة قد لا يستقيم في دولة أخرى.⁽²⁾

2- المعيار النوعي:

تجنباً لما تعانيه المعايير الكمية في تحديد حجم المشروع من الانتقادات في مدى دقتها وصحة نتائجها، لجأ بعض الدارسين والباحثين إلى اعتماد معايير نوعية لتحديد حجم المشروع لغايات الدراسة والبحث والتطوير والتمويل، ومن هذه المعايير، نذكر:

أ - المعيار القانوني:

يتوقف الشكل القانوني للمنشأة على طبيعة وحجم رأس المال المستثمر فيها وطريقة تمويلها، فشركات الأموال غالباً ما يكون رأسمالها كبيراً مقارنة مع شركات الأشخاص، ووفقاً لهذا المعيار تشمل المشروعات الصغيرة ذات الشكل غير المؤسسي مشروعات الأفراد، والمشروعات العائلية والتضامنية وشركات التوصية البسيطة والوكالات والحرف والمهن الصغيرة الإنتاجية الحرفية، مثل الورش والمحلات التجارية، والمطابع والأسواق المركزية والمزارع ومكاتب السياحة والمهن الحرة ... إلخ.⁽³⁾

ب - معيار التنظيم:

تصنف المنشأة الصغيرة والمتوسطة وفقاً لهذا المعيار، إذا كانت تتسم بخاصيتين أو أكثر من هذه

⁽¹⁾ هبا جميل بشارت، التمويل المصرفي الإسلامي للمشروعات الصغيرة والمتوسطة، الأردن: دار النفائس للنشر والتوزيع، 2008، ص. 27.

⁽²⁾ نفس المرجع السابق، ص. 28.

⁽³⁾ نبيل جواد، إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بيروت: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع "مجد"، 2007 ص ص. 33-34.

الخواص:

- الجمع بين الملكية والإدارة (مدير المشروع مالكة).
- قلة عدد مالكي رأس المال.
- ضيق نطاق العمل (إنتاج سلعة واحدة أو تقديم خدمة واحدة).
- صغر حجم الطاقة الإنتاجية.
- تحمل الطابع الشخصي بشكل كبير.
- تنشط محليًا، وتعتمد إلى حد كبير على المصادر المحلية لتمويل رأسمالها من أجل تمويلها.

ج- معيار حصة المؤسسة من السوق:

بالنظر إلى العلاقة الحتمية التي تربط المؤسسة بالسوق، كونه الهدف الذي تؤول إليه منتجاتها، فهو يعد مؤشرًا لتحديد حجم هذه المؤسسة بالاعتماد على وزنها، وأهميتها داخل السوق الذي كلما كانت حصة المؤسسة فيه كبيرة وحظوظها وافرة، عدّت هذه المؤسسة كبيرة، أما تلك التي تستحوذ على جزء قليل منه وتنشط في مناطق و مجالات محدودة، تعد مصغرة أو صغيرة أو متوسطة. (1)

د- المعيار التكنولوجي:

بناء على هذا المعيار تصنف المشروعات الصغيرة والمتوسطة بأنها تلك التي تستخدم أساليب إنتاج بسيطة ذات رأسمال منخفض وكثافة عمالية عالية. (2)

والعكس تمامًا في المشروع الكبير، حيث تستخدم أساليب إنتاج ذات تكنولوجيا عالية، وفقًا لهذا المعيار يتم تصنيف المشروعات إلى صغيرة ومتوسطة وكبيرة بناء على نوع المكنية المستخدمة من جهة، والأيدي العاملة من جهة أخرى. إذ يندر وجود مشروع صغير أو متوسط يعتمد على التكنولوجيا ذاتها التي يستخدمها مشروع كبير. (3)

(1) أحمد بوسميين، "الدور التنموي للاستثمارات في المؤسسة المصغرة في الجزائر"، مجلة جامعة دمشق الاقتصادية والقانونية، المجلد 26، العدد الأول، كلية العلوم التجارية والعلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة تيارت، الصادر في 2010، ص. 208.

(2) نبيل جواد، مرجع سابق، ص. 34.

(3) هيا جميل بشارت، مرجع سابق، ص. 29.

ثانياً: تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

نظراً لصعوبة وضع تعريف موحد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة على المستوى الدولي، فقد اتجهت بعض الهيئات إلى وضع تعريف موحد لهذه المؤسسات كل واحدة على حدى. ونحاول في هذا الصدد التطرق إلى بعض تعاريف الدول الهيئات الدولية لهذه المؤسسات:

I-تعريف الدول:

1- تعريف الولايات المتحدة الأمريكية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

حسب قانون المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لعام 1953، الذي نظم إدارة الأعمال، فإنّ المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي ذلك النوع من المؤسسات التي يتم امتلاكها وإدارتها بطريقة مستقلة، وتستحوذ على نصيب معيّن من السوق.⁽¹⁾

جدول رقم (01). يمثل تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الولايات المتحدة الأمريكية

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

المصدر: سمية قندير، مرجع سابق، ص. 57.

2- تعريف اليابان للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة :فالمؤسسة الصغيرة حسب اليابان هي تلك

"الوحدات التي يعمل بها أقل من 200 عامل . "أي أن عدد العمال في المؤسسة الصغيرة اليابانية لا يتجاوز 200 عامل.⁽²⁾

3- تعريف فرنسا للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة :عرفت المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من

طرف الدولة الفرنسية و استنادا للقانون الصادر في 04 فيفري 1959 بأنها كل المؤسسات التي توظف أقل من 500 نعامل و رأس مالها لا يتجاوز مليون فرنك.⁽³⁾

⁽¹⁾ فتحي السيد عبده أبو السيد، الصناعات الصغيرة ودورها في التنمية المحلية، الجماهيرية الليبية: مؤسسة شباب الجامعة، 2005، ص. 42.

⁽²⁾ نفس المرجع السابق، ص. 54.

⁽³⁾ سيد علي بلحمدي ، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كأداة للتنمية الاقتصادية في ظل العولمة، حالة الجزائر، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، تخصص إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة البليدة، ص.7.

II- تعريف المنظمات الدولية:

1- منظمة العمل الدولية:

تعرف منظمة العمل الدولية (ILO) المؤسسات حسب مستوياتها:

- المؤسسات الفردية المصغرة: فهي المؤسسات التي يعمل بها من 01 إلى 05 عمال، وقيمة أصولها الثابتة أي الأراضي والمباني ما يتجاوز 4000 دولار أمريكي.
- المؤسسات الصغيرة: وهي التي يعمل بها 15 عامل، ولا تزيد الأصول الثابتة بخلاف الأرض والمباني 100,000 دولار أمريكي.
- المؤسسات المتوسطة: وهي التي يعمل بها أكثر من 15 عامل، وتزيد قيمة الأصول الثابتة بها 100,000 دولار أمريكي.⁽¹⁾

2- تعريف الاتحاد الأوروبي:

يعتبر تعريفه وتصنيفه الأكثر اعتماداً من طرف الدول منها الجزائر، كان أول تعريف للاتحاد الأوروبي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في سنة 1996، وتم تجديده ليضم تعريف المؤسسات المصغرة في سنة 2003، وأصبح معمولاً به منذ 1 جانفي 2005⁽²⁾، والذي يمكن تلخيصه في الجدول التالي:

جدول رقم (02): يمثل تعريف الاتحاد الأوروبي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

المصادر	عدد العمال	رقم الأعمال (مليون أورو)
نوع المؤسسة		
مؤسسة مصغرة	أقل من 10	لا يتجاوز 2
مؤسسة صغيرة	أقل من 50	لا يتجاوز 10
مؤسسة متوسطة	أقل من 250	لا يتجاوز 50

المصدر: Nathalie Champrou, Olivier Frayssé, op. Cit, p. 65

3- إتحاد شعوب دول جنوب شرق آسيا ASEAN: قامت بلدان جنوب شرق آسيا باستخدام

⁽¹⁾ جال سينسرهل، منشآت الأعمال الصغيرة، (تر: صليب بطرس)، ط2، القاهرة: الدار الدولية للنشر والتوزيع، 1998، ص. 111.

⁽²⁾ Nathalie Champrou, Olivier Frayssé, **entreprises et entrepreneur dans leur environnement en grande- Bretagne et aux Etats Unis**, Paris : Presse Sorbonne Nouvelle, 2005, p. 65.

التصنيفات الشهيرة التي يعتمد على معيار عدد العمالة، حيث صنّفت المنشآت الصغيرة والمتوسطة إلى أربعة نواحي:

من 01 إلى 10 عمالاً مؤسسات عائلية حرفية.

من 10 إلى 49 عاملاً مؤسسات صغيرة.

من 49 إلى 99 عاملاً مؤسسات متوسطة.

أكثر من 100 عاملاً مؤسسات كبيرة.⁽¹⁾

وهناك بعض دول جنوب شرق آسيا تستخدم معيار العمالة ورأس المال لتعريف الصناعات الصغيرة في الجدول التالي:⁽²⁾

جدول رقم (03): تصنيف إتحاد شعوب دول جنوب شرق آسيا ASEAN للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب معيار العمالة ورأس المال

الدولة	عدد العمال	الأصول الثابتة
اندونيسيا	أقل من 19	500,000 روبية
ماليزيا	أقل من 25	250,000 دولار
تايلاندا	أقل من 50	أقل من مليون BAHT
سنغافورة	أقل من 50	250,000 دولار

المصدر: فتحي السيد عبده أبو السيد، مرجع سابق، ص 55.

4- تعريف البنك الدولي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

يُميّز البنك الدولي ما بين ثلاثة أنواع من المؤسسات، وهي:

- المؤسسات المصغرة: تعرف على أنها التي لا يتجاوز عدد عمّالها 10 عمّال، وبإجمال أصولها من أقل 100,000 دولار أمريكي.
- المؤسسات الصغيرة: وهي التي تضم أكثر من 10 عمال، وتبلغ أصولها أقل من 3 مليون دولار أمريكي، وأكثر من 100,000 دولار أمريكي.

⁽¹⁾ شهرزاد برجى، إشكالية استغلال مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، مذكرة ماجستير، تخصص مالية دولية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2011 - 2012، ص. 29.

⁽²⁾ فتحي السيد عبده أبو السيد، مرجع سابق، ص ص. 54 - 55.

- المؤسسة المتوسطة: يبلغ عدد عمالها أقل من 300 عامل، أما أصولها فهي أقل من 15 مليون دولار أمريكي.⁽¹⁾

المطلب الثاني: أشكال وخصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

للمؤسسات الصغيرة أشكال وخصائص عديدة منها:

أولاً: أشكال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

تنقسم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى عدة أنواع، تختلف أشكالها باختلاف المعايير المعتمدة في تصنيفها، هذه المعايير نجعلها في النقاط التالية:

- طبيعة توجه هذه المؤسسات.

- أسلوب تنظيم العمل.

- طبيعة المنتجات.

- الشكل القانوني.

- المؤسسات التكاملية.⁽²⁾

وتتمثل أشكالها في ما يلي:

1- حسب طبيعة توجهها:

أ- المؤسسات العائلية:

تتميز المؤسسات الصغيرة و المتوسطة العائلية أو المنزلية بكون مكان إقامتها هو المنزل، تعتمد على المهارات اليدوية و الأساليب التقليدية المتوارثة و تنتشر في الريف و الحضر و يغلب عليها الطابع العائلي.⁽³⁾

⁽¹⁾ Olivier Ferrier, **les très petites entreprises**, Paris : éditions De Boeck, université Bruxelles, 2002, p.30.

⁽²⁾ عبد النور غريس، أحمد نصير، **واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر**، الملتقى الوطني حول: واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، يومي 05 و 06/05/2013، ص. 05.

⁽³⁾ فتحي السيد عبده أبو سيد أحمد، مرجع سابق، ص. 46.

ب- المؤسسات التقليدية:

يقترّب أسلوب تنظيم المؤسسات التقليدية من النوع الأوّل من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في كونها تستخدم العمل العائلي، وتنتج منتجات تقليدية أو قطعاً لفائدة مصنع تربطه به في شكل تعاقد تجاري. وقد تلجأ هذه المؤسسات أيضاً في عملها إلى الاستعانة بالعمل الأجير، وهي صفة تميّزها بشكل واضح عن المؤسسات المنزلية، ويميّزها أيضاً عن هذه الأخيرة كون مكان إقامتها هو محل مستقل عن المنزل، حيث تتخذ شكل ورشة صغيرة مع بقاء اعتمادها على الأدوات اليدوية البسيطة في تنفيذ عملها.

ج- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتطورة وشبه المتطورة:

تتميّز هذه المؤسسات عن غيرها في اتجاهها إلى الأخذ بفنون الإنتاج الحديثة سواء من ناحية التوسّع في استخدام رأس المال الثابت، أو من ناحية تنظيم العمل، أو من ناحية المنتجات التي يتمّ صنعها بطريقة منظمة ومنتظمة، وطبقاً لمقاييس صناعية حديثة، وتختلف بطبيعة الحال درجة تطبيق هذه التكنولوجية بين كل من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وشبه المتطورة من جهة، والمتطورة من جهة أخرى. بالنسبة لهذا الشكل من المؤسسات، ينصب عمل مقرري السياسة التنموية في البلدان النامية، على توجيه سياستهم نحو ترقية وإنعاش المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتطورة.⁽¹⁾

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

نجد ضمن هذا التصنيف نوعين من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الأولى هي مؤسسات تجمع بين الإنتاج العائلي والإنتاج الحرفي، تتميز ببساطة تنظيم العمل والعمليات الإنتاجية واستخدام أساليب وتجهيزات تقليدية في العمل والتسيير والتسويق، أما النوع الثاني فيمكن حصره في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتطورة وشبه المتطورة التي تتخذ من المصنع مقراً للإنتاج حيث أنها تتميز عن النوع الأول بتقسيم العمل وتعقيد العمليات الإنتاجية واستخدام تكنولوجيا حديثة وأساليب متطورة في الإدارة والتسيير وتنظيم العمل داخل المصنع واتساع حجم الإنتاج والتسويق.⁽²⁾

أ- المؤسسات غير المصنعة:

⁽¹⁾ عبد النور غريس، مرجع سابق، ص. 6.

⁽²⁾ رياض ريمي، عقبة ريمي، تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأهميتها في الجزائر، ملتقى وطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، يومي 05-06/05/2013، ص. 7.

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

ب- المؤسسات المصنعة:

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

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

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

ب- مؤسسات إنتاج السلع الوسيطة: تعتمد في نشاطها على تحويل المعادن، الصناعات الكهربائية والميكانيكية، الصناعات الكيماوية وصناعات البلاستيك، صناعة مواد البناء، المحاجر والمناجم.⁽¹⁾

ج- مؤسسات إنتاج سلع التجهيز: إن أهم ما تتميز به صناعة سلع التجهيز على الصناعات السابقة، احتياجها إلى الآلات والتجهيزات التي تتمتع بتكنولوجيا عالية، وكثافة رأس المال، الأمر الذي لا قد يتماشى مع إمكانيات أغلب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مما يضيق عليها دائرة النشاط في هذا المجال، والذي قد نحصره في بعض الأنشطة البسيطة، كإنتاج وتركيب بعض الآلات والتجهيزات البسيطة، التي تدخل في النشاطات المنزلية ومعدات البناء ويكون ذلك في البلدان المتقدمة، أما في الدول النامية فإن نشاط هذه المؤسسات قد لا يتعدى مجال الصيانة والإصلاح لبعض الآلات والتجهيزات كوسائل النقل وآلات الشحن أو الآلات الفلاحية والتجهيزات الكهربائية.⁽²⁾

⁽¹⁾ رياض ريمي، مرجع سابق، ص. 6.

⁽²⁾ نفس المرجع، ص. 7.

ثانياً: خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

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

- القرب من المستهلك والقدرة على تحديد احتياجاته، والعمل على إشباعها بالشكل المطلوب، وذلك بسبب صغر حجم هذه المؤسسات، وسهولة انتشارها الجغرافي، وطبيعة العلاقة المباشرة مع المستهلكين، والحصول على المعلومات بشكل مباشر وفوري وبدون وسيط.
- انخفاض التكاليف الإنتاجية والتخزينية نظراً لصغر حجم الإنتاج مما يعطي مرونة في التكيف في مجال تعديل الإنتاج والسيطرة على التكاليف والأسعار.⁽¹⁾
- مالك المنشأة هو مديرها، إذ يتولى العمليات الإدارية والفنية، وهذه الصفة غالبية على هذه المؤسسات كونها ذات طابع أسري في أغلب الأحيان.
- صناعات مكمل للصناعات الكبيرة وكذلك مغذية لها.
- سهولة التأسيس، ويتجلى ذلك في انخفاض مستلزمات رأس المال المطلوب لإنشائها نسبياً، وكذلك سهولة الإجراءات الإدارية وانخفاض تكاليف التأسيس نظراً لبساطة وسهولة هيكلها التنظيمي خاصة بالنسبة للمؤسسات الصغيرة.⁽²⁾
- إمكانية التخصص الدقيق في مجال محدد من الإنتاج السلعي أو الخدماتي مما يتيح لها فرصة الإبداع والابتكار والتحديث في إشباع حاجات المستهلكين المستهدفين.⁽³⁾
- الاعتماد على الطلب المحلي وخلق تنمية متوازنة وتوفير فرص عمل جديدة.
- تدني قدراتها الذاتية على التطور والتوسع نظراً لإهمال جوانب البحث والتطوير، وعدم الاقتناع بأهميتها وضرورتها.⁽⁴⁾

(1) إلهام فخري طلمية، مرجع سابق، ص. 27.

(2) ماهر حسن المخروق، المشروعات الصغيرة والمتوسطة وأهميتها ومعوقاتهما، عمان، مركز المنشأة الصغيرة والمتوسطة، مارس، 2006، ص ص. 03-04.

(3) نبيل جواد، مرجع سابق، ص. 86.

(4) سامي بن خيرة، باديس بوخلوة، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في دعم التشغيل في الجزائر، ملتقى وطني حول: واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، يومي 05-06/05/2013، ص. 08.

- صعوبة توفير ضمانات كافية للبنوك خاصة في المراحل الأولى من النشاط، مما يجعلها تعتمد على التمويل الذاتي أو العائلي أساساً وتمويل نموها يكون من مصادر داخلية.⁽¹⁾
- ارتفاع الأسعار وتدني الجودة مقارنة بالمنتجات المنافسة المنتجة من قبل المشاريع المحلية الكبيرة أو المستوردة.⁽²⁾

المطلب الثالث: مصادر تمويل وأهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

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

أولاً: مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

يمكن تصنيف مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى ثلاثة (03) أنواع أساسية، وهي:

1- التمويل الرسمي: Finance formelle

وذلك من خلال المؤسسات المالية الرسمية كالبنوك، وشركات التأمين، وصناديق التوفير والادخار، وأسواق رأس المال، ... إلخ.

2- التمويل غير الرسمي: Finance informelle

أي تلك الجهات التي تعمل خارج إطار النظام القانوني الرسمي للدولة، ويعتبر أكثر المصادر تمويلًا للمؤسسات الصغيرة، من بين هذه القنوات: الاقتراض من الأقارب والأصدقاء، وهي ثاني الوسائل استعمالاً لتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سواء في الدول المتقدمة أو النامية.

3- التمويل الذاتي: l'Auto financement

تعتمد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مصادر تمويلها أساساً على المدخرات الشخصية لدى أصحابها، بالإضافة إلى إيرادات بيع ممتلكاتهم الخاصة، فهي تكون رأس مال المشروع، وفي حالة عدم

(1) سليمان ناصر، محسن عواطف، مرجع سابق، ص. 05.

(2) إلهام فخري طلمية، مرجع سابق، ص. 30.

كفاية هذا المصدر قد يلجأ الشاب المستثمر إلى المصدرين السابقين.⁽¹⁾

ثانياً: أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة أهمية كبيرة في مختلف المجالات ونذكر منها:

1- دعم الإنتاج المحلي والابتكارات:

تساهم هذه الصناعات في استغلال الموارد المحلية التي ما كانت لتستغل، وتترك عاطلة، فمن المعروف أن طلب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على رأس المال غير محدود، ومن ثم المدخرات القليلة لدى الأفراد والعائلات تصبح كافية لإقامة مشروع من هذه المشروعات المفيدة بدلا من أن تبذر هذه الأموال، كما تقوم باستغلال الموارد المحلية الموجودة في مناطق معينة، كذلك تصنيع المنتجات الثانوية من المصانع الكبيرة، كما تقوم باسترجاع النفايات والفضلات الناتجة عن الاستهلاك النهائي للسلع، فمثل هذه المسترجعات تكون كمادة أولية تفيد في عملية الإنتاج.⁽²⁾

إلى جانب ذلك تحتاج المنافسة الشرسية في اقتصاد السوق خاصة مع الشركات الكبرى والشركات متعددة الجنسيات وفروعها في الأسواق المحلية، إلى ضرورة قيام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بدور فعال في التجديد والابتكار⁽³⁾، وهذا ما يمكن ملاحظته ميدانياً، ففي الكثير من الأحيان نجد أن أهم براءات الاختراع في العالم تعود لأفراد يعملون في مؤسسات صغيرة، وهذا ناتج عن حرص أصحاب هذه المؤسسات على إدخال أنشطة جديدة إلى السوق.⁽⁴⁾

2- دعم الصادرات:

تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دوراً هاماً في دعم الصادرات من خلال توفير حاجات الطلب المحلي، وبالتالي إتاحة فرصة أكبر لتصدير الإنتاج الخاص، أو من خلال تصدير منتجاتها مباشرة، وبذلك تساهم في توفير العملة الصعبة. فقد بلغت مساهمة الصناعات الصغيرة والمتوسطة في صادرات بعض الدول الآسيوية معدلات عالية جداً، إذ فاقت 60 % في الصين سنة 2000، حيث

(1) حسين عطا غنيم، عبد الله صادق نحلان، دراسات في التمويل أساسيات الاستثمار وتكوين إدارة محافظة الأوراق المالية، جدة: دار النايف، 2004، ص. 10.

(2) محمد الناصر مشري، مرجع سابق، ص. 17.

(3) فريد النجار، الصناعات والمشروعات الصغيرة ومتوسطة الحجم، الإسكندرية: الدار الجامعية، 2006، ص. 259.

(4) محمد الناصر مشري، مرجع سابق، ص. 17.

عرفت ارتفاعاً ملحوظاً خلال العشرينيتين الأخيرتين.⁽¹⁾

3- تحقيق التوازن الجهوي:

تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمرونة الانتشار الموقعي، ما يجعلها مساعداً في عملية التنمية المتوازنة وتقليص التفاوت بين مختلف جهات الوطن، بحيث لا يكون التركيز فقط على المناطق العمرانية الكبرى وإهمال بقية المناطق الأخرى، فهذا الانتشار الجغرافي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ربوع الوطن يمكنها من التخفيف من حدة البطالة، والقضاء على الهجرة المستمرة من الريف إلى المدن، وكذا نشر الوعي الصناعي عبر الأقاليم المختلفة.⁽²⁾

4- رفع مشاركة الإناث في النشاط الاقتصادي:

إنّ تدعيم دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات الريفية خاصة في القرى والأقاليم المختلفة يساعد على رفع نسبة مشاركة الإناث في مختلف الأنشطة التي تتطلب عمالة نسائية مثل: المشغولات والملابس المطرزة والنسيج، حيث يساعد على استغلال طاقتهن والاستفادة من أوقات فراغهن، وزيادة الدخل والرفع من مستواهن المعيشي.

5- توفير مناصب الشغل:

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أهم الأدوات الاقتصادية التي تساعد على توفير فرص جديدة سواء كان ذلك في الدول النامية أو المتقدمة، مع عدم تطلب رؤوس أموال كبرى، هذا بالرغم من صغر حجمها، وقد أثبتت مختلف الدراسات أنّ هذه المؤسسات تميل إلى تكثيف عنصر العمل مقارنة بالمؤسسات الضخمة، لهذا نجد معظم الدول المتقدمة منها أو النامية تركز على ترقية المؤسسات الصغيرة أو المتوسطة لدورها في خلق مناصب شغل.⁽³⁾

6- محاربة الفقر وتنمية المناطق النائية:

إنّ المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يمكن اعتبارها آلية فعالة في مكافحة الفقر، والعوز من خلال وصولها إلى صغار المستثمرين من الرجال والنساء وسعة انتشارها خاصة في الأقاليم النائية الأقل حظاً

(1) سمية قنيدرة، مرجع سابق، ص. 65.

(2) فتحي السيد عبده أبو السيد أحمد، مرجع سابق، ص. 05.

(3) نبيل جواد، مرجع سابق، ص ص. 93 - 94.

في النمو والأكثر احتياجًا للتنمية، الأمر الذي يؤهل هذه الأقاليم للحصول على فرص أكبر في التنمية.⁽¹⁾ كما تظهر أهمية هذه المؤسسات في إعادة إدماج العمال المسرحين لظروف اقتصادية، واستغلالها لكفاءاتهم وتجاربهم، ومن ثم المساهمة في امتصاص البطالة.⁽²⁾

⁽¹⁾ يحيى عبد القادر، مرجع سابق، ص. 111.

⁽²⁾ عيسى أيت عيسى، مرجع سابق، ص. 08.

خلاصة الفصل:

تدل سياسة التشغيل على مختلف التدابير والآليات التي تعتمدتها الحكومة في سبل استحداث مناصب شغل بشتى أنماطها، خلال فترة محدّدة وتمثل هذه السياسة في الواقع الوجه المقابل لسياسة مكافحة البطالة، إذ أنّ التشغيل والبطالة وجهان لعملة واحدة، ولذلك فإنّ معالجة قضية التشغيل تقتضي من جهة تحليل مشكلة البطالة وأسبابها، كان هذا الفصل كمحاولة لتقديم أهم المفاهيم المتعلقة بهذه المشكلة، إذ تبين أنّ أغلب تعاريف الاقتصاديين تنطلق من مفهوم مشترك للبطالة، معتمدين في ذلك على المعايير التي حدّدها المكتب الدولي للعمل، كما استنتجنا أنّ البطالة تأخذ أنواعًا متعدّدة تختلف وتتغيّر إمّا بحسب طبيعة البطالة أو حسب نمط التشغيل أو حسب طبيعة النشاط الاقتصادي السائد في البلد، بحسب العوامل المرتبطة بها مع اختلاف طرق قياسها من دولة لأخرى. وهذا فضلا عن الأسباب الاقتصادية والاجتماعية التي ساهمت في زيادة تفشي هذه الظاهرة، هذه الأخيرة التي يظهر مدى تأثيرها على الاقتصاد من ضياع في القوة العاملة ونقص في الإنتاج الوطني، وهي تؤثر كذلك على المجتمع محدثة أزمات اجتماعية كانتشار ظاهرة الفقر، الجرائم والتسرب المدرسي... إلخ.

كما قمنا باستعراض لأهم المداخل التي أعطت للتشغيل بعده السيولوجي وعالجته من زوايا مختلفة لاختلاف التعريفات التي حضي بها هذا المفهوم، والزوايا التي ينظر إليه وحتى الخلفيات الإيديولوجية التي انطلقت منها هذه التعريفات، وهذا من خلال دراسة النظريات التي عالجت التشغيل، كما أنّ طبيعة موضوع التشغيل فرضت وجود أهداف كثيرة له، قمنا بذكر العديد منها على سبيل الإيجاز. ومن خلال تحليلنا لمجموعة من تعاريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في العديد من الدول والهيئات الدولية، ظهر لنا بوضوح الغموض الذي مازال يكتنف تعريفها. فإعطاء تعريف لهذه المؤسسات يعتبر عنصرًا هامًا لوضع بلد ما، إلّا أنّه عادة ما تشير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى الأعمال التي تمارس نشاطاتها من خلال شخصية معنوية أو طبيعية، وقد تشمل العديد من العمّال، وهي تتميز بصغر حجمها وسهولة تأسيسها وبساطة تنظيمها، وانخفاض رأسمالها... إلخ.

كما يتضح لنا الدور الرائد الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التطور الاقتصادي والاجتماعي بسبب قدرتها الهائلة على المزج بين النمو الاقتصادي وتوفير مناصب الشغل، ومساهمتها الكبيرة في التقليل من حدة البطالة.

الفصل الثاني

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في

الجزائر ومساهمتها في التشغيل

تعتبر الجزائر من بين الدول التي واجهت مشكلة البطالة المرتبطة بانخفاض الاستثمار وتسريح العمال والأوضاع السياسية والأمنية المزرية خاصة فترة التسعينات، والتي دفعت بالسلطات العمومية إلى القيام بخطوات ميدانية بهدف خلق ديناميكية بسوق العمل، وذلك لن يتحقق إلا عن طريق وضع سياسات تشغيلية وإنشاء العديد من الأجهزة والهياكل تنصب كلها في محاولة تشجيع الأشخاص بدون عمل على خلق مناصب شغل لأنفسهم ولغيرهم وخلق الثروة، وذلك عبر خلق مؤسسات صغيرة ومتوسطة يشغلها الشباب العاطلين عن العمل، وهذا بعدما كانت الجزائر تعتمد على المؤسسات العمومية الكبيرة التي ساعد في إنشائها وتطورها الارتفاع الذي شهده سعر البترول آنذاك.

استمر الحال على هذا المنوال إلى غاية ظهور الأزمة البترولية العالمية 1986 التي شهدت خلالها أسعار البترول انخفاضا محسوسا جعل من الجزائر تفكر في خطة جديدة للإنعاش الاقتصادي كبديل عن البترول، فاهتدت إلى إعادة هيكلة المؤسسات الصناعية الكبيرة التي توالى نتائجها الهزيلة من سنة إلى أخرى وتقسيمها إلى مؤسسات صغيرة ومتوسطة، وفتحت المجال للخواص، وهذا انطلاقا من تيقنها بعدم وجود وسيلة تنمية في الوقت الراهن أنجع من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، القادرة على تحقيق معدلات تشغيلية عالية خاصة لفئة الشباب.

لذا سنحاول في هذا الفصل تسليط الضوء على مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في دعم التشغيل في الجزائر من خلال تقسيمنا الفصل إلى ثلاثة مباحث على النحو التالي:

المبحث الأول: واقع البطالة في الجزائر وآليات دعم سياسة التشغيل.

المبحث الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

المبحث الثالث: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق مناصب الشغل في الجزائر.

المبحث الأول: واقع البطالة في الجزائر وآليات دعم سياسة التشغيل

لقد تميّز سوق الشغل بالجزائر منذ النصف الثاني من الثمانينات إلى غاية 1999 بارتفاع كبير في نسبة البطالة، فالأزمة الاقتصادية الحادة التي عاشتها الجزائر خلال هذه الفترة، والتي اتسمت بتراجع كبير في حجم الاستثمارات وانخفاض أسعار النفط، أدت إلى بروز اختلالات كبيرة في سياسة الشغل، بحيث تقلصت فرص العمل المتاحة بدرجة كبيرة في نفس الوقت الذي سجل فيه تزايد كبير لطلبات العمل.

المطلب الأول: تطور معدلات البطالة في الجزائر من 2001 إلى 2009

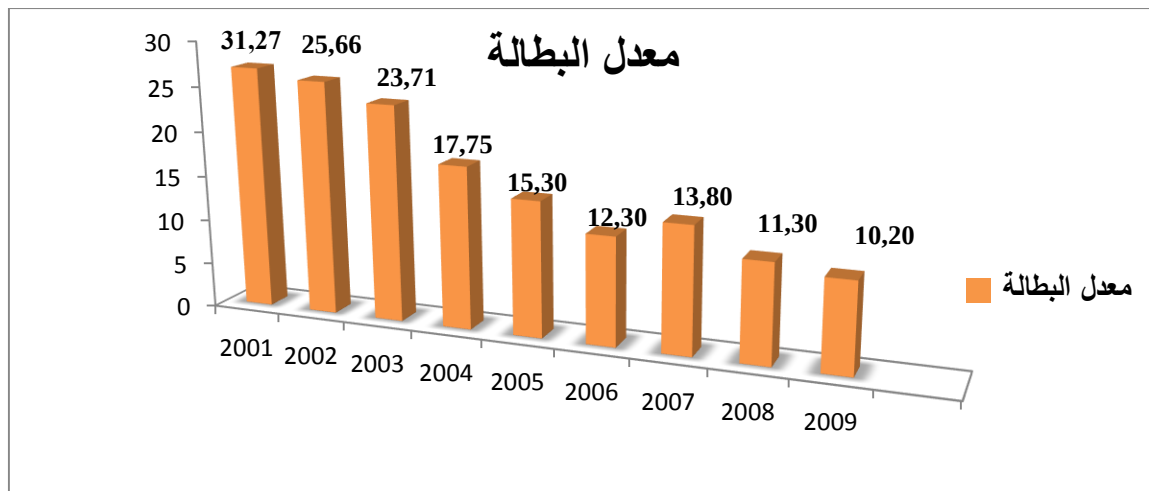
بقيت ظاهرة البطالة المعضلة التي شغلت الدولة الجزائرية، لما لها من تأثير سلبي على نفسية الفرد وعلى الاستقرار السياسي وازدهار المجتمع، حيث بذلت الجزائر جهودًا كبيرة للتقليص من هذه الظاهرة، وأثمرت هذه الجهود تراجع معدلات البطالة خلال لفترة الممتدة ما بين 2001 إلى 2009. ونبرز من خلال هذا الجدول تطور البطالة في الجزائر.

الجدول رقم (04) تطور نسبة البطالة في الجزائر 2001-2009

السنوات	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
معدل البطالة (%)	27.31	25.66	23.71	17.75	15.30	12.30	13.80	11.30	10.20

المصدر: من إعداد الطالبتين، استنادا لمعطيات الديوان الوطني للإحصاء

الشكل رقم 01 : يوضح تطور البطالة خلال الفترة الممتدة من 2001 - 2009



المصدر: من إعداد الطالبتين، استنادا لمعطيات الجدول أعلاه

يوضح الجدول أعلاه أنّ الجزائر شهدت انخفاضاً محسوساً في معدلات البطالة، وسجلت تناقصاً مستمراً من سنة لأخرى، حيث وصلت إلى 10,20% سنة 2009 بعدما كانت تبلغ 27.31% سنة 2001. ويرجع هذا الانخفاض للمجهودات التي قامت بها الحكومة من خلال تطبيق عدّة برامج تنموية انطلاقاً من سنة 2001، أبرزها: برنامج الإنعاش الاقتصادي 2001-2004، والذي خُصص له 525,7 مليار دينار جزائري حيث شهد وضع التشغيل خلال هذه المرحلة تحسناً ملحوظاً، وبالتالي انتقل معدل التشغيل من 27.31% عام 2001، لتصل إلى 17.75% عام 2004، ثم تلاه برنامج دعم النمو 2005-2009 والذي خصص له مبلغ 4200 مليار دينار جزائري، وأعطيت الأولوية لمكافحة البطالة حيث ساهم في إنشاء 12200 منصب شغل إلى غاية سنة 2007 منها 75600 منصب شغل دائم أي ما يقارب 62% من المناصب المستحدثة، بمعدل 400000 منصب عمل سنوياً.⁽¹⁾ كذلك تحسين الأوضاع الأمنية للبلاد التي ساعدت على الاستقرار السياسي وتحسين المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية.⁽²⁾

المطلب الثاني: خصائص البطالة في الجزائر:

- تكتسي ظاهرة البطالة في الجزائر مجموعة من الخصائص، أهمها:
- نسبة البطالة عند الأشخاص دون الثلاثين تقدر بـ 73,28% وتصل حوالي 69% في الوسط الحضري، علماً بأن البطالة في الوسط الحضري تكلف الاقتصاد أكثر من البطالة الريفية خاصة وأن التوترات الاجتماعية الناتجة عن البطالة تعتبر أكثر خطورة في المدن.
 - سجلت البطالة عند النساء ارتفاعاً ملحوظاً قدرت نسبتها 18% عام 2004.⁽³⁾
 - تشهد البطالة عند النساء ارتفاعاً في الوسط الحضري مقارنة بالوسط الريفي، حيث قدرت سنة 2005 بـ 71,6% في المدن مقابل 28,4% في الأرياف.⁽⁴⁾ ويعود ذلك إلى أنّ المرأة الريفية

(1) حنان سايح، المرجع السابق، ص. 22.

(2) نفس المرجع، ص. 23.

(3) فارس شلالي، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل 2005 - 2009، مذكرة ماجستير، تخصص اقتصاد كمي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2005/2004، ص. 73.

(4) République Algérienne Démocratique et Populaire, Conseil National Economique et Social,

Rapport national sur le développement humain, Algérie, 2006, p. 65.

نادرًا ما تبحث عن عمل وتفكر في دخول عالم الشغل نظرًا لاحترام العادات والتقاليد الاجتماعية السائدة.

- إن ثلاثة أرباع ($\frac{3}{4}$) من العاطلين عن العمل في الجزائر لا يتمتعون بأي تأهيل⁽¹⁾، هذا ما يصعب دمجهم في سوق العمل.
- يزداد معدّل البطالة بارتفاع المستوى التعليمي، حيث يعادل 4,2% للذين هم بدون أي مستوى ليصل إلى 17% بالنسبة للجامعيين⁽²⁾، ويعتقد أنّ ذلك يعود لكون البطالين الذين لا يحملون أي شهادة تعليمية وذوي المستوى الضعيف هم عمومًا من كبار السن الأقل تعرضًا لهذه الظاهرة عكس البطالون من فئة الشباب الذين عادة ما يفضلون مناصب عمل تتوافق مع مستواهم التعليمي خاصة منهم الجامعيين، كذلك لكون مناصب العمل البسيطة التي لا تتطلب مؤهلات عالية أكثر من مناصب العمل المتخصصة.
- يمثل البطالون الذي حصلوا مجددًا على منصب عمل نسبة 45,7% في مدّة لا تتعدى 6 أشهر، في حين بلغت نسبة الذين ضلوا يبحثون عن عمل في مدة فاقت 03 سنوات 12,5%، أما المدّة الفاصلة بين التوقف عن العمل وإيجاد منصب جديد تقدر في المتوسط بـ 16 أشهر⁽³⁾.

المطلب الثالث: آليات دعم سياسة التشغيل في الجزائر:

لقد سعت الدولة الجزائرية ومنذ استقلالها إلى إعداد برامج لترقية الشغل ومحاربة البطالة، إلا أن الإلحاح على مثل هذه البرامج لم يأتي إلا مع أواخر الثمانينات إثر الأزمة الاقتصادية التي عاشتها البلاد، فلمواجهة تدهور سوق الشغل قامت بإنشاء أجهزة جديدة بديلة لإدماج الشباب مهنيًا، وكذلك أجهزة لدعم العمال الذين فقدوا مناصبهم لأسباب اقتصادية وتتمثل فيما يلي:

1- جهاز الإدماج المهني:

تأسس منذ مطلع التسعينات بهدف التشغيل المؤقت للشباب بإنشاء مناصب عمل مأجورة بمبادرة

⁽¹⁾ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول عناصر مطروحة للنقاش من أجل عقد النمو، الدورة العادية السادسة والعشرون، جويلية، 2005، ص. 57.

⁽²⁾ Office National des Statistiques, **enquête emplois auprès des ménages**, 2007, collection statistiques, N°139, Alger, éditions 2008, p. 32.

⁽³⁾ Ibid. p. 35.

محلية، والإعانة على إنشاء نشاطات على أساس مشاريع يقترحها الشباب في شكل تعاونيات فردية أو جماعية، وكان هدف الجهاز إزالة وتصحيح النقائص والتركيز على المبادرة والشراكة المحلية كما يهدف إلى جعل الشباب يكتسبون خبرة مهنية داخل وحدة إنتاجية أو إدارة لفترة تتراوح ما بين 03 أشهر و12 شهرا.⁽¹⁾

2- صندوق دعم تشغيل الشباب (FAEJ):

تم إنشاء هذا الصندوق سنة 1989، الهدف منه تمكين الشباب من الحصول على عمل بمبادرة محلية، أو بإنشاء ما يسمى بالتعاونيات، حيث يساهم فيها الشباب بـ 30% والباقي تساهم به البنوك.⁽²⁾

3- الأنشطة ذات المنفعة العامة (AIG): Activité d'intérêt général

هي عملية تشغيل قائمة على الشبكة الاجتماعية بورشات البلديات مقابل تعويض محدد بـ 3000 دج في كل شهر، تكون الاستفادة منه دون أي شرط محدد، كذلك يتعامل هذا الفرع مع الأشخاص البالغين السن القانونية للعمل، والعاطلين، تشغيلهم يتم وفق الطرق الخاصة بالتشغيل العادي، وقد سمح هذا الجهاز بالتخفيف من حدة البطالة ولو بصفة ضئيلة وتوفير مصدر عيش لبعض العائلات، كما ساعد الجماعات المحلية في تعويض عن نقص العمّال خاصة في نشاطات الصيانة.⁽³⁾

4- أشغال المنفعة العامة ذات الاستخدام المكثف لليد العاملة:

يهدف هذا الإجراء المطبق سنة 1997 إلى إنشاء مكثف لمناصب الشغل المؤقتة في المناطق الأكثر تضررا من البطالة، وذلك من خلال فتح ورشات وأشغال كبرى مرتبطة بتنمية الهياكل القاعدية لمختلف البلديات مثل تجميل المحيط، صيانة شبكة صرف المياه... الخ.⁽⁴⁾

5- برنامج عقود ما قبل التشغيل: CPE : Contrat Près Emploi

وُضع البرنامج حيز التنفيذ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98-402، المؤرخ في 1998/12/2، ويقوم

(1) مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص. 275.

(2) حنان سايج، مرجع سابق، ص. 60.

(3) CNES, Rapport sur « l'évolution des dispositifs d'emploi », 2002, p. 113.

(4) صليحة بوهلال، وكالات تشغيل الشباب (النتائج و العوائق)، دراسة حالة الوكالة الولائية للتشغيل - ورقلة، مذكرة لاستكمال متطلبات الماستر، تخصص تنظيمات سياسية وإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم علوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2013/2012، ص. 39.

الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب بتمويل جهاز عقد ما قبل التشغيل باعتباره جهاز الإدماج المهني للشباب، وتقوم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بتسيير هذا الجهاز لدى وكالة التنمية الاجتماعية، ويخص هذا البرنامج مكافحة بطالة الشباب للفئة التي تضم أفراد تفوق أعمارهم 19 سنة، والحائزين على شهادة التعليم العالي. إضافة إلى المتخرجين من المعاهد الوطنية للتكوين والباحثين عن منصب شغل لأول مرة، وقد عرف هذا البرنامج تعديلات، أهمها تمديد عقد الإدماج، وتحسين مخصصات الأجور لهذا البرنامج (سنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي، ثلاث سنوات قابلة للتجديد في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية وفي الهيئات والمؤسسات العمومية ذات التسيير الخاص).

6- الشغل المأجور بمبادرة محلية (تشغيل الشباب) ESIL : les emplois :salaires d'initiatives

منذ بداية 1990، تمت إقامة الترتيبات المسماة بالبرامج المهنية لإدماج الشباب، وتتمثل في تشغيل الشباب بصورة مؤقتة بواسطة إنشاء مناصب شغل بمبادرة محلية، وكانت هذه الترتيبات ترمي إلى مساعدة الشباب العاطل عن العمل على اكتساب خبرة مهنية في وحدات الإنتاج أو الإدارة لمدة تتراوح ما بين 03 أشهر و 12 شهرا، تتولى توظيف هؤلاء الشباب الجماعات المحلية، ويسير هذا الجهاز بالتنسيق بين وكالات التنمية الاجتماعية ومديريات النشاط الاجتماعي ADS⁽¹⁾.

7- صندوق الزكاة:

تم إنشاء صندوق الزكاة الجزائري سنة 2003 حيث كان ينشط عن طريق اللجان (المركزية والولائية القاعدية)، بعد ذلك تم إنشاء المديرية الفرعية للزكاة سنة 2005 بموجب مرسوم تنفيذي، والمتضمن تنظيم الإدارة المركزية لوزارة الشؤون الدينية والأوقاف، حيث تنص المادة الثالثة منه على إنشاء مديرية الزكاة، التي تكلف بالإشراف على جميع موارد الزكاة، وتوزيعها وتحديد طرق صرفها، ومن أهم الصيغ التي يمنحها هذا الصندوق أنه يتكفل بتقديم قرض مصغر يمنح للقادرين على العمل من الجنسين، ويسدد في أجل لا يتعدى 04 سنوات.

8- الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة (ENGEM):

أنشأت الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 03-13 المتعلق

(1) محمد إدريوش، مرجع سابق، ص. 224 .

بجهاز القرض المصغر، والمرسوم التنفيذي رقم 04-14، المتعلق بإنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وتحديد قانونه الأساسي المؤرخان في 22 جانفي 2004.

يوجه القرض المصغر للفئات من دون دخل كالتساء الماكثات بالبيت أو التي لديها مداخيل غير مستقرة أو غير منتظمة بإحداث أنشطة منتجة للسلع و الخدمات، يسمح باقتناء قرض صغير ومواد أولية للانطلاق في ممارسة نشاط أو حرفة ما، ويحدد مبلغ هذا القرض ب 50 000 دج كحد أدنى، ولا يمكنه أن يفوق 400 000 دج.⁽¹⁾

9- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار: (ANDI)

بمقتضى الأمر الرئاسي رقم 01-03 والمتعلق بتطوير الاستثمار أنشئت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، وهي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، وضعت لخدمة المستثمرين الوطنيين والأجانب على حد سواء. وتعتبر هذه الوكالة الأداة الأساسية للتعريف بقرض الاستثمار للترويج به، واستقطاب رؤوس الأموال والاستثمارات الأجنبية المباشرة، وتهدف هذه الوكالة إلى تشجيع الاستثمارات، وذلك من خلال الخدمات التي تقدمها، وتقرير المزايا الضريبية المرتبطة بالاستثمار، مما سينعكس إيجابيًا على عملية إحداث مناصب شغل.⁽²⁾

10- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب: (ANSEJ)

أنشئت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في 1996 بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96 - 296 المؤرخ في 08/09/1996، المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب⁽³⁾، وهي عبارة عن هيئة وطنية ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتسعى لتشجيع كل الصيغ والمبادرات المؤدية لإنعاش قطاع تشغيل الشباب، من خلال إنشاء أو توسعه مؤسسات مصغرة لإنتاج السلع والخدمات، مقر الوكالة في الجزائر العاصمة، ولها فروع في كل ولاية من ولايات الوطن، حيث وضعت في البداية تحت سلطة رئيس الحكومة، وفي السداسي الثاني من سنة 2006 تم إلحاقها بوزارة التشغيل والتضامن الوطني، وهي عبارة عن جهاز موجه للمقاولين الشباب الذين تتراوح أعمارهم ما

⁽¹⁾ زكرياء مسعودي، صالح حميداتو، دور آليات تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تفعيل سياسة التشغيل بالجزائر مع الإشارة إلى تجربة صندوق الزكاة بالجزائر، ملتقى وطني حول: إستراتيجيات التنظيم ومراقبة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، يومي 18 و 19 أفريل 2012، ص. 14.

⁽²⁾ صليحة بوهلال، مرجع سابق، ص. 45.

⁽³⁾ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 96 - 296، يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الجريدة الرسمية، العدد 52، الصادر في 23 شوال عام 1432هـ، الموافق لـ 21 سبتمبر 2011، ص. 12.

بين 19 و 40 سنة.⁽¹⁾

الوكالة الوطنية للتشغيل :

إنّ الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، تسيّر بموجب أحكام المرسوم التنفيذي رقم 06 - 77، المؤرخ في 18 فيفري 2006، تتمتع الوكالة بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية، وهي موضوعة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي. ويمكن مهام الوكالة أن تنظم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها، وضمان خدمة فعالة وفردية للتوظيف لكل طالب عمل ولكل مؤسسة، وتكف الوكالة الوطنية للتشغيل بهذه الصفة بما يأتي:

- وضع منظومة إعلامية تسمح بالإطلاع بكيفية دقيقة ومنظمة وحقيقية على تقلبات سوق التشغيل واليد العاملة.

- القيام بكل تحليل وخبرة في مجال اليد العاملة.

- تطوير أدوات وآليات تسمح وظيفية رصد سوق التشغيل وتقييمها.

- جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها، وتكف بهذه الصفة بما يأتي:

- ضمان استقبال طالبي العمل وإعلامهم وتوجيههم وتنصيبهم.

- القيام بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها.

- تشجيع الحركة الجغرافية والمهنية لطالبي العمل.²

لقد رأينا من خلال سردنا للإجراءات المتخذة من طرف الدولة لدعم سياسة التشغيل، أنّها حاولت التخفيف من حدة البطالة وتوفير مناصب الشغل لتأمين الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي، غير أنّها غير كافية للحد من البطالة، وبذلك اضطرت الجزائر تبني أساليب جديدة لخلق فرص عمل وتفعيل التنمية المحلية، ويتم من خلال الاستثمار في مجال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطويرها بإعطائها طابعاً قانونياً وتنظيماً، وهذا ما سنتطرق إليه في المبحث الثاني.

(1) محمد قوجيل، تقييم أداء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في إنشاء ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات المصغرة المنشأة في إطار فرع ولاية ورقلة، مذكرة ماجستير، تخصص مالية، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، 2008، ص. 130.

(2) نفس المرجع السابق، ص. 131.

المبحث الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

تسعى الجزائر جاهدة منذ التسعينات إلى تفعيل دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الوطني باعتبارها توجهاً تنموياً جديداً، قد يحمل في طياته آثاراً إيجابية خاصة على مستوى سوق العمل، حيث قام المشرع الجزائري مجموعة من التشريعات والتنظيمات من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية وإنعاش الاقتصاد الوطني، سنحاول في هذا المبحث التطرق للإطار القانوني للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر وتسليط الضوء على أهم مراحل تطورها وتعدادها.

المطلب الأول: الإطار القانوني للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

لقد تم الاعتماد في تعريف هذا النوع من المؤسسات على معيارين، عدد العمال والجانب المالي، حيث أشارت الجريدة الرسمية المتضمنة للقانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ديسمبر 2001 في مادتها الرابعة:

يقصد بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تلك المؤسسات الصغيرة التي تقوم بإنتاج السلع و/ أو الخدمات التي تشكل من 01 إلى 250 عامل، ورقم أعمالها السنوي لا يتجاوز 02 مليار دينار أو الميزانية العامة السنوية تتراوح بين 100 و 500 مليون دينار.⁽¹⁾

وتضيف المادة الخامسة أن المؤسسة المتوسطة تشغل ما بين 50 و 250 شخصا، ويكون رقم أعمالها ما بين 200 مليون و 02 مليار دينار، أو يكون مجموع حصيلتها السنوية ما بين 100 و 500 مليون دينار.

أما المادة السادسة فتعرف المؤسسة الصغيرة بأنها مؤسسة تشغل ما بين 10 إلى 49 شخصا، ولا يتجاوز رقم أعمالها السنوية 200 مليون دينار أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية 100 مليون دينار.⁽²⁾

كذلك المادة السابعة تعرف المؤسسة المصغرة بأنها تلك المؤسسة التي تشغل من عامل واحد إلى 09 عمال وتحقق رقم أعمال أقل من 20 مليون دينار أو يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية 10

(1) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 01 - 20، المتعلق بترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجريدة الرسمية، العدد 77، الصادر في 30 رمضان عام 1422هـ، الموافق لـ 15 ديسمبر 2001، المواد 04، 05، 06، 07، ص. 05.

(2) نفس المرجع السابق، نفس الصفحة.

ملايين دينار. (1)

الجدول رقم (5): تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

الصنف	عدد العمال	رقم الأعمال دج	الحصيلة السنوية للميزانية
مؤسسات مصغرة	9-1	> 20 مليون	10 مليون
مؤسسة صغيرة	49-10	> 200 مليون	100 مليون
مؤسسة متوسطة	250-50	200 مليون 2 مليار	500 100 مليون

المصدر: من إعداد الطالبتين استنادا للمواد السابقة. (2)

المطلب الثاني: مراحل تطور وتعداد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر:

عرف قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر منذ نشأتها عدّة تطورات وتغيرات تبعًا للتحوّلات التي عرفها الاقتصاد الجزائري منذ الاستقلال، وتضاعف عددها خاصة بعد انتقال البلاد من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق وفتح المجال للخواص.

أولاً: مراحل تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر

لقد مرّ قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر بثلاث مراحل و هي:

المرحلة الأولى: 1962-1982:

في هذه المرحلة أعطت الحكومة أهمية للمشاريع الكبرى الثقيلة والمؤسسات الوطنية كبيرة الحجم وخاصة في الصناعة، وفي هذا الإطار همشت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم، بحيث كان القطاع الخاص أو المؤسسات الخاصة يمثل المؤسسات العائلية ذات الملكية أو المؤسسات الحرفية. و تأسست خلال هذه الفترة في المتوسط 600 وحدة خلال سنة واحدة، والتي عرفت مجموعة من القيود أهمها:

- لا تتعدى قيمة مشاريع الاستثمارات 30 مليون دج في حالة إنشاء شركة ذات مسؤولية محدودة أو شركة ذات الأسهم و 10 ملايين دج في حالة إنشاء مؤسسات فردية أو

(1) نفس المرجع السابق، ص. 06.

(2) القانون رقم 01 - 20، مرجع سابق، ص. 08.

مؤسسات ذات مسؤولية جماعية.

- صعوبة تمويل المشاريع المعتمدة، بحيث لا يتعدى تمويل البنك 30% من المبلغ المستثمر.⁽¹⁾

المرحلة الثانية: فترة الثمانينات: 1982 - 1988

تميزت هذه المرحلة بانخفاض مداخيل الدولة، وذلك لتراجع أسعار النفط في الأسواق العالمية سنة 1986، فكان لذلك تأثير كبير على الاستثمارات التي يديرها القطاع العام، و التي كانت تمول من خزينة الدولة، فقد كانت المؤسسات العمومية تتميز بانخفاض مستويات الكفاءة الإنتاجية والمردودية الاقتصادية، إضافة إلى مشاكل متعلقة بعدم التحكم في التكنولوجيا المستوردة.

ونظرًا لهذه العوامل قامت السلطات بإعادة النظر في السياسة الاقتصادية المطبقة، وتجلى ذلك من خلال توقيف الاستثمارات الموجهة إلى المشاريع الضخمة والصناعات الثقيلة وتوجيه الاستثمارات الجديدة إلى نشاطات اقتصادية كانت مهمشة من قبل مثل الصناعات الخفيفة. وفي هذا الإطار عرف قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة اهتمامًا نسبيًا باعتباره قطبًا حيويًا بإمكانه المساهمة بصفة فعالة في تنفيذ وتحقيق أولويات وأهداف توجهات السياسة الاقتصادية الجديدة، أما بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة، فخلال هذه المرحلة ظهرت إرادة تسعى إلى تأطيرها وتوجيهها، ويبرز ذلك من خلال إصدار إطار تشريعي وتنظيمي يتعلق بالاستثمار الوطني الاقتصادي الخاص، غير أنّ العراقيل التي كانت تواجه الاستثمارات الخاصة تركت أثرًا سلبيًا على منظومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ولم يحدث قانون الاستثمار لسنة 1986 أثرًا كبيرًا في تطور هذه المؤسسات.⁽²⁾

المرحلة الثالثة: من 1990 إلى 2009:

تميزت هذه الفترة باتخاذ قرارات حاسمة بهدف تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث كانت من أولويات السياسة العامة تحقيق التنمية الاقتصادية، وبالتالي وضعت الدولة مجموعة من

(1) أحمد بن قطاف، حمزة فيشوش، المنظومة القانونية والمؤسسة لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، ملتقى وطني حول: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية بالجزائر خلال 2010 - 2011، جامعة محمد بوقرة، بومرداس، يومي 18 و 19 ماي 2011، ص. 161.

(2) حبيبة مداس، واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومكانتها الاقتصادية مع الإشارة إلى ولاية الوادي، ملتقى وطني حول: واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي، يومي 05-06 / 05 / 2013 / 2013، ص. 9.

الإجراءات لتهيئة المناخ الاقتصادي، والتي يمكن تلخيصها فيما يلي:

- المرسوم التنفيذي رقم 91 - 37 المؤرخ في 19 فيفري 1991 الخاص بتحرير التجارة الخارجية.
- المرسوم رقم 93 - 12 المؤرخ في 05 أكتوبر 1993 المتعلق بترقية الاستثمارات وخلق مكتب وحيد APSI على المستوى الوطني الذي سمي بوكالة ترقية ودعم الاستثمارات سنة 1994.
- وضع الإطار القانوني لخصوصية المؤسسات العمومية سنة 1994 وإصدار قانون الخصوصية سنة 1995 .
- الإجراءات الهادفة إلى تحرير عمل البنوك وتقديم التسهيلات للقطاع الخاص وتخفيض أسعار الفائدة ابتداء من سنة 1998.⁽¹⁾
- وتعتبر فترة نهاية التسعينات بمثابة قفزة نوعية نحو إقامة قطاع حقيقي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك بشروع الحكومة في تهيئة هذه المؤسسات، من خلال جملة من الإجراءات والبرامج كصدور برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي والنمو للفترة ما بين (2000-2004) حيث يشكل هذا البرنامج المنعرج الحاسم في مجال تأطير وهيكلية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إذ أنه تم تكريس من خلاله ما يلي:⁽²⁾
- في 2001:** صدور القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 02 - 373 المؤرخ في 11 نوفمبر 2002 المتعلق بتطبيق القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتضمن القانون الأساسي لصندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- في 2003:** تم إصدار النصوص القانونية المتعلقة ب :
 - إنشاء مشاتل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
 - إنشاء مراكز تسهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

(1) أحمد بن قطاف، مرجع سابق، ص. 161.

(2) وفاء دويس، مرجع سابق، ص. 32.

- إنشاء المجلس الوطني الاستشاري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.⁽¹⁾
 - ضبط تشكيلة المجلس الوطني المكلف بترقية المناولة وتنظيمه وسيره.⁽²⁾
- قدم برنامج إضافي لدعم النمو الاقتصادي للفترة (2004 2009)، حيث تم التركيز في هذه المرحلة على تصميم ووضع حيز التنفيذ البرامج الترقية لتحسين تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكذا إعطاء القطاع دوره الحقيقي كمنشط اقتصادي، ففي سنة 2004 انعقدت «الجلسات الوطنية الأولى للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة» والتي شارك فيها كل الفاعلين في عالم المؤسسات التي انبثقت منها القرارات التالية :

- في 2004: إنشاء صندوق ضمان قروض استثمارات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- في 2005: إنشاء الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .
- في 2007: إعطاء إشارة انطلاق « البرنامج الوطني لتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة».
- في 2008: تعزيز المعلومات الاقتصادية، الخاصة بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة من خلال تصميم جهاز معلوماتي وكذا تطوير جسور الترابط مع المنظومة الإعلامية للقطاعات الوزارية الأخرى قصد التعاون والتكامل والانسجام في البرامج المحلية التنموية المندمجة.
- في 2009: وضع حيز التنفيذ لأول مرة ميثاق الحكم الراشد للمؤسسات الجزائرية.⁽³⁾

ثانياً: تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر 2001 – 2009

عرفت الجزائر منذ التسعينات تحولات في السياسة الاقتصادية المنتهجة، مما أفرزت تغيرات هامة، خاصة في هياكل الاقتصاد الوطني، وعلى ضوء التجارب غير الناجحة في مجال تنظيم وتسيير المؤسسات، أعطت الدولة أهمية كبرى ومجالاً أوسع لدعم نمو وترقية قطاع المؤسسات والصناعات الصغيرة ومتوسطة الحجم.

وعليه تم إصدار الأمر 01 – 18 المتضمن القانون التوجيهي لترقية هذا القطاع، والذي ساعد على تصنيف وتنظيم هذه المؤسسات وإحصائها، وأهم تطوراتها وقبل أن نتطرق لتطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، لابد أن نذكر أهم أنواعها في الجزائر، وفقاً للإحصاء الذي تقوم به

(1) أحمد بن قطاف، مرجع سابق، ص. 175.

(2) نفس المرجع السابق، نفس الصفحة.

(3) وفاء دويس، مرجع سابق، ص. 33.

مختلف الهيئات والصناديق الخاصة بتمويل ومرافقة الشباب والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهي كالتالي:

1- المؤسسة الخاصة:

وهي الملكيات التي تعود ملكيتها للأفراد أو الخواص، تمثل النسبة الأكبر من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتنقسم إلى مؤسسات أشخاص معنوية، ومؤسسات أشخاص طبيعية (مهن حرة).

2- المؤسسات العامة:

وهي المؤسسات التي تعود ملكيتها كاملة أو جزء كبير منها للدولة، وتمثل نسبة ضعيفة جدًا من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

3- الصناعات التقليدية:

وهي كل مؤسسة يغلب عليها العمل اليدوي، وتكتسي طابعًا فنيًا يسمح بنقل مهارة عريقة، وقد حدث تعديل وزاري، فانتقلت هذه المؤسسات إلى قطاع السياحة، وبذلك تكون قد خرجت من الإحصاء العام للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وذلك ابتداء من سنة 2010، حيث عوّضت عند التقسيم الإحصائي الجديد بالمؤسسات ذات الطابع الحرفي.⁽¹⁾

وفي إطار التوجه الجديد نحو تطوير قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لدفع عجلة التنمية في الجزائر، وبعدما أثبتت المؤسسات الكبيرة فشلها في تحقيق ذلك في الآونة الأخيرة، وبالنظر إلى الإصلاحات والبرامج التأهيلية المسطرة للرقى بهذا القطاع، وعرف هذا النوع من المؤسسات نموًا كبيرًا وفقا لما تشير إليه الإحصائيات المدرجة ضمن تقارير الوزارة المعنية ولتوضيح ذلك أكثر يتم إدراج الجدول الآتي:

⁽¹⁾ ناصر سليمان، مرجع سابق، ص. 06.

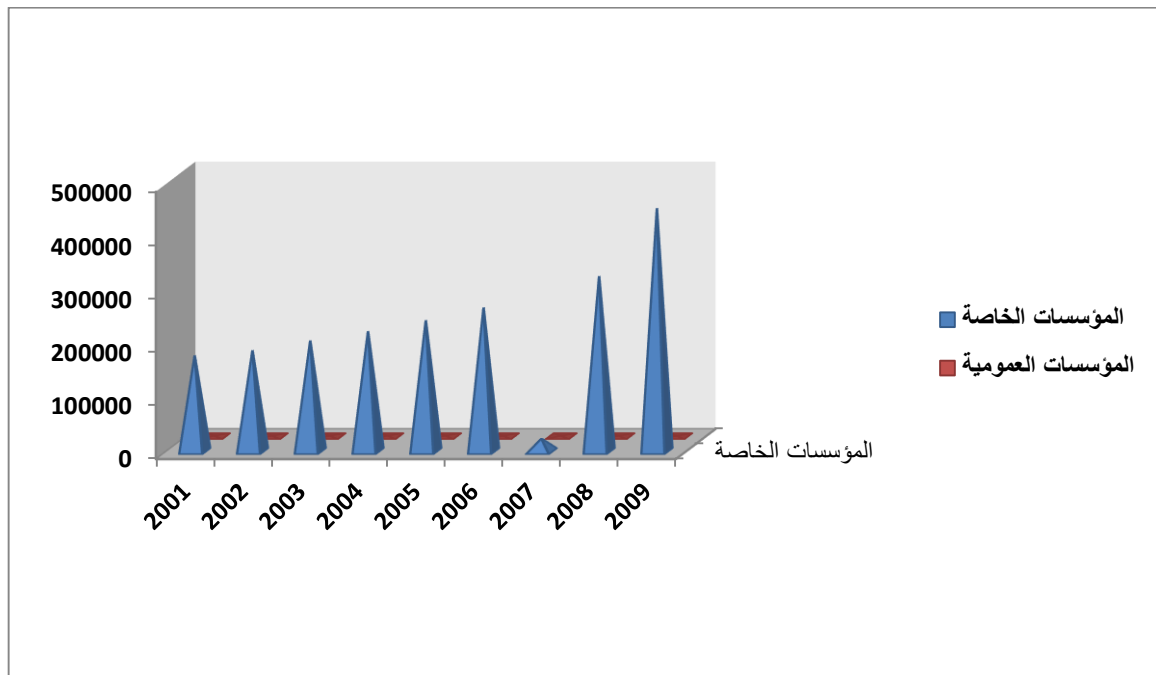
جدول رقم (06): تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال الفترة 2001 – 2009

نوعية المؤسسات	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
المؤسسات الخاصة	179893	189552	207949	225449	245842	269806	293 246	328413	455398
المؤسسات العامة	778	778	778	778	874	739	711	626	591
المجموع	182672	192332	210730	228231	254591	272551	293957	519 526	625 069

المصدر: معطيات وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية، نقلا عن الموقع:

http://www.ins-nat.tm/fr/rep-tab1-htm.2009

الشكل رقم (02): يمثل تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال الفترة 2001-2009



المصدر: من إعداد الطالبتين، بناء على معطيات نشرات المعاومات للسنوات المذكورة، موقع وزارة

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية ن نقلا عن الموقع الإلكتروني: www.pmeart-

DZ.org

فانطلاقاً من الجدول أعلاه يتضح أنّ عدد المؤسسات في تزايد مستمر من سنة إلى أخرى خاصة بعد ضم أصحاب المهن الحرة إلى قائمة المؤسسات الخاصة خلال السداسي الثاني لسنة 2008، ليتزايد العدد الإجمالي إلى أن يبلغ 625 069 مؤسسة خلال سنة 2009، وتجدر الإشارة إلى أنّ القطاع الخاص هو المساهم في هذا النمو في حين تتناقص عدد مؤسسات القطاع العام من سنة إلى أخرى، الأمر الذي يؤكد تقدم وتيرة الخصخصة في الجزائر وفتح المجال أمام الاستثمار الخاص في ظل

الفصل الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ومساهمتها في التشغيل

الإصلاحات الاقتصادية.

الجدول رقم (07): توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على حسب قطاعات النشاط من

2009 – 2001

2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	قطاع النشاط	
122238	106865	100250	90702	80716	72869	65799	57255	42319	العدد	البناء
35.34	34.52	10.52	12.37	10.76	10.74	14.92	35.29	-	التغير النسبي (%)	والأشغال العمومية
60138	53538	50764	46461	42183	37954	34681	31568	26424	العدد	التجارة
12.33	5.46	9.26	10.14	11.14	9.43	9.86	19.46	-	التغير النسبي (%)	والتوزيع
30871	27870	26487	24252	22119	20294	18771	17388	15647	العدد	النقل
10.08	5.22	9.21	9.64	8.99	8.11	7.95	11.12	-	التغير النسبي (%)	والمواصلات
24108	21835	20829	19438	18148	16933	15927	15132	139985	العدد	خدمات
10.04	4.82	7.15	7.10	7.17	6.31	5.25	8.20	-	التغير النسبي (%)	العائلات
20908	17423	16310	14134	12143	10843	9897	-	-	العدد	خدمات
16.71	6.82	15.39	16.39	11.98	9.55	-	-	-	التغير النسبي (%)	المؤسسات
17679	16624	16109	15270	14417	13673	13058	12354	11594	العدد	الصناعات
5.96	3.19	5.49	5.91	5.44	4.71	5.69	6.55	-	التغير النسبي (%)	الغذائية
19282	17768	17178	16230	15099	14103	13230	12410	11517	العدد	الفندقة
7.85	3.43	5.48	7.49	7.06	6.59	6.60	7.75	-	التغير النسبي (%)	والإطعام
50678	47655	46019	43319	41017	38780	36586	43445	58407	العدد	قطاعات
5.96	3.55	6.23	5.61	5.76	5.99	-15.78	-25.61	-	التغير النسبي (%)	أخرى
344502	309578	293946	269806	245482	225449	207949	189552	179893	إجمالي عدد المؤسسات	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على موقع وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

WWW.Pmeart-dz.org/ar/statistiques.php

من خلال الجدول يتبين لنا أنّ قطاع البناء والأشغال العمومية يستحوذ على الثلث، وأكثر من المجموع الكلي للمؤسسات، وهذا راجع لما تشهده البلاد من برامج واسعة للسكن، والبنى التحتية، ويليه فرع

التجارة التابع لقطاع الخدمات، ثم يليه قطاع فرع النقل والمواصلات، ثم فرع خدمات المؤسسات، في حين أنّ النشاط الصناعي يبقى يمثل نسبة ضئيلة، وهنا راجع للثقافة السائدة، التي تفضل بعض المجالات كالبناء والنقل والمواصلات لضمان الربحية والمردودية وعدم المجازفة في مشاريع صناعية. أما بالنسبة لفروع النشاط الأخرى (خدمات العائلات، خدمات المؤسسات، الصناعات الغذائية، الفنادق والإطعام) هي كذلك سجلت نمواً ضئيلاً مقارنة بالقطاعات السابقة. وعليه هي لا تزال بطيئة رغم الإجراءات المتخذة لترقيتها.

وبالرجوع إلى معطيات وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية المنشورة في نشرية المعلومات الإحصائية لسنة 2009، تشير إلى أن 345902 مؤسسة صغيرة ومتوسطة سنة 2008 تتوزع كما يلي:

- مناطق الشمال تستحوذ على % 59.51 من مجموع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للسنة.
- مناطق الهضاب العليا تستحوذ على % 30.38 من مجموع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للسنة.
- مناطق الجنوب تستحوذ على % 08.07 من مجموع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للسنة.
- مناطق الجنوب الكبير تستحوذ على % 02.04 من مجموع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للسنة.

وبالتالي، أكثر من نصف عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العاملة في قطاع البناء والأشغال العمومية وقطاع التجارة تقع في المنطقة الشمالية، وهي التي تعتبر من أكثر المناطق نمواً على المستوى الوطني. كما أنه ضمن نفس المنطقة نجد تفاوتاً كبيراً في التوزيع، وهذا ما يعكس عدم تكافؤ الفرص، وعدم تامين الموارد المتاحة بنفس الكيفية وهو عكس ما يطلق عليه ب "التوازن الجهوي".

وعليه للحد من التفاوت الاجتماعي، يجب إنعاش النمو وخلق مناصب شغل محلياً، ولذلك يجب على الحكومة تنفيذ سياسة التخطيط الإقليمي إلى تشجيع على نقل الأعمال التجارية والإستراتيجية التي تعزز الاستثمار وتشجع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للانضمام إلى المناطق الداخلية معاً على شكل عناقيد.⁽¹⁾

(1) عبد المجيد قدي، أمينة كساب، مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية بالجزائر، الملتقى الوطني حول استراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، يومي 18 و 19 أفريل 2012، ص.8.

المبحث الثالث: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق مناصب الشغل في الجزائر

إنّ الإصلاحات التي خاضتها الجزائر منذ التسعينات، سمحت بإعادة الاعتبار للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والاعتراف بالدور الهام الذي تلعبه في التنمية وفي رفع وتيرة التشغيل من خلال المناصب من سنة إلى أخرى، ومن ثمة التخفيف من ظاهرة البطالة.

المطلب الأول: تشغيل اليد العاملة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

اتجهت الدولة نحو الاهتمام بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، نظرًا للدور الذي تلعبه في الحد من مشكلة البطالة في الجزائر، بعدما عجزت سياسة الحكومات المتعاقبة عن تشغيل فائض العمالة والوافدين سنويًا إلى سوق العمل، إضافة لأهمية هذه المؤسسات في إعادة إدماج العمّال المسرحين لظروف اقتصادية، ممّا يسمح باستغلال كفاءات وتجارب هؤلاء العمال، وتجسيد أفكارهم في الواقع، ومن ثمة امتصاص البطالة.

ولتقييم دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في استحداث مناصب الشغل، والمساهمة في امتصاص البطالة في الجزائر، ارتأينا أن ندرس مؤشرات سنة 2001 كسنة مرجعية، ارتكزنا عليها في دراسة تطوّر هذا القطاع في الجزائر ودوره في امتصاص البطالة خلال فترة 2001-2009.

وبالرجوع إلى إحصائيات سنة 2000⁽¹⁾ نجد أنّه كان يوجد حوالي 2,4 مليون بطل في الجزائر، أي ما يعادل 29,8% من القوّة العاملة، وكان هذا كلّ نتيجة ضعف التشغيل بين سنوات (1987 - 1994)، إضافة إلى النتائج السلبية لمخطط إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية، حيث بلغ عدد المسرحين من العمل ما بين 1994 و 1999 حوالي 500,000 شخص، أي ما يمثل 8% من مجموع العاملين آنذاك، بالإضافة إلى الوافدين الجدد إلى عالم الشغل والمقدر عددهم بـ 250,000 سنويًا. كذلك مشاكل التسرب المدرسي من المؤسسات التعليمية. ولمواجهة هذا العدد الكبير من البطالين لم تكن هناك فرص كبيرة لاستحداث مناصب عمل، حيث لم تستحدث سوى 22377 منصب عمل سنة 1999 و 22215 منصبًا سنة 2000، وأمام هذه الوضعية المتسمة بارتفاع كبير لمعدّلات البطالة لجأت الدولة إلى حلول مؤقتة لامتناس هذه القوّة العاملة، وكانت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمثابة الحل الأمثل

(1) أيت عيسى عيسى، مرجع سابق، ص. 275.

لهذه المعضلة، حيث أثبتت عدّة تجارب من العالم على قدرة هذا القطاع في امتصاص البطالة.⁽¹⁾ تسهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية في خلق مناصب الشغل خاصة في ظل التزايد المستمر في عددها من سنة إلى أخرى كما هو موضح في الجدول:

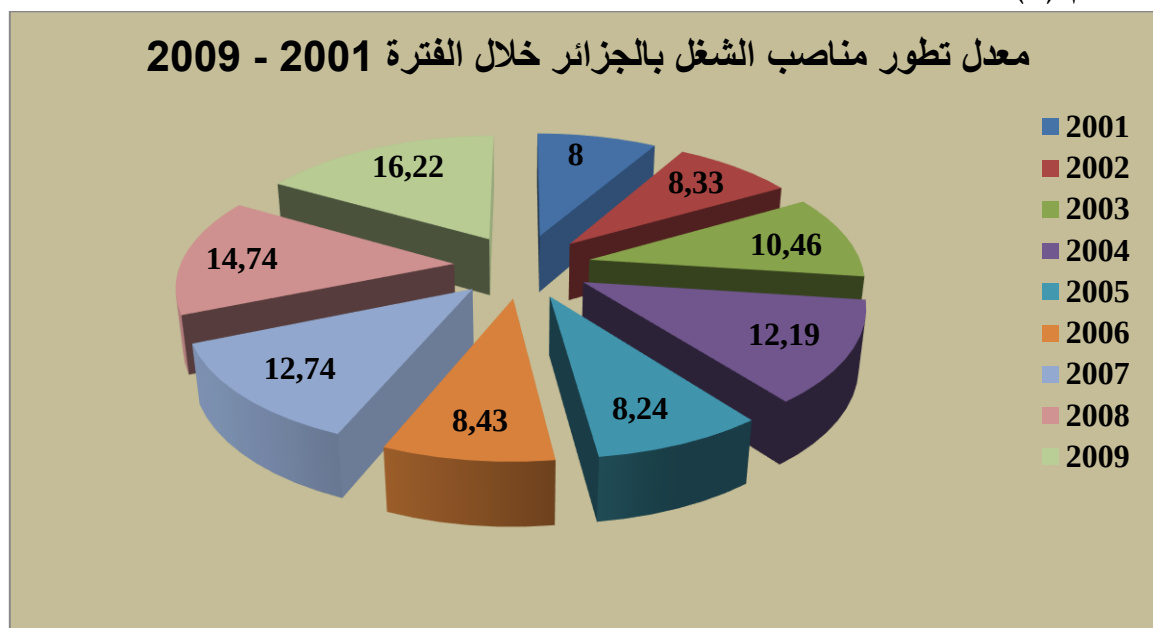
جدول رقم (08): يمثل حجم العمالة الموظفة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الفترة 2001 - 2009.

السنوات	مناصب الشغل في الجزائر	معدل تطور مناصب الشغل بالجزائر
2001	737062	%8,44
2002	731082	%8,38
2003	912949	%10,46
2004	1063953	%12,19
2005	719270	%8,24
2006	735705	%8,43
2007	1122129	%12,74
2008	1285859	%14,74
2009	1415079	%16,22

المصدر: من إعداد الطالبتين، بالاعتماد على موقع وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة www.pmeart-dz.org/ar/statistiques.php.

(1) يحي عبد القادر، مرجع سابق، ص. 114.

شكل رقم (3): معدل تطور مناصب الشغل بالجزائر خلال الفترة 2001 - 2009.



المصدر: من إعداد الطالبتين، اعتمادًا على معطيات الجدول أعلاه.

يوضح الجدول رقم (8) تطور مناصب الشغل الموفرة عن طريق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث بلغ عدد مناصب الشغل سنة 2001 في الجزائر 737062 منصبًا ليصل العدد في سنة 2004 إلى 1063953 منصبًا، في 2005 انخفضت خلالها معدلات تطور مناصب الشغل الجديدة بنسبة 8,24%، لترتفع هذه المعدلات ابتداء من 2007 لتصل سنة 2009 إلى 16,22%.

الجدول رقم (9): مناصب الشغل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب

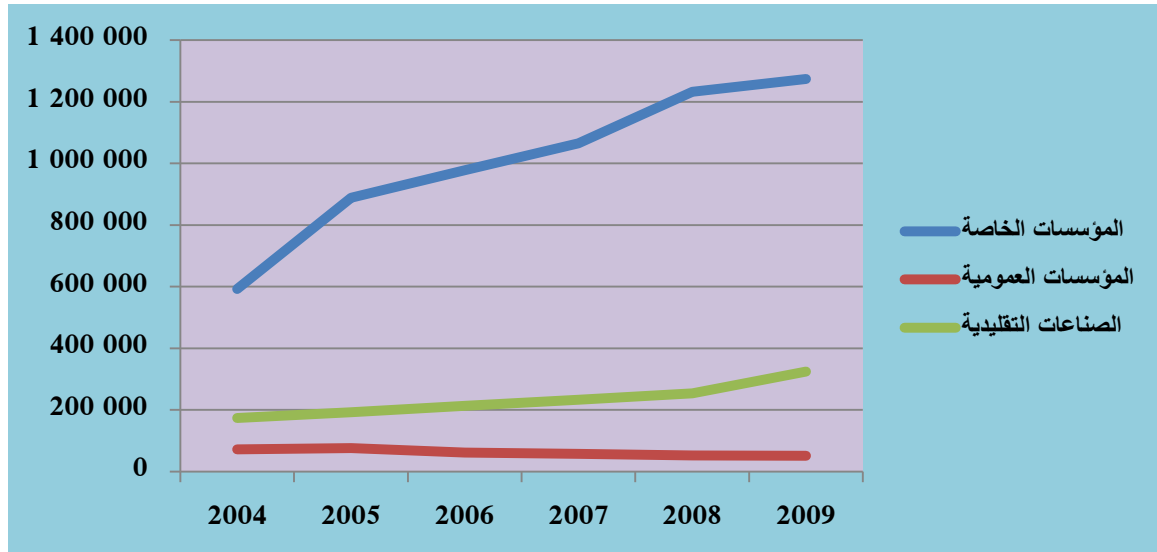
طبيعتها 2004 - 2009

نوع المؤسسات	2004	2005	2006	2007	2008	السداسي الأول 2009
المؤسسات الخاصة	592 758	888 829	977 942	1 064 983	1 233 073	1 274 465
المؤسسات العمومية	71 826	76 283	61 661	57 146	52 786	51 149
الصناعة التقليدية	173 920	192 744	213 044	233 270	254 350	324 170
المجموع	838 504	1 157 856	1 252 647	1 355 399	1 540 209	1 649 784

المصدر: نشرية المعلومات الإحصائية عن وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية من

2004 إلى 2009، ص 8 - 9.

شكل رقم (04): يمثل نسبة العمالة الموظفة حسب الفئات



المصدر: من إعداد الطالبتين، اعتمادًا على معطيات الجدول أعلاه.

انطلاقًا من الجدول أعلاه يتضح أنّ المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تساهم في زيادة مناصب الشغل بالتوازي مع الزيادة في عددها، هذا فيما يخص القطاع الخاص الذي عرف نسب نمو مرتفعة من سنة إلى أخرى، في حين أنّ القطاع العام يتراجع فيه عدد مناصب الشغل نتيجة للتناقض المستمر في عدد مؤسساته ما جعله يسهم في تزايد معدلات البطالة.

المطلب الثاني: دور الهيئات المرافقة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في دعم سياسة التشغيل بالجزائر:

نظرًا للدور الذي تلعبه هذه المؤسسات في التنمية الاقتصادية والاجتماعية على مستوى اقتصاديات معظم الدول، وإيمانًا منها بأهمية الدور الذي تلعبه هذه المؤسسات في اقتصاد البلاد. اتخذت الجزائر العديد من الإجراءات، وقامت بإنشاء العديد من الهيئات والأجهزة لتنمية هذا القطاع وبلوغ أكبر قدر ممكن من مناصب الشغل، وسنحاول فيما يلي التعرض لأهم هذه الهيئات والأجهزة.

1- دور وكالة ترقية ودعم الاستثمارات في دعم التشغيل بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

بلغت تعهدات الاستثمار لدى الوكالة حوالي 3344 مليار دج منذ سنة 1993 إلى نهاية سنة 2000، بعدد مشاريع يفوق 43200 مشروع، يتوقع منها استحداث 1,6 مليون منصب شغل، 60% من

هذه المشاريع تستحدث ما بين 10 و 500 منصب شغل.⁽¹⁾

2- دور الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار: (ANDI) في التشغيل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

لقد ساهمت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار في خلق العديد من مناصب الشغل على مستوى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى غاية 2009، وهو ما يوضحه الجدول الموالي:

حصيلة نشاط الوكالة الوطنية لترقية الاستثمار (ANDI):

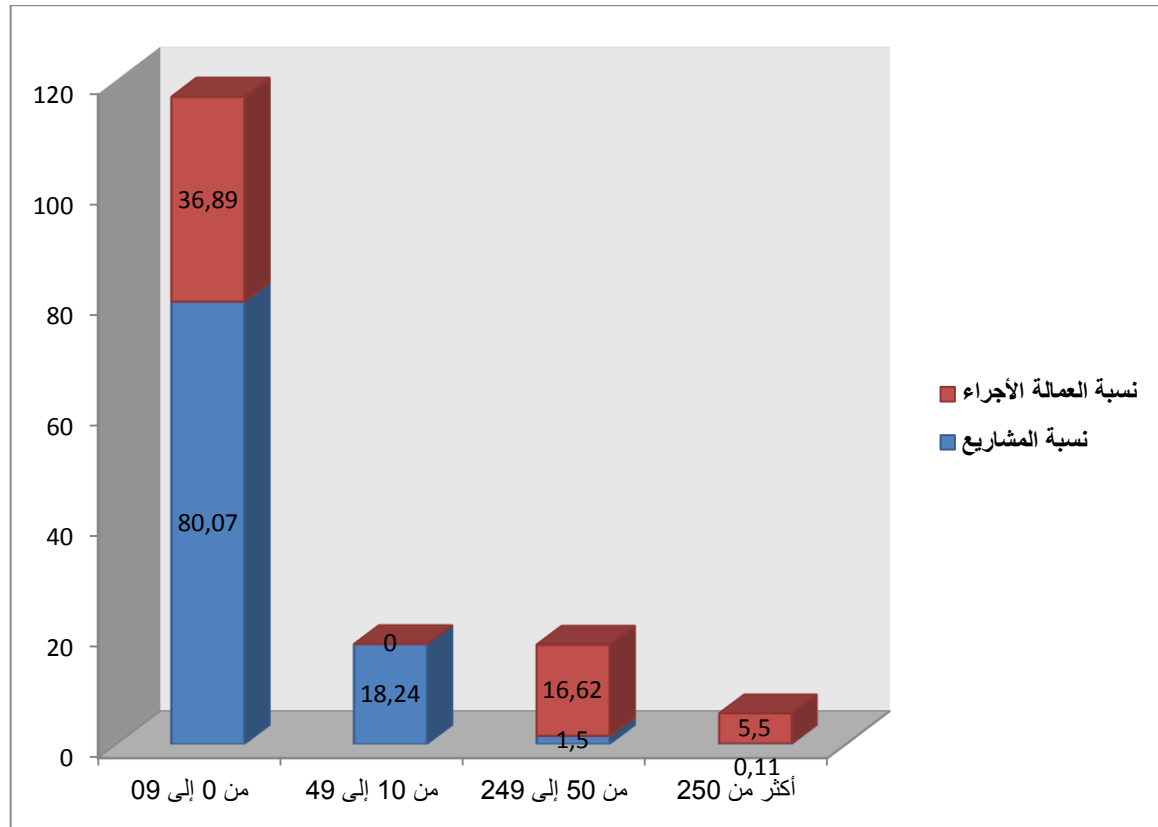
الجدول رقم (11): توزيع المشاريع حسب حجم العمالة إلى غاية سنة 2009

عدد العمل	عدد المشاريع	%	القيمة بالمليون	%	عدد الأجراء	%
مؤسسة مصغرة	15 797	80,07	285 565	31,45	57 521	36,89
مؤسسة صغيرة	3 598	18,24	357 066	39,33	63 900	40,99
مؤسسة متوسطة	313	1,5	10 636	11,78	25 915	16,62
المجموع	197 229	100	907 882	100	155 905	100

المصدر: نشرية المعلومات الاقتصادية الصادرة عن وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية سنة 2009، ص. 30.

شكل رقم (05): يمثل نسبة العمال الأجراء مقارنة بحجم المشاريع المدعمة من ANDI

(1) حبيبة فرحاتي، دور هياكل الدعم المالي في تحسين أساليب تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة حالة الجزائر 2001-2011، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية، تخصص مالية ونقود، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2012/2013، ص. 98.



المصدر: من إعداد الطالبتين، استنادا لمعطيات الجدول أعلاه.

وحسب قطاعات الأنشطة، نجد أنّ تصريحات وكالة (ANDI) أظهر سيطرة قطاع الصناعة، وذلك ب 1272 ملف، بقيمة 154214 مليار دج، و 8920 منصب عمل متوقع، وبعدها نجد قطاع البناء والأشغال العمومية ب 696 ملف بقيمة 56595 مليار دج، أما قطاع الفلاحة فيحتل المرتبة الرابعة ب 293 ملف بقيمة 9847 مليار دج، و 3572 منصب عمل متوقع.

إنّ التوزيع الجغرافي المصرح به على المستوى الوطني يدل على أنّ معظم المشاريع متركزة في شمال البلاد حيث أنّ حوالي 93% من المشاريع المصرح بها متواجدة في ولايات: الجزائر، وهران، عنابة، البليدة، قسنطينة، في حين نجد أنّ أغلبية المشاريع المودعة لدى (ANDI) تابعة للقطاع الخاص، حيث تمثل نسبة 97,59 % من مجموع المشاريع بقيمة تقدر ب 349503 مليار دج، وتأتي النسبة المتبقية للمشاريع المختلطة (قطاع عام وخاص).⁽¹⁾

⁽¹⁾ République Algérienne Démocratique et Populaire, Ministère de la PME et de l'artisanat, direction des systèmes d'information et des statistiques (DSIS), **Bulletin d'information économique**, Bulletin N°06, donnée de l'année 2004, p. 18.

3- دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ في دعم التشغيل بالمؤسسات

الصغيرة والمتوسطة: لعبت الوكالة الوطنية منذ نشأتها دورًا كبيرًا في امتصاص البطالة، كما

يوضحه الجدول الموالي:

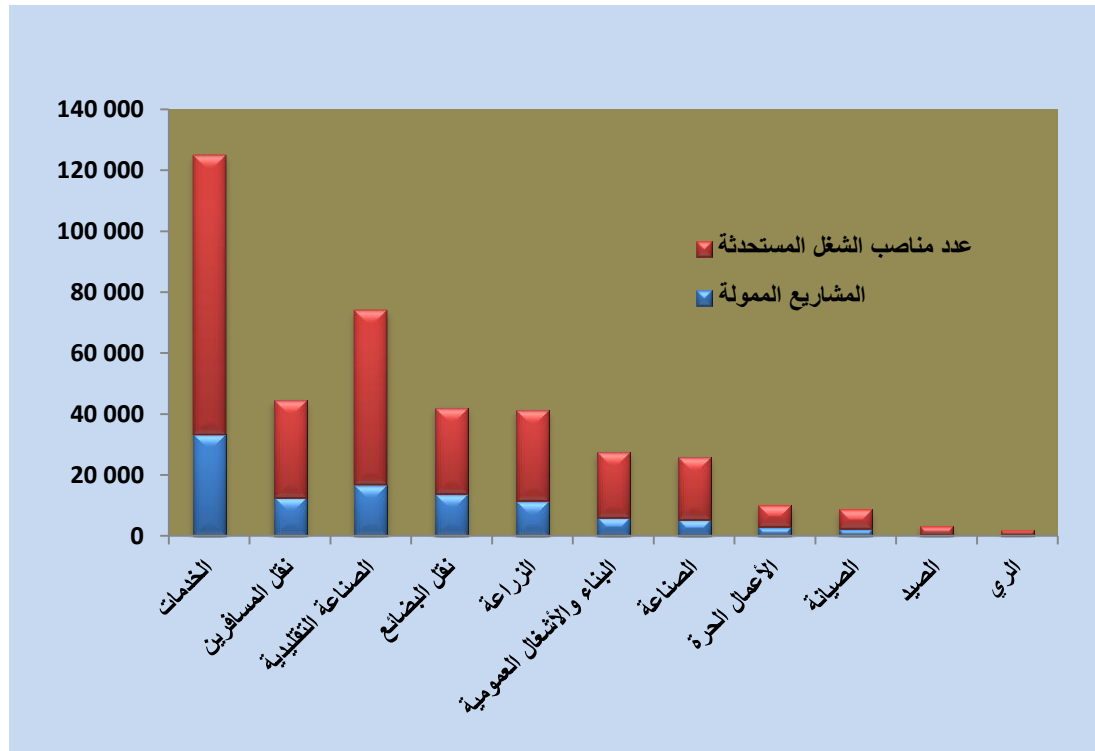
جدول رقم (12): حصيلة نشاط وكالة ANSEJ منذ نشأتها إلى غاية 2009

قطاع النشاط	عدد المشاريع		عدد مناصب الشغل		قيمة المشاريع الممولة
	الشهادات المسلمة	المشاريع الممولة	المناصب المنتظرة	المناصب المستحدثة	
الخدمات	116 304	33 289	308 020	91 693	6 859 984
نقل المسافرين	24 873	12 684	60 811	31 720	23 681 851
الصناعة التقليدية	4 560	16 716	143 000	57 200	34 983 262
نقل البضائع	25 921	13 758	54 269	28 171	32 094 745
الزراعة	76 074	11 429	202 344	29 729	24 725 106
الصناعة	33 713	6 025	116 184	21 524	19 682 746
البناء والأشغال العمومية	20 433	5 350	75 238	20 445	15 457 525
الأعمال الحرة	4 988	2 898	12 114	7 166	3 855 293
الصيانة	4 597	2 266	12 522	6 300	38 808 448
الصيد	1 733	537	7 042	2 765	30 878 878
الري	713	348	2 680	1 475	2 021 2929
المجموع	368 967	105 300	1 023 842	298 188	231 989 135

المصدر: نشرية المعطيات الاقتصادية لوزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية، 2009،

ص.35.

شكل رقم (05): يمثل توزيع مناصب الشغل حسب القطاعات المستحدثة على مستوى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن طريق دعم مؤسسة "أونساج"



المصدر: من إعداد الطالبتين، استنادا لمعطيات الجدول أعلاه.

نلاحظ من خلال الجدول أنّ قطاع الخدمات هو المهيمن في مجال استحداث أكبر مناصب الشغل الذي بلغ سنة 2009 حوالي 91 693 منصبا، يليه قطاع الصناعات التقليدية بـ 57 200 منصب مستحدث، من ثمة نجد قطاعا الزراعة ونقل البضائع، في حين نجد أنّ مساهمة بعض القطاعات كالري والصيد ضئيلة في خلق مناصب الشغل بسبب عدم تمويل كل المشاريع المؤهلة إلى غاية 2009.

4- دور الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في دعم التشغيل في المؤسسات

الصغيرة والمتوسطة

تتمثل حصيلة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة خلال السنة الأولى من نشاط هذا الجهاز، تم استقبال إلى غاية 20 نوفمبر 2005 أكثر من 198500 شخصا معنياً باستحداث النشاطات، وتم دفع أكثر من 35000 ملف لدى الصندوق، واعتمد أكثر من 19700 ملف من قبل لجان الانتقاء والاعتماد، أي ما يمثل 55% من مجمل الملفات المدفوعة، ولم يدفع للبنوك إلا 9183 ملفاً ما يعادل 50% من الملفات المقبولة من قبل لجان الانتقاء والاعتماد. في حين لم تقبل البنوك إلا 2622 ملف من

بين الملفات المدفوعة لها، أي ما يمثل 28% فقط من الملفات، و1992 سلفة ممنوحة من طرف الصندوق و1696 صاحب مشروع منخرط في صندوق الكفالة المشتركة لضمان القروض و 950 مؤسسة منشأة و 2535 منصب عمل مستحدث.

وبالنظر إلى الأرقام السابقة نجد أنه من بين مجموع 35380 ملفاً مودعاً لدى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة من أجل استحداث النشاطات إلى غاية 02 نوفمبر 2005، لم يستفيد من التمويل فعلياً إنشاء مؤسسة صغيرة أو متوسطة سوى 950 مشروعاً من بين 2622 من مشروع نال القبول لدى البنوك، أي ما يمثل 7,41% فقط من الملفات المودعة لدى وكالات الصندوق، وهذه النسبة ضئيلة جداً، تبيّن مدى الصعوبات التي يجدها أصحاب المشاريع والحاملين للأفكار الاستثمارية في إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة.⁽¹⁾

وعرفت سنة 2010 قفزة نوعية، إذ بلغ عدد ملفات المشاريع المودعة لدى الصندوق حوالي 123367 ملفاً مقابل 18888 ملفاً خلال فترة 2009، أي بزيادة 47% من الملفات المودعة، ولكن يبقى التمويل العقبة الرئيسية اتجاه المشاريع، إذ لم يمول خلال نفس الفترة إلا 12231 مشروعاً ساهم في استحداث 5653 منصب شغل.⁽²⁾

المطلب الثالث: عراقيل تنمية دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال التشغيل بالجزائر

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مدرسة تكوينية للمسيرين والمؤطرين واليد العاملة، وأداة فعالة لتحقيق التنمية الاقتصادية ودعم التشغيل، لذا يجب ترقيةها والاهتمام بهذا القطاع خاصة أنه يرفع من المستوى المعيشي للأفراد ويساهم في تنويع المنتجات الاقتصادية، ويخلق نخبة من المسيرين المتمكنين لتسيير حتى المشاريع الكبرى في المستقبل، ورغم هذه الأهمية إلا أنّ المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر لم تلحق بعد بالركب، بل أنها لم تتمكن حتى من مواكبة الدول المجاورة، فهي تحتل المرتبة الأخيرة في هذا المجال بعد كل من المغرب وتونس، ولقد زادت الظروف غير المستقرة التي

⁽¹⁾ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، نشرة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، العدد 32، ديسمبر 2006، ص. 02.

⁽²⁾ يحيى عبد القادر، مرجع سابق، ص ص. 129 - 130.

عاشتها الجزائر في عشرية التسعينات الوضع تأزماً، لذا لازال هذا القطاع هشاً لعدة عوامل.⁽¹⁾ وسنتطرق فيما يلي إلى أهم المشاكل التي تحول دون تنمية هذا القطاع، ومن أهمها نذكر:

1- مشاكل التمويل والائتمان:

من أهم وأخطر المشاكل التي تواجهها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، نجد مشكلة التمويل وهذا نتيجة لـ:

- ضعف رأس المال الخاص والاقتراض من العائلة والأصدقاء وعدم كفاءته.
- مخاطر الاقتراض من السوق غير الرسمي كسعر الفائدة المرتفعة جداً، والضمانات وشروط الاسترداد.
- صعوبة الحصول على القروض من البنوك التجارية لارتفاع درجة المخاطرة وإشكالية الضمانات، إضافة إلى سعر الفائدة والمدة وعدم ملاءمتها لطبيعة نشاط هذه المؤسسات، حتى أنّ البنوك لا تنتظر إليها على أنّها مشروعات بنكية.
- بطئ قرارات منح القروض.

2- مشاكل تمويل جهاز الإنتاج:

إنّ المتتبع لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نجده يعاني من عجز في التموين سواء بالمواد الأولية وبقطع الغيار أو التموين بالتجهيزات، بسبب نقص هذه المواد في السوق المحلي، ما أدّى إلى استيرادها رغم تكاليفها المرتفعة، أو البحث عن شريك ولو كان ذلك مكلفاً، أمّا بالنسبة للتجهيزات ونظراً لغلائها يلجأ المستثمر إلى اقتناء الآلات القديمة الأقل تكلفة، ما يؤثر سلباً على المنتج الصناعي كمّاً ونوعاً.⁽²⁾

3- مشاكل جمود المحيط الإداري:

تتطلب الإجراءات الإدارية عناية تامة لضمان تطابقها مع السياسات والتشريعات والنظم ذات

⁽¹⁾ سامي صالحي، التمويل المصرفي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة - دراسة مساهمة القرض الشعبي الجزائري (وكالة البويرة)، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص الاقتصاديات المالية والبنوك، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة أكلي محند ولحاج، البويرة، 2014 - 2015، ص. 87.

⁽²⁾ رابح حوني، رقية حساني، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومشكلات تمويلها، مصر: إيتراك للنشر والتوزيع، 2008، ص. 16.

الصلة، وتشكل هذه الإجراءات مساحة الالتقاء بين الحكومة من جهة، وأصحاب المشاريع من جهة أخرى، وباعتبار أنّ نشاط المؤسسة يتطلب الاستجابة الإدارية السريعة تنظيمًا وتنفيذًا، خاصة قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الذي يتميز بحركية، فإنّ الملاحظ هو أنّ الإدارة الجزائرية لا تزال تسير بنفس الروتين الرسمي الممل، فهناك الكثير من مشاريع الاستثمار عطلت أو لم يوافق عليها في وقتها المحدد، مما ضيع على أصحابها، وعلى الاقتصاد الوطني فرصًا لا تعوّض ويعود ذلك إلى:

- إنّ الذهنيات لم تنهيا لهضم وفهم خصوصية هذا النوع من المؤسسات، ومن ثم التعامل معها بما تتطلبه من سرعة في إنجاز الإجراءات الإدارية.
- السرعة في إصدار النصوص واتخاذ القرارات لا يواكبها حركية مماثلة في أداء وتفعيل الجهاز التنفيذي.

فالمتمعن في قوانين الاستثمار المتلاحقة يلاحظ أنّ السلطات الجزائرية اتخذت قرارات كثيرة لتشجيع الاستثمار، غير أنّ الواقع يثبت العكس، حيث يوجد العديد من الممارسات السلبية التي تنقص من عزيمة المستثمرين. أما الآجال المتوسطة لانطلاق مشروع في الجزائر فتقدر بـ 05 سنوات حسب الغرفة الجزائرية للتجارة والصناعة، وبسنتين حسب المستثمر، وذلك بمساعدة خبير. وحسب وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فإنّ مدّة إنشاء مؤسسة تتراوح ما بين 06 أشهر و 03 سنوات، حسب طبيعة النشاط. وللاشارة فإنّ الوقت الذي سيستغرقه انطلاق مشروع في ألمانيا 24 أسبوعًا، وفي البرازيل ما بين 4 و 7 أسابيع، أما إسبانيا فبين أسبوعين و 28 أسبوعًا، و السويد بين 02 و 04 أسابيع.⁽¹⁾

4- المشاكل المرتبطة بالعقار الصناعي:

بالإضافة إلى المعوقات سالفة الذكر، تعاني المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من مشكل العقار الصناعي، الذي وقف عائقًا في إنجاز وتحقيق العديد من المشاريع الاستثمارية والصناعية، ويبقى قطاعا معقّدًا، تسيره العديد من النصوص والكثير من المتدخلين دون أن تبين الجهة التي يمكنها اتخاذ القرار.

فالحصول على عقد الملكية أو عقد الإيجار يعدّ أمرًا صعبًا في ظل العجز عن الحصول على التراخيص الأخرى المكملّة، وحيث أن سوق العقارات لم تتبلور بشكل يحفز الاستثمار وأمام عجز وكالة دعم وترقية الاستثمارات المحلية والوكالات العقارية، في تسهيل إجراءات الحصول على العقار اللازم

(1) ابتسام بولقراس، مرجع سابق، ص ص. 164 - 165.

لإقامة المشروعات الصغيرة والمتوسطة، لغياب سلطة اتخاذ القرار حول تخصيص الأراضي وتسيير المساحات الصناعية، إضافة إلى محدودية الأراضي المخصصة للنشاط الصناعي وغيره، كل ذلك عرقل مسار قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.⁽¹⁾

5- المشاكل التسويقية:

تعاني المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من مشكلة التسويق في ظل منافسة قويّة بين هذه المؤسسات مع بعضها البعض من ناحية، وبينها وبين المؤسسات الكبرى من ناحية أخرى، بالإضافة إلى شدة المنافسة على المستوى الخارجي من جهة ثالثة، ويعود ذلك لعدة أسباب نذكر منها:
- عدم الإلمام بمبادئ التسويق، ما يؤدي إلى فشل المشروع بغض النظر عن أهمية وجود السلع والخدمات التي تنتجها.

- ضعف الإمكانيات المادية الموجهة للإنفاق على الترويج وتنشيط المبيعات، مثل الاشتراك في المعارض والإعلان في المجالات والجرائد والتلفزيون، وإقامة اتصالات وثيقة مع الأسواق، ومع منافذ التسويق البعيدة.⁽²⁾

- الافتقار إلى الوعي التسويقي، ونقص كفاءات رجال البيع والتسويق، وضعف المعلومات المتعلقة بأحوال السوق، ومستويات الأسعار وطبيعة السلع والخدمات المنافسة.⁽³⁾
- ضعف الحماية للمنتج الوطني من التدفق الفوضوي للمنتجات المستوردة، التي تحد من نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تدرعًا بالحرية الاقتصادية.

- ظاهرة عدم الثقة بالإنتاج الوطني مقارنة مع المنتجات الأجنبية المنافسة، لا سيما المنتجات الصينية.⁽⁴⁾

- تعرف هذه المؤسسات مساندة كبيرة من قبل العديد من الهيئات تمثل صناديق مالية لقطاعات مختلفة تهدف غالبًا لتوسيع مجالات نشاط هذه المؤسسات وفتح مجالات جديدة لاستقطاب أكثر لليد العاملة.

(1) سمية قندير، مرجع سابق، ص. 78.

(2) محمد فرحي، سلمى صالحي، المشاكل والتحديات الرئيسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، يومي 17 - 18 أبريل 2006، ص. 19.

(3) عبد الرحمن بن عنتر، عبد الله بلوناس، "مشكلات المشروعات الصغيرة والمتوسطة، وأساليب تطويرها، ودعم قدرتها التنافسية"، مجلة أبحاث روسيكان، العدد 01، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، الصادر في 2003، ص. 9.

(4) سمية قندير، مرجع سابق، ص. 79.

خلاصة الفصل:

إنّ التحولات التي شهدتها المؤسسة الاقتصادية في الجزائر، والإصلاحات التي مرّت بها منذ ثمانينات القرن العشرين، أدّت إلى تغيير تدريجي في السياسات المتبعة، من خلال إعادة الاعتبار للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة وتشجيع إنشائها، وقد توجّهت المجهودات المبذولة بإنشاء وزارة خاصة بها سنة 1994، ولإعطاء نفسٍ جديدٍ لترقية الاستثمار، أصدرت السلطات العمومية سنة 2001 الأمر المتعلق بتطوير الاستثمار والقانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. ويبقى على كاهل الدولة بذل المزيد من المجهودات لتحسين المحيط الذي تنشط فيه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتقليل الصعوبات والمشاكل التي تواجهها في مواطن عديدة خاصة فيما يخص العقار الصناعي، والمشاكل التمويلية والعراقيل الإدارية والبيروقراطية، حيث جاء قانون المالية التكميلي لسنة 2009 بإجراءات لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتحفيزها خاصة في مجال التشغيل، إذ تلعب هذه المؤسسات دورًا رياديًا في خلق فرص عمل، واستيعاب نسبة كبيرة من القوى العاملة بمستوياتها المختلفة، ومن ثم مساهمتها في التخفيف من مشكلة البطالة لكونها كثيفة العمالة، وقليلة رأس المال، ويقف نجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في امتصاص أكبر قدر من البطالة والقيام بدورها التنموي على ضرورة تهيئة مناخ ملائم لنمو وتوسيع هذه المؤسسات، وذلك من حيث الجوانب التشريعية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية بهدف تقليل المخاطر التي يتعرّض لها الشباب المقاولون.

الفصل الثالث

**دراسة حالة المؤسسة المتوسطة Le Fermier لإنتاج
الحليب والألبان ودورها في دعم التشغيل بولاية تيزي وزو**

بعد الدراسة النظرية لهذا البحث والمتمثلة في الفصلين السابقين، سنقوم في هذا الفصل بإسقاط الجانب النظري على الواقع، وذلك بإجراء دراسة ميدانية على مؤسسة متوسطة في ولاية تيزي وزو محاولين إبراز دور هذه المؤسسة في توفير مناصب الشغل.

ولتحقيق الهدف من هذه الدراسة، قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث:

المبحث الأول: تقديم عام للمؤسسة.

المبحث الثاني: مساهمة المؤسسة المتوسطة لإنتاج الحليب والألبان «Le fermier» في خلق مناصب الشغل.

المبحث الثالث: عرض وتحليل نتائج الاستبيان

المبحث الأول: تقديم عام للمؤسسة

تلعب مؤسسة «Le fermier» دورًا هامًا في خلق مناصب الشغل، وامتصاص البطالة، من ثمة دعم التنمية المحلية وكذا تطوير المنتجات الوطنية، ولتوضيح ذلك سنقوم أولاً بإعطاء نظرة شاملة على خصائص هذه المؤسسة.

المطلب الأول: تعريف المؤسسة المتوسطة لإنتاج الحليب و الألبان «Le fermier» وشكلها القانوني

هي مؤسسة متوسطة خاصة لإنتاج الحليب والألبان، أنشئت من طرف "عميود إسماعيل" تحت اسم «Le Fermier»، والتي تعني الفلاح في 16 أبريل 2004 برأسمال قدر ب 10.000.000,00 دج، ناتج عن تمويل ذاتي لمؤسسها، تقع في ولاية تيزي وزو، وبالتحديد في شارع الإخوة بجاز في المدينة الجديدة. يعمل في المؤسسة 94 عاملاً، وتنشط على المستوى الوطني، إذ تقوم بإنتاج تشكيلة من ثلاثة (03) منتجات تتمثل في:

- حليب بقر طازج ومبستر في أكياس بسعة 1 لتر.
- الألبان في أكياس وقارورات بسعة 1 لتر.
- الأجبان بمختلف أنواعها.⁽¹⁾

وتبلغ الطاقة الإنتاجية لهذه المؤسسة 12 طن يوميًا، وتتوفر على وحدتين للإنتاج، إحداهما تبلغ طاقتها الإنتاجية 300 علبة في الساعة، والوحدة الثانية تبلغ وحدتها الإنتاجية 1200 كيس في الساعة.⁽²⁾ أما بالنسبة لشكلها القانوني فهي عبارة عن شركة وحيدة الأسهم ذات مسؤولية محدودة (EURL) Entreprise Unipersonnelle à Responsabilité Limitée والتي يقصد بها في القانون التجاري حسب المادة 544، أنها تلك الشركة التي يؤسسها شخص واحد برأسمال لا يقل عن 100.000 دينار، والأرباح والخسائر يتحملها صاحبها.⁽³⁾

⁽¹⁾ مقابلة شخصية مع تسعديت شخي، مديرة مصلحة الموارد البشرية في مؤسسة Le Fermier بتيزي وزو يوم 16 ديسمبر 2015، على الساعة 10:00 صباحًا.

⁽²⁾ نفس المرجع السابق.

⁽³⁾ أحمد بوسهمين، فراحي بلحاج، "دور البنوك في تنمية المؤسسات المصغرة في منطقة بشار"، ملتقى وطني حول: المنظومة البنكية في ظل التحولات القانونية والاقتصادية، معهد علوم التسيير، التجارة والعلوم الاقتصادية، المركز الجامعي بشار، يومي 24 - 25 أبريل 2006، ص. 02.

الجدول رقم (13): يمثل خصائص مؤسسة «Le Fermier»

اسم المؤسسة	الطبيعة القانونية للمؤسسة	تاريخ التأسيس	القطاع	طبيعة النشاط	المقر الاجتماعي	عدد العمال
Le Fermier	شركة وحيدة الأسهم ذات مسؤولية محدودة	2004/04/16	خاص	إنتاجي	بولاية تيزي وزو	94

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقاً لمعطيات المؤسسة.

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لمؤسسة «Le Fermier» لإنتاج الحليب والألبان

يقصد بالهيكل التنظيمي: توزيع السلطات والمسؤوليات والوظائف بالمستويات الإدارية المختلفة، كما يبين وسائل الاتصال الرسمية، وكذا مستويات الإشراف فيه، فالهيكل التنظيمي يسمح بتقسيم أعمال المؤسسة وتصنيفها حتى تساهم في بلوغ أهدافها.⁽¹⁾

ويتكون الهيكل التنظيمي لمؤسسة Le Fermier من 05 مديريات، إلى جانب المديرية العامة، وكل مديرية تقسم إلى عدة أقسام. وهي كما يلي:

أولاً: عرض التنظيم الوظيفي للمؤسسة حسب الهيكل التنظيمي:

1- المديرية العامة:

تتمثل مهمتها في القيادة والإشراف والتنسيق بين مختلف المديريات، كما تقوم بتحديد الأهداف بوضع الإستراتيجية العامة للمؤسسة، وتهتم بتسيير شؤون المؤسسة بصفة عامة من استيراد وتصدير، إنتاج، عمال، ... إلخ. وعلى هذا المستوى نجد نائب المدير الذي يساعد المدير العام في كل أعماله، وينوب عنه في حالة غيابه.

إضافة إلى سكرتيرة أو كاتبة إدارية، والتي تهتم بشؤون المديرية تحت إشراف المدير العام، إذ تتولى مهام تحضير مواعيد المتعاملين مع المؤسسة واستقبالهم، وترتيب وتنظيم الوثائق الضرورية في

⁽¹⁾ محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط2، الأردن، (د. د. ن)، 2004، ص. 215.

الأرشيف... إلخ.

2- مديرية الإنتاج:

تعمل هذه المديرية مع مخابر التحليل، وهي تسهر على تحسين نوعية الإنتاج، ورفع حجم المبيعات لتجنب الوقوع في المشاكل، كما تسهر على تحقيق النظافة داخل الورشات الإنتاجية.

3- مديرية الجودة:

هي مسؤولة عن مراقبة التسيير داخل المؤسسة، كما تهتم بكل ما يتعلق بالجودة انطلاقاً من المواد المستعملة وصولاً إلى المنتج النهائي.

4- قسم الصيانة:

تتمثل وظيفته في القيام بأشغال الصيانة على مستوى المصنع، وضمان عملية إمداد المؤسسة بكل مستلزمات الصيانة.

5- إدارة التموين:

تعمل إدارة التموين على تزويد المؤسسة بكل احتياجاتها في عملية الإنتاج الخارجية (استيراد)، أو محلية (تجهيزات المكاتب، الأدوات، ... إلخ)، وكذلك الموارد البشرية (ضمان سيرورة سياسة التشغيل، الأجور، ومراقبة الغيابات والحد منها ... إلخ)

6- الإدارة المالية والمحاسبة:

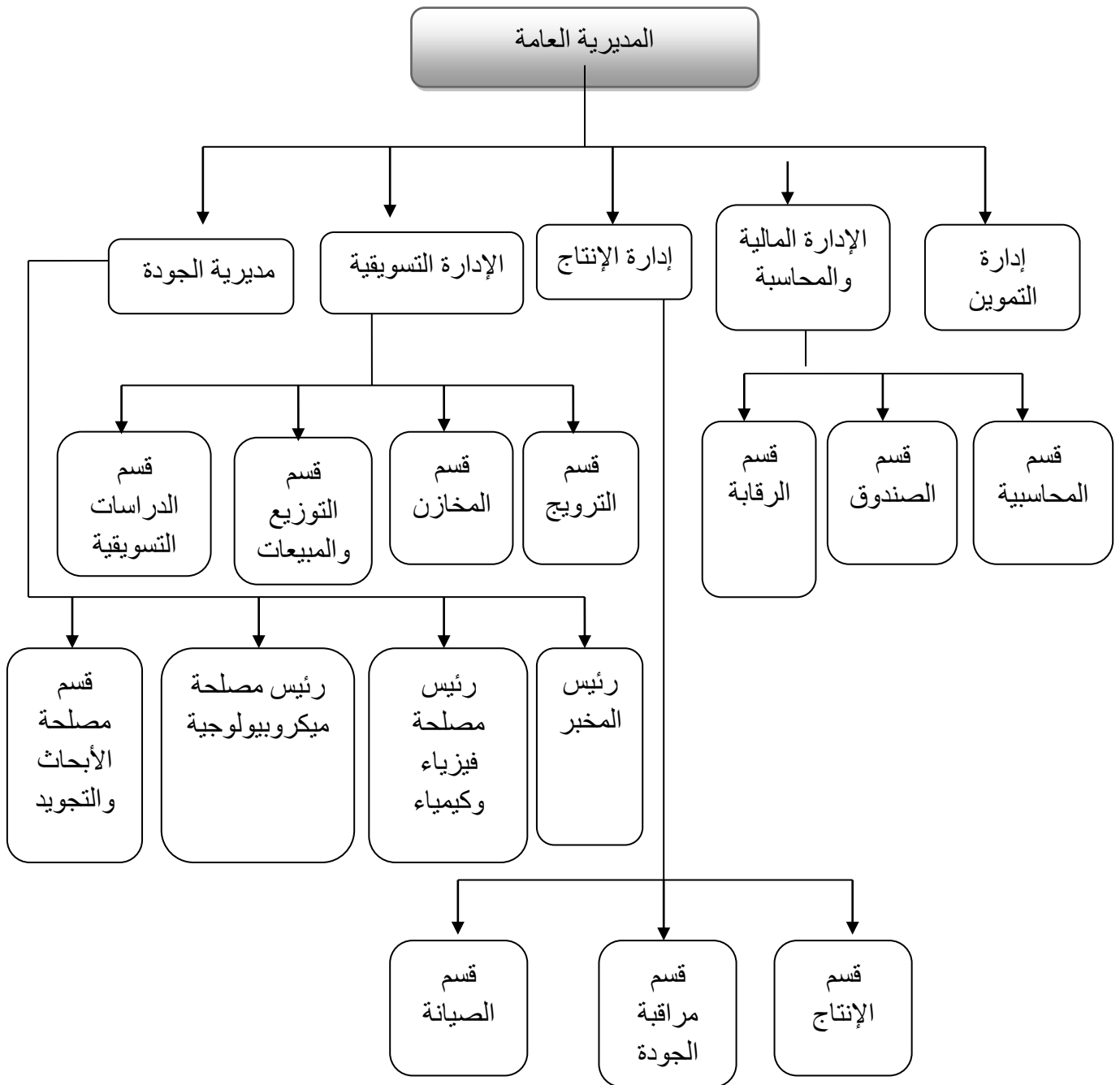
يتمثل دورها في تسيير الشؤون المالية والمحاسبية للمؤسسة، تسيير الميزانيات الخاصة بكل المديرية، والسهر على السير الحسن لخزينة المؤسسة والقيام بالمعاملات البنكية مع مختلف البنوك، إضافة إلى التصريح الجبائي والضريبي.

7- قسم الترويج:

ويقوم هذا القسم بترويج منتجات المؤسسة باستخدام كل وسائل الترويج الممكنة.⁽¹⁾

⁽¹⁾ نفس المرجع السابق.

ثانيًا: شكل رقم (06): مخطط يمثل الهيكل التنظيمي لمؤسسة إنتاج الحليب والألبان Le Fermier



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على معطيات المؤسسة.

المطلب الثالث: أهداف المؤسسة

يمكن حصر الأهداف الأساسية لمؤسسة فيما يلي:

- تحقيق الربح للمؤسسة.
 - السهر على مراقبة الجودة وإخضاع منتوجاتها للفحص المخبري للحفاظ على سلامة الزبائن.
 - توسيع نشاطات المؤسسة، وذلك بإضافة منتوجات جديدة.
 - إعداد برنامج التموين على ضوء احتياجات الزبائن.
 - العمل على امتصاص البطالة، حيث تقوم المؤسسة بتشغيل 94 عاملاً، مع وضع إستراتيجية لاستحداث أكبر قدر ممكن من مناصب الشغل مستقبلاً.
 - العمل على إنشاء هيئات جديدة لتعزيز وتوسيع شبكة التوزيع والاتصال.
 - إنشاء مخزون أمان، وتدعيم السوق الوطنية بالمواد التي توزعها.⁽¹⁾
- بعد أن عرفنا بالمؤسسة وشرحنا هيكلها التنظيمي وأهدافها فلا بد أن تطرق إلى جانب مهم ألا وهو دور مؤسسة Le Fermier في خلق مناصب الشغل، وهذا سنشرحه في المبحث الثاني.

(1) نفس المرجع السابق.

المبحث الثاني: مساهمة المؤسسة المتوسطة لإنتاج الحليب والألبان Le Fermier في خلق مناصب الشغل

سنحاول في هذا المبحث إبراز دور مؤسسة Le Fermier في خلق مناصب الشغل ومنح فرص العمل للتقليص من البطالة، فقد سعى مسؤولوها إلى تحقيق ذلك منذ نشأة المؤسسة سنة 2004.

المطلب الأول: تشغيل اليد العاملة في مؤسسة Le Fermier

إنّ زيادة الطلب وتغيّر النشاط، عاملان أساسيين في توفير مناصب العمل في مؤسسة Le Fermier، حيث اقتصرَت هذه المؤسسة أثناء نشأتها على إنتاج الحليب فقط، الأمر الذي لم يستدعي تكثيف اليد العاملة، واضطرت فيما بعد إلى استحداث مناصب الشغل بعد زيادة نشاطها ومضاعفة حجم منتجاتها.

فمؤسسة Le Fermier تعتمد على يد عاملة متنوعة بمختلف المستويات، وتتميّز بكثافة اليد العاملة النسوية، وبالتالي تعتمد على موارد بشرية قليلة التجربة، نظرًا لكون الأعمال التي ينجزونها بسيطة وغير معقّدة، ولا تستوجب مهارة وكفاءة عالية المستوى بما يتناسب وطبيعة العمل بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. ونجد أنّ هذه المؤسسة توظّف العمّال ذوي الشهادات والإطارات في مجال الإدارة، أمّا الفئات الأخرى فتوظفهم في وحدات الإنتاج. وتجدر الإشارة إلى قيام هذه المؤسسة بإدماج الموظفين في إطار عقود ما قبل التشغيل لمدة ثلاث (03) سنوات.

أمّا فيما يخصّ الأجور، فهي تختلف من مستوى لآخر، ومن عامل لآخر، وتحدد وفق الأسس التالية:

- على أساس الأقدمية والخبرة.
- على أساس النشاط وكمية الإنتاج.
- على أساس المستوى التعليمي والشهادات.⁽¹⁾

يبلغ العدد الإجمالي للعمّال في مؤسسة Le Fermier سنة 2015 حوالي 94 عاملاً، بعدما كان عددهم لا يتجاوز 20 عاملاً عند نشأة المؤسسة سنة 2004، وهذا إنّ دلّ على شيء إنّما يدلّ على تزايد فرص الشغل على مستوى المؤسسة، وتجدر الإشارة إلى أنّ عدد العمّال المؤقتين بلغ عددهم 08 عمّال

⁽¹⁾ نفس المرجع السابق.

سنة 2015، بينما كان عددهم لا يتجاوز 03 عمال سنة 2010. مع العلم أنّ كل العمّال المشتغلين في المؤسسة يستفيدون من التأمين الاجتماعي، وذلك وفقاً لإحصائيات المؤسسة.

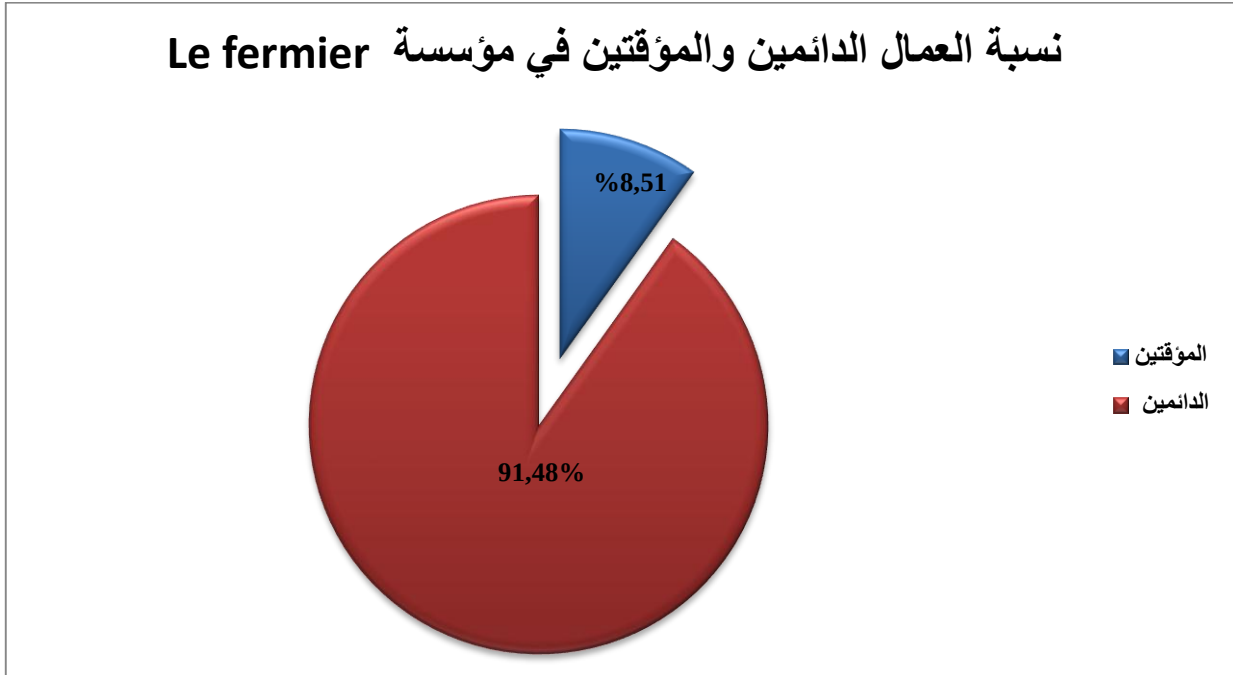
الجدول رقم (14): يمثل تطوّر عملية تشغيل العمّال في مؤسسة Le fermier 2004-

2015

السنوات	عدد العمّال المؤقتين الملتحقين بالمؤسسة	النسب %	عدد العمّال الدائمين الملتحقين بالمؤسسة	النسب %
2004	0	%0	20	%23,25
2005	0	%0	04	%4,65
2006	0	%0	05	%5,81
2007	0	%0	9	%10,46
2008	0	%0	07	%8,13
2009	0	%0	05	%5,81
2010	01	%12,5	06	%6,97
2011	02	%25	07	%8,13
2012	0	%0	04	%4,68
2013	01	%12,5	05	%5,81
2014	02	%25	06	%6,97
2015	01	%12,5	08	%9,31
المجموع	08	%100	86	%100

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقاً لمعطيات المؤسسة.

شكل رقم (06): شكل يبين نسبة العمال الدائمين والمؤقتين من 2004 إلى 2015.



المصدر: من إعداد الطالبتين، اعتماداً على معطيات المؤسسة.

تحليل الجدول:

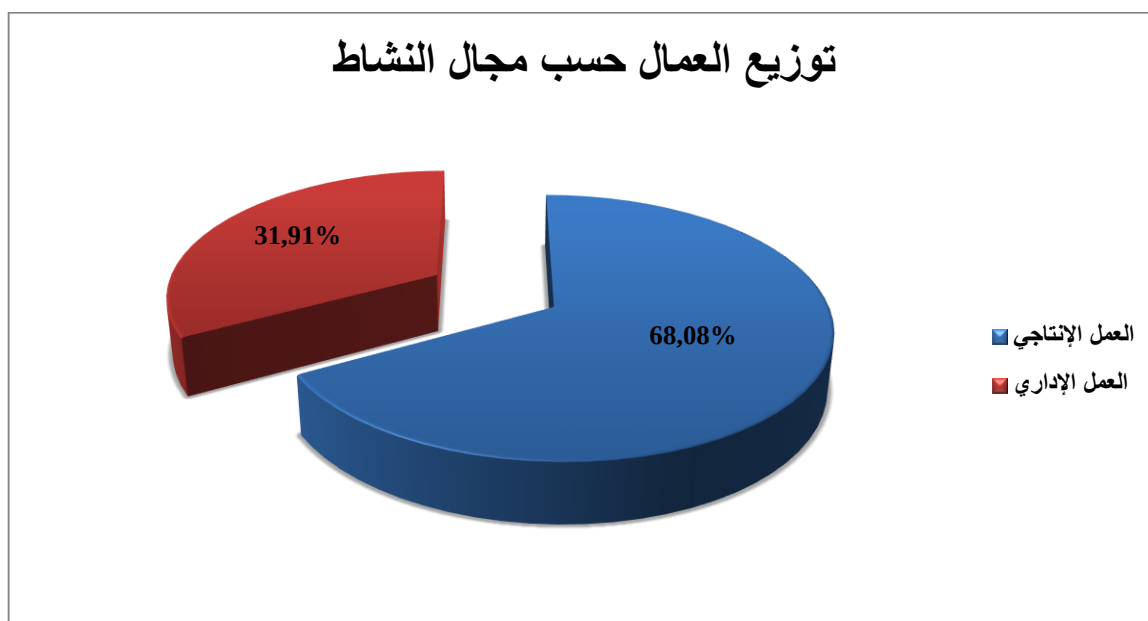
نستنتج من الجدول رقم (16) أن عدد العمالة في مؤسسة Le fermier في تزايد مستمر، حيث بلغ العدد الإجمالي للعمال 20 عاملاً سنة 2004، ليصل إلى 29 عاملاً سنة 2006، وفي سنة 2009 بلغ عدد المستخدمين 50 عاملاً، وفي بداية 2010 بدأت المؤسسة بإدماج العمال في إطار عقود ما قبل التشغيل، ليصل العدد الإجمالي للعمال سنة 2015 إلى 94 عاملاً، منهم 8 مستخدمين يشتغلون في إطار عقود ما قبل التشغيل بنسبة 8,51%. ويرجع ازدياد عدد العمال في المؤسسة لارتفاع الإنتاج وتطوير أنشطتها لأجل تحسين مركزها في السوق الوطنية.

الجدول رقم (15) يمثل توزيع العمالة حسب النشاط

الفوج 01	الفوج 02	الفوج 03	الفوج 04
64 عامل بسيط	مسيرًا 01	15 إطارًا	14 تقنيًا

المصدر: معطيات المؤسسة.

شكل رقم (07): يمثل توزيع العمّال حسب مجال النشاط



المصدر: من إعداد الطالبتين، اعتماداً على معطيات المؤسسة.

من خلال الدائرة النسبية نلاحظ أنّ نسبة العمّال المشغلين في المجال الإنتاجي يفوق عدد العمّال الذين يشتغلون في الإدارة، حيث بلغ عددهم 64 عامل مقابل 30 عاملاً إدارياً فقط، نظراً لطبيعة نشاط المؤسسة الإنتاجي.

أمّا الجدول فيمثل توزيع العمّال حسب نشاطهم، فنجد 64 عامل بسيط مقابل مسير واحد و15 إطار بالإضافة إلى 14 تقنياً مكلفين بالعمل التقني ذلك لأنّ المؤسسة ذات طابع إنتاجي من الدرجة الأولى وبالتالي تحتاج إلى يد عاملة أكثر في الوحدات الإنتاجية وفي مجال التسويق.

وتجدر الإشارة أنّ جل العمّال المؤقتين يشتغلون على مستوى إدارة المؤسسة، فهم من خريجي الجامعة.

المطلب الثاني: عراقيل تنمية دور المؤسسة المتوسطة «Le fermier» لإنتاج الحليب والألبان في مجال التشغيل

تعاني مؤسسة «Le Fermier» مثل باقي المؤسسات الأخرى عبر الوطن من عدّة صعوبات وعراقيل تحول دون بلوغها الأهداف المرجوة، وتعرقل عملية التشغيل بها، ونذكر منها:

1- ارتفاع أسعار المواد الأولية، ونقص التوريد أحياناً، وقوة المنافسة في السوق، الذي يؤثر سلباً على مداخل المؤسسة.

2- كثرة الضرائب والرسوم التي تشكل عبئاً على ميزانية المؤسسة مما يصعب عليها استقطاب أكثر لليد العاملة.

3- تعاني المؤسسة من مشكل استقطاب يد عاملة في إطار عقود ما قبل التشغيل خاصة فئة الذكور، لنفور هذه الفئة من العمل وفق هذه الأولوية، خاصة وإن الأجر لا يتناسب سواء مع مستواهم أو جهودهم المبذولة.

4- هروب العديد من العمالة المؤهلة لمناصبهم وذوي الخبرة نحو القطاع العام بحثاً عن مستقبل مهني واجتماعي أفضل.

5- عدم التخصص لدى بعض العمالة مما يستغرق وقتاً لأداء العمل ويرفع من حوادث العمل والأخطاء المهنية، الأمر الذي يدفع بالمسؤول إلى اختيار أشخاص ذوي الكفاءات والخبرة خاصة في بعض الأقسام كقسم المخبر، التموين، إلخ.

6- عدم رضا بعض العمال عن أجورهم مما يؤثر على مردوديتهم وأدائهم المهني.

عليه نستنتج بأن مؤسسة Le Fermier لإنتاج الحليب والألبان المتواجدة بولاية تيزي وزو بالرغم من المشاكل والصعوبات التي تواجهها، إلا أنها تسعى بكل الطرق لتحسن ظروف العمل بالمؤسسة ووضع إستراتيجية لاستقطاب أكبر قدر من العمالة مستقبلاً، وهذا ما سنحاول التركيز عليه في المبحث الأخير، من خلال تحليل نتائج المقابلة مع صاحب المؤسسة، وكذا تحليل نتائج الاستبيان مع العمال.⁽¹⁾

المبحث الثالث: عرض وتحليل نتائج الاستبيان

(1) نفس المرجع السابق.

بغرض إبراز مدى مساهمة المؤسسة المتوسطة لإنتاج الحليب والألبان Le Fermier بولاية تيزي وزو في خلق مناصب الشغل، قمنا بإجراء مقابلة مع صاحب المؤسسة، وكذا وضع استبيان موجه للعمال، وذلك قصد معرفة وضعية التشغيل داخل المؤسسة، وسنحاول من خلال هذا المبحث تحليل وعرض نتائج الاستبيان والمقابلة.

المطلب الأول: بيانات شخصية حول أفراد العينة

نقصد بعينة الدراسة ذلك الجزء من المجتمع، حيث يمكن اختيارها وفق قواعد وطرق علمية، وتمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً.⁽¹⁾

وبما أنّ الدراسة تستهدف دراسة دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل، قمنا بدراسة مؤسسة متوسطة بولاية تيزي وزو Le fermier، وقمنا بتحديد عينة قصدية للعمال القادرين على الكتابة، وتمثل العينة 77,65% من المجتمع الأصلي للدراسة الذي يضم 94 عاملاً أي ما يعادل 73 عاملاً.

1- توزيع العينة حسب السن:

النسبة المئوية	التكرارات	الفئات العمرية
46,57%	34	29 – 20
28,76%	21	39 – 30
13,69%	10	49 – 40
10,95%	8	60 – 50
100%	73	المجموع

يبين لنا الجدول أعلاه الفئات العمرية لأفراد العينة المدروسة، ومن خلال المعطيات، فإنّ النسبة الأكبر للعمال تنحصر أعمارهم ما بين 20 و 29 سنة، والتي تمثل نسبة 46,57%، والنسبتين الأقل هما اللتان تنحصران ما بين 40 إلى 49 و 50 إلى 60 سنة، والتي بلغت على التوالي 13,69 و 10,95%، ويعود السبب في تغليب الفئة الشابة في هذه المؤسسة إلى أنّها في حاجة إلى طاقة شابة، فكما سبق الذكر فإنّ المؤسسة ذات طابع إنتاجي تحتاج إلى القوة الجسمانية، إضافة إلى ذلك فإنّ الشباب

(1) محمد كامل المغربي، أساليب البحث العلمي، الأردن: الدار العلمية للنشر والتوزيع، 2002، ص.139.

المتخرجين من الجامعات ومختلف المعاهد يتم استقطابهم من قبل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التابعة للقطاع الخاص، حيث أصبحت أهم بديل للمؤسسات التابعة للقطاع العام.

2- حسب الجنس:

الجنس	التكرار	النسب
ذكر	50	68,49%
أنثى	23	31,50%
المجموع	73	100%

يتضح من خلال الجدول أنّ معظم الموظفين ذكور، وتقدر نسبتهم بـ 68,49% من إجمالي أفراد العينة، مقارنة بفئة الإناث التي تقدر نسبتها بـ 31,50% من إجمالي أفراد العينة، وهذا يعود إلى نوعية الوظائف بالمؤسسة التي لا يمكن للمرأة أن تقوم بها، كخدمة الأمن، الصيانة وبعض الأعمال الشاقة داخل المصنع.

3- حسب المستوى التعليمي:

المستوى التعليمي	التكرارات	النسب المئوية
بدون مستوى	5	6,84%
ابتدائي	8	10,95%
متوسط	10	13,69%
ثانوي	17	23,28%
جامعي	33	45,20%
المجموع	73	100%

أما فيما يخص المستوى التعليمي، ومن خلال النتائج أعلاه نلاحظ النسبة الأعلى هي 45,20% والتي تمثل العمال ذوي المستوى الجامعي، يليها فئة العمال ذوي المستوى الثانوي الممثلة بنسبة 23,28%، ثم نسبة 13,69%، والتي تعبر عن فئة العمال ذوي المستوى المتوسط، وبلغت نسبة العمال ذوي المستوى الابتدائي 10,95%، في حين بلغت نسبة العمال بدون مستوى في المؤسسة 6,84%.

فبالرغم من أن العمل اليدوي الروتيني لا يحتاج إلى مستوى عالي، إلا أنّ المؤسسة تشغل نسبة

عالية من الجامعيين، وقد صرّحت نسبة من أفراد العيّنة بأنّ مستواهم التعليمي لا يتوافق مع عملهم، فغالبية أفراد العيّنة هم ذوي المستوى العالي، لكنهم مضطرون للعمل ولو خارج تخصصاتهم للتخلص من البطالة.

4- حسب الحالة العائلية:

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
متزوج	30	% 41,09
أعزب	40	% 54,79
مطلق	2	% 2,73
أرمل	1	% 1,36
المجموع	73	%100

يتبيّن لنا من الجدول أعلاه أنّ النسبة الأكبر تعود لفئة العزاب، وهذا يعود إلى أنّ النسبة الأكبر من العمال الموظفين في هذه المؤسسة هم شباب خريجين جدد، لذلك فهو غير مؤسسين لعائلات بعد، وقد مثلت نسبتهم 54,79%، تليها فئة المتزوجين التي تعتبر قريبة جداً من الفئة السابقة، حيث مثلت 41,09%، ما يعني نسبة كبيرة من العمّال حتى وإن صرحوا بأنهم يفضلون العمل في القطاع الخاص على القطاع العام، إلا أنّ ذلك لم يمنعهم من العمل به من أجل إعالة عائلاتهم، كذلك تفوق نسبة العزاب ببرز بوضوح ظروف العمل غير الملائمة والأجور المتدنية التي لم تسمح لهم بتأسيس عائلات.

المطلب الثاني: نتائج تحليل الاستبيان والمقابلة مع مالك مؤسسة Le Fermier

في هذا المطلب سنقوم بتقديم المعطيات العامة الخاصة بالعمال، وبالتالي التعرض إلى مجموعة من الأسئلة الموجهة لهم، ولصاحب المؤسسة وذلك بغرض التعرف على أوضاع التشغيل داخل المؤسسة.

أولاً: نتائج الاستبيان مع عمال المؤسسة:

1- ما هي مدّة عملك في المؤسسة؟

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
4 - 1	40	54,79%
8 - 5	29	39,72%
11 - 9	4	5,47%
المجموع	73	99,99%

يوضح الجدول أعلاه أنّ نسبة أفراد العيّنة الذين تتراوح مدّة عملهم بين سنة وأربع سنوات تبلغ 54,79%، والتي تمثل أغلبية أفراد العيّنة، تليها نسبة الأفراد الذين تتراوح مدّة عملهم في المؤسسة بين خمسة وتسع سنوات، والتي بلغت 39,72%، وبعدها نسبة 5,47%، والتي مثلت العمّال الذين عملوا في المؤسسة لمدّة تتراوح بين 9 و11 سنة خدمة، وهم من الأوائل والأقدم في المؤسسة.

فيما أنّ نشاط المؤسسة قد بدأ منذ 11 سنة وكبداية عدد العمال كان أقل، ومع تطوّر مستوى الإنتاج وتزايدده، وأيضاً مع تعقد وتطور العمل، وارتفاع أرباح المؤسسة ما وفّر لها سيولة مالية ساعدتها على خلق مناصب شغل، ورفع وتيرة التشغيل إلى أن وصلت 94 عاملاً حالياً، ما يبرز دور هذه المؤسسة في دعم التشغيل على مستوى ولاية تيزي وزو.

2- هل سبق وأن عملت في مؤسسة أخرى؟

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
نعم	20	27,39%
لا	53	72,60%
المجموع	73	100%

أجاب 27,39% من العمّال بأنّهم قد عملوا في مؤسسات أخرى قبل التحاقهم بالمؤسسة الحالية، ونسبة 72,60% فقط من كانت إجابتهم بأنّهم لم يعملوا من قبل، فبالإضافة إلى عامل التدريب داخل المؤسسة، نجد الخبرة التي اكتسبها هؤلاء من عملهم السابق، جعلهم يتقنون استعمال الآلات التي يعملون بها، فما لاشك فيه أنّ العمل في مؤسسات سابقة يمكن العمال من اكتساب الخبرة والذكاء المهني الذي يجعلهم قادرين على التفاعل مع غيرهم من العمال، وكذا تكيّفهم مع عملهم الجديد.

3- كيف تم تشغيلك في المؤسسة؟

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
على أساس الشهادة	39	53,42%
التأهيل المهني	22	30,13%
القربة	10	13,69%
أخرى تذكر	2	2,73%
المجموع	73	100%

توصلنا من خلال الجدول أنّ نسبة تقدر بـ 53,42% ممن التحقوا بعملهم على أساس الشهادة، تليها نسبة 30,13% ممن اختيروا على أساس تأهيلهم المهني، والنسبتين الأقل هما القربة والتي مثلت 13,69% ونسبة 2,73% التي مثلت عاملين أثبتت أجابا بأنهما التحقا بمنصب عملهما من خلال الوساطة.

وهذا يخالف ما هو معروف عن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تعتبر مؤسسات عائلية بالدرجة الأولى - إن صحّ التعبير، حيث يتم بتشغيل الأقارب والمعارف باعتبارهم الأجدر لأصحاب هذه المؤسسات والأولى لتقلد منصب الشغل، وتحقيقها للأرباح والعوائد المادية، وهذا ما انتبهت إليه المؤسسة محل الدراسة، حيث كسرت القاعدة.

4- هل مستواك التعليمي ملائم للعمل الذي تشغله؟

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
نعم	31	42,46%
لا	41	57,53%
المجموع	73	100%

أجاب 42,46% من العمال بأن مستواهم التعليمي ملائم للوظيفة التي يشغلونها، بينما جاءت نسبة عدم الملائمة بـ 57,53%، فنظراً لوجود عدد كبير من ذوي الشهادات الجامعية الذين يشغلون أعمالاً بسيطة، لأن هدف أغلبية أفراد العيّنة في هذه المؤسسة التخلص من البطالة التي يعانون منها بغرض النظر عن نوعية العمل ومدى تناسبه مع مؤهلاتهم العلمية.

5- هل تفضل العمل في القطاع الخاص على القطاع العام؟

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
نعم	13	17,80%
لا	60	82,19%
المجموع	73	100%

أما عن تفضيل أفراد العينة العمل في القطاع الخاص على القطاع العام، فقد جاءت الإجابات بنعم بنسبة 17,80%، أما الإجابات ب لا فبلغت نسبتها 82,19%، والتي تمثل الأغلبية، وذلك راجع لاعتبارات عديدة، أهمها نظرة المجتمع للقطاع الخاص على أنه القطاع المستغل، والنظر للعمل في القطاع العام على أنها الوظيفة الأضمن.

6- ما هو سبب اختيارك للعمل في المؤسسة؟

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
التخلص من البطالة	59	80,82%
الأجر مغري	8	10,95%
المعاملات الإدارية جيّدة	4	5,47%
أخرى تذكر	2	2,73%
المجموع	73	100%

تجدر الإشارة إلى أنّ 6 أفراد من العينة أجابوا على احتمالين اثنان، حيث أجاب أحدهم على احتمالي التخلص من البطالة والأجر المغري في آن واحد، وقام الآخر بالإجابة على الأجر المغري والمعاملات الإدارية الجيدة في نفس الوقت، أما الأخير أجاب على احتمالي التخلص من البطالة والمعاملات الإدارية الجيدة.

وقد جاءت أغلبية الإجابات مركزة على التخلص من البطالة، وممثلة بـ 80,82%، وهذا ما يؤكد عدم تفضيل العمّال العمل في القطاع الخاص وأنّهم اضطروا لذلك هرباً من البطالة، كما جاءت الإجابات بالأجر المغري بنسبة 10,95%، أما المعاملات الإدارية الجيدة فنسبة القائلين بها بلغت 5,47%.

وبعود السبب في احتلال احتمال «التخلص من البطالة» المرتبة الأولى، لكون العديد من السباب يتخرج من الجامعات ومراكز ومعاهد التكوين المهني أملا في أن يجد عملا في القطاع العام،

لكنه يصطدم بجدار المحسوبية والوساطة، لذا فهو يبحث عن أي عمل للهروب من البطالة حتى وإن كان الراتب الذي سيحصل عليه من العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة سيكون ضعيفاً، إلا أن هذا لم يمنع العديد من العمال اعتبار الراتب الذي سيتحصلون عليه مغرياً، وهو الاحتمال الذي احتل المركز الثاني.

7- هل تم تدريبك داخل المؤسسة؟

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
نعم	52	% 34,24
لا	21	% 28,76
المجموع	73	%100

الملاحظ من نتائج الجدول أعلاه أن النسبة الأكبر من العمّال تلقوا تدريباً داخل المؤسسة والتي بلغت % 34,24، وذلك لعدم اكتسابهم أي خبرة ، ، في حين بلغت نسبة العمّال الذين لم يتلقوا أي تدريباً في المؤسسة 28,76 %، وحسب تصريح العيّنة أنّهم تدربوا في عملهم السابق.

8- هل أنت راض على الأجر الذي تتلقاه بالمؤسسة؟

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
نعم	17	% 23,28
لا	56	%76,71
المجموع	73	%100

أما فيما يخص الأجر الذي يتقاضاه العمال، فمن خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح لنا أن الأغلبية غير راضين عليه حيث جاءت %76,71 من الإجابات بلا، وهذا من أبرز الأسباب التي تفسر عدم تفضيل أغلبية العمّال العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الناشطة بالقطاع الخاص، وكما سبق توضيحه في جدول سابق، فإن أغلبية العمال اختاروا العمل في هذه المؤسسة للهروب من حالة البطالة، وليس بسبب الأجر الذي يتلقونه، وعلى النقيض من ذلك فإن نسبة %23,28 أبدت رضاها على الأجر الممنوح وأنها تفضل العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة، وأنها تتحصل على حوافز ومكافآت مالية.

9- هل تحصلون على مكافآت مالية في المؤسسة؟

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
نعم	23	31,50 %
لا	50	68,49 %
المجموع	73	100 %

تبيّن نتائج أعلاه أنّ 31,50 % فقط من العمّال يتحصلون على مكافآت مالية، بينما نجد أنّ النسبة الأكبر والمقدّرة بـ 68,49 % أجابوا بأنّهم لا يتحصلون على مكافآت مالية. فقد جاءت أغلبية الإجابات بأنّ العمال لا يستفيدون من المكافآت المالية وهي أبرز الحوافز المادية التي يستفيد منها الأفراد من التنظيمات التي يعملون فيها، وهي نسبة موازية أيضاً لنسبة العمّال الذين صرّحوا بأنّهم غير راضين على الأجر الذي يتقاضونه وأنّهم عملوا في المؤسسة الحالية للخروج من البطالة التي عانوا منها، وهذه من أبرز العيوب التي نجدها في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية فقد يؤدي عدم الرضا الذي يشعر به العمّال إلى تمردهم، فالعنصر البشري أهم مورد لدى المؤسسة وعليها تقديره بمختلف الحوافز المادية والمعنوية.

ثانياً: نتائج المقابلة مع صاحب مؤسسة إنتاج الحليب والألبان «Le Fermier»

أ- ما هي نوعية العمالة في مؤسستكم؟

وعلى أي نوع تعتمدون أكثر؟

أجاب صاحب مؤسسة «Le Fermier» بأنّه يعتمد على مختلف أنواع العمالة نظراً لطبيعة النشاط الإنتاجي الذي يتطلب مختلف التخصصات وجميع المستويات، حتى العمل اليدوي الروتيني الذي لا يحتاج إلى مستوى تعليمي.⁽¹⁾ إلا أن المؤسسة تعتمد أكثر على ذوي الشهادات والتأهيل المهني، وذلك لتخصصهم في المجال ودورهم في تطوير المؤسسة وتحقيق الأرباح.

⁽¹⁾مقابلة مع السيد: (إسماعيل عميود)، مالك مؤسسة Le Fermier لإنتاج الحليب والألبان بولاية تيزي وزو يوم 12 ديسمبر 2015، على الساعة 35: 10.

ب- هل تقومون بترسيم العمال المؤقتين العاملين في إطار عقود ما قبل التشغيل في المؤسسة؟

أجاب صاحب المؤسسة بأنه يتم ترسيم العمال المؤقتين بعد نهاية المدّة الرسمية المقدّرة بـ 03 سنوات من العمل، وذلك بشرط الالتزام في العمل أي الجديّة وعدم التغيب غير المبرر.

ج- هل يحظى عمالكم بالتأمين الاجتماعي؟

أجاب صاحب المؤسسة بأنّ جميع عمال المؤسسة مؤمنون بدون استثناء بما في ذلك التأمين على حوادث العمل والأخطار المهنية.

د- هل لديكم إستراتيجية لاستحداث مناصب شغل مستقبلاً؟

أجاب صاحب المؤسسة أنّه يخطط إلى توسيع حجم المؤسسة، وذلك بزيادة منتجات أخرى، وحتى أنّه يخطط لإنشاء فرع في منطقة أخرى في الولاية، وهذا ما سيؤدي إلى جلب أكبر عدد من العمالة والتقليص من البطالة بالمنطقة.⁽¹⁾

المطلب الثالث: الحلول المقترحة لترقية دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في

دعم التشغيل

رغم حداثة نشأة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، وعدم بلوغها بعد المكانة اللائقة على المستوى الاجتماعي والاقتصادي لاصطدامها بجملة من المعوقات السالفة ذكرها، إلا أن خيارها نابع من إدراك بأنّ الحد من ظاهرة البطالة يستوجب حتماً بناء مؤسسات اقتصادية قوية ومتنوعة من شأنها توفير مناصب العمل لزيادة في معدلات التشغيل.

ولتجاوز هذه المعوقات التي تعترض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، يتعيّن وجوباً إيجاد حلول

لإشكالية هذه المشروعات التي تحتاج إلى قوّة الدعم ومساندة كبيرة.

(1) نفس المرجع السابق.

لتمكين المؤسسة الصغيرة والمتوسطة من لعب دور حيوي في الاقتصاد الجزائري، والمساهمة الفعالة في امتصاص البطالة نقترح التوصيات التالية:

■ لأن التنمية أساسها ووسيلتها الإنسان، فيجب على السلطات في البلاد الاعتناء بالبحث العلمي، وذلك من خلال تدعيم الباحثين والأساتذة بكامل الإمكانيات اللازمة للقيام بالبحوث العلمية، والتكفل بالجانب الاجتماعي للباحثين والأساتذة والكفاءات لتفرغهم للحصول العلمي، الابتكار والإبداع، وبالتالي المساهمة في تطوير المؤسسات الجزائرية، وإحداث التنمية المستدامة.

■ تحسين ظروف معيشة سكان المناطق المحلية والداخلية في المجالات المختلفة والرفع من مستوى الرعاية الصحية والتعليمية ونشر المعارف الجديدة مع تنمية قدراتهم على خدمة أنفسهم بأنفسهم بإنشاء مؤسسات تتناسب ومهاراتهم، والإمكانيات الطبيعية المتاحة في مناطقهم، حيث تكون هذه المؤسسات هي أنسب وسيلة لدفع عجلة التنمية المحلية.

■ ضرورة استمرار عملية إعادة التكوين للعمال تماشياً مع التطور التكنولوجي لرفع مستوى أداء الأفراد في ضوء قدراتهم وميولاتهم.

■ تطوير التعليم بكل مستوياته، خاصة التعليم العالي والتكوين المهني وتحقيق التوافق والتكامل بين القطاعين، والتطوير المستمر للمناهج والأساليب، والاعتماد على النوعية في التكوين من خلال تحسين جودة برامج التعليم، ورفع نسبة الملتحقين بالتكوين المهني، وتوفير برامج التكوين والتعليم التي يتحقق منها اكتساب المهارات اللازمة، والتأهيل يكون حسب المهن التي يستند عليها الطلب في سوق العمل لاسيما في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ومعظمها مهنٌ تقنية والمرونة، في برامج التدريب.

■ إدخال التعديلات اللازمة، لبعض المهن التي يفتقد لها السوق.

■ تبني آلية التشاور والتنسيق بين الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين، خاصة المؤسسات الاقتصادية وأرباب العمل، ووكالات التشغيل من جهة، ومؤسسات التكوين خاصة مراكز ومعاهد التكوين المهني، والمدارس العليا والجامعات من جهة أخرى، وأخذ رأي المؤسسات الاقتصادية في إعداد برامج التكوين.

■ الإقرار بدور القطاع الخاص بما في ذلك المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تعتبر المولد الأكبر لفرص العمل، واتخاذ المزيد من الإجراءات التوعيمية لتشجيع هذا القطاع على خلق المزيد من

فرص العمل.

- تطوير مكاتب التشغيل والحد من البيروقراطية والمحسوبية ووضع لجان تساعد الشباب للحصول على منصب عمل وفق الشفافية المطلوبة، وتوفير التجهيزات والإطارات للإشراف على هذه المكاتب.
- فسح المجال للمتخصصين والخبراء الجامعيين للمساهمة في تطوير التسيير والتنظيم والأداء للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والاستفادة من البحوث الجامعية، وإقامة علاقات دائمة بين المؤسسات الجامعية لتكوين إطارات ذات كفاءات عالية وتقنيين مختصين في تسيير وإدارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- إقامة معارض وملتقيات تجمع أصحاب العمل والمؤسسات من جهة، والشباب طالبي العمل من جهة أخرى لوضع علاقات ثقة بين الطرفين، وإشراك جميع القطاعات التي لها علاقة بالاستثمار والتشغيل في إنشاء نظام فعال لجمع المعلومات الاقتصادية وتحليلها وإفادة المستثمرين بها، وذلك من أجل توجيه الاستثمار على أسس سليمة.
- الاهتمام بالتخطيط كأسلوب علمي ومتكامل يسمح بتجديد سياسات التنمية الوطنية بصفة عامة والتنمية المحلية بصفة خاصة، وتحديد دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للتنمية الإقليمية المتوازنة.
- ضرورة مساعدة الحكومة لهذه المؤسسات بتخفيض الرسوم والضرائب والإعفاء منها في بعض الأحيان، مما يخفف الأعباء على ميزانيتها بشكل يساعدها على استقطاب أكبر قدر من العمالة.
- خلق مناصب شغل جديدة من خلال توسيع نطاق المنتجات مستقبلاً.
- الاعتماد على عامل التخصص وذلك بتشغيل الشباب في مكانهم المناسب، وبما يتناسب مع تخصصه ومستواه التعليمي.
- ترسيم العمال الذين يشتغلون بعقود ما قبل التشغيل، ومنحهم فرصة للتنمية روح المبادرة واكتسابهم الخبرة ما يخفف العبء على المؤسسات العمومية.
- تحسين مستوى الأجور والمعاملات الإدارية مع العمال مما يشجعهم على العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الناشطة في القطاع الخاص وعدم تفضيلهم للقطاع العام.
- أضف إلى ذلك القيام بدراسات جادة ومعقدة للعراقيل التي تقف أمام ترقية هذه المؤسسات

وتطويرها، وذلك في أقرب الآجال لتمكينها في عملية التنمية بصفة عامة وخلق مناصب الشغل بصفة خاصة.

خلاصة الفصل:

لقد قمنا في هذا الفصل بدراسة ميدانية لمؤسسة متوسطة لإنتاج الحليب والألبان في ولاية تيزي وزو تحت اسم «Le Fermier»، حيث قمنا بالتعريف بالمؤسسة وشرح هيكلها التنظيمي، وأهم المعوقات التي تحد نشاطها.

ولتقييم أهمية هذه المؤسسة، ودورها في توفير مناصب الشغل، قمنا بإعداد استمارة تحتوي على مجموعة من الأسئلة حول واقع التشغيل في المؤسسة ومدى مساهمتها في امتصاص البطالة. ولقد أظهرت الدراسة أنّ وضعية التشغيل بالمؤسسة في تطور مستمر، وارتفاع عدد العمال فيها يتزايد من سنة لأخرى، وذلك منذ نشأتها إلى يومنا هذا.

بالرغم من بعض الصعوبات التي تعترض المؤسسة إلا أنها تسعى جاهدة لتهيئة ظروف العمل (الضمان الاجتماعي، ترسيم العمال الذين يشتغلون في إطار عقود ما قبل التشغيل، مكافآت مالية، منحهم العطل، ... إلخ).

الخاتمة

لعبت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورًا هامًا في اقتصاديات الدول المتقدمة، وتعتبر من أهم الركائز في محاربة الفقر والبطالة، ولقد أثبتت التجارب بأن دعم هذا القطاع الحيوي من خلال تشجيع المبادرة الفردية هو الحل الأمثل للوصول إلى تحقيق تنمية اقتصادية.

وقد حاولت هذه الدراسة تسليط الضوء على دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تدعيم سياسة التشغيل، ودراسة مدى قدرة هذه المؤسسات على إحداث وخلق مناصب الشغل والنهوض بعملية التنمية، لاسيما بعد انهيار أسعار النفط وتراجع قدرات الدولة في تمويل المشروعات الكبيرة الخالقة gمناصب الشغل.

وفي ضوء الأوضاع الحالية للبطالة، وواقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر يمكن استخلاص بعض النتائج التي توصلنا إليها والتي تهم متخذي القرار وواضعي السياسات الاقتصادية والاجتماعية، ويمكن إيجازها فيما يلي:

- هناك اهتمام متزايد من قبل السلطات العمومية في الجزائر بدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال استحداث الأجهزة الداعمة لإنشاء هذه المؤسسات، وصناديق الضمان، والهيئات ذات العلاقة المتخصصة في تقديم المساعدة الفنية والإدارية والاستشارية، والتي ساهمت كلها في التزايد الواضح في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التابعة منها للقطاع الخاص خلال الأعوام الأخيرة، حيث تضاعف عددها خلال المرحلة 2001-2009 بما يقارب 04 مرات، مما ساهم في ارتفاع قدراتها في توفير مناصب الشغل سنوياً ، لا سيما في ظل تقليص دور الحكومة في استحداث فرص عمل دائمة، ومنه يمكن اعتبارها المدخل الأساسي في الوقت الراهن للحد من البطالة.

- تبني الحكومة في الجزائر إصلاحات في المجال التشريعي الخاص بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة خاصة في المرحلة الأخيرة، وإنشاء الأجهزة المساعدة على استحداث المؤسسات المصغرة، الصغيرة والمتوسطة، ودعمها بمنح تحفيزات ضريبية وجبائية وتقديم ضمانات وتسهيلات لهذا النوع من المؤسسات، إضافة إلى تخفيض نسبة المساهمة المالية الشخصية للشباب المستحدث للمؤسسات.

- مساهمة مؤسسة إنتاج الحليب والألبان «Le Fermier» التي أجرينا فيها دراسة ميدانية في استحداث مناصب الشغل وتيرة المناصب المتاحة من سنة لأخرى، ودورها الفعال في امتصاص البطالة.

- اعتماد هذه المؤسسة على خرجي الجامعات وذوي المستوى التأهيلي وذلك للاستفادة من

كفاءاتهم وتخصصاتهم لغرض تنمية المؤسسة وتحقيق أهدافها المرجوة.

ورغم هذه الجهود المبذولة يبقى قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بعيداً عن تحقيق الأهداف المرجوة منه في مجال التشغيل وذلك راجع للأسباب التالية:

- وجود صعوبات ذات طابع إداري تعترض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خاصة الحديثة منها، هذه الصعوبات معظمها بيروقراطية مثل كثرة الوثائق المطلوبة لإنشاء المؤسسة، وثقل الإجراءات الإدارية التي تأخذ وقتاً طويلاً.

- قلة مشاريع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يعود إلى الصعوبات خاصة في التمويل صعوبة الحصول على القروض المصرفية، مع طول مدة دراسة الملفات، مما يؤدي إلى تأخر استحداث المؤسسات والنشاطات بالنسبة للذين تحصلوا على هذه القروض، وما ينعكس سلباً على مناصب الشغل، التي من المفروض إحداثها، فالقصور في تمويل هذه المؤسسات يعتبر من المعوقات الرئيسة التي تحول دون تنميتها في جميع مناطق الوطن، ودون استقطابها لليد العاملة بالشكل المطلوب.

- عدم إقبال الشباب على التكوين في التخصصات التقنية والحرفية المطلوبة في سوق العمل لا سيما في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

- التباين الكبير في كثافة المؤسسات بين قطاع وآخر، حيث تتركز هذه المؤسسات خاصة في قطاعي الخدمات والبناء والأشغال العمومية.

- نقص ثقافة التقاؤل والاعتماد على العمل الذاتي، إذ إنّ معظم الشباب يميلون إلى العمل في وظائف عمومية وضعف الميول نحو العمل المقاوالاتي، وخلق المؤسسات واستحداث النشاطات الخاصة عند فئات واسعة من المجتمع خاصة الشباب.

لابدّ من الإشارة في الأخير أنّ قدرة المؤسسات الصغيرة على استيعاب أعداد أكبر من الشباب العاطل عن العمل لا تعتمد فقط على الاستثمار، وتوفير الأموال اللازمة لبدء مشاريع جديدة، وإنّما أيضا توفير الآليات المناسبة التي تمكّنها من رفع مستوى إنتاجية العمالة بها، ودعمها وتأهيلها لمواجهة تحديات التجارة الحرّة.

الملاحق

تاريخ

الآنستين: سليمانى ليدية

سليمانى ديهية

المؤسسة: جامعة مولود معمري، تيزي وزو

السيد مدير مؤسسة: إنتاج الحليب والألبان

«Le Fermier»

الموضوع: طلب ملئ استمارة البيانات

لنا عظيم الشرف أن نتقدم إلى سيادتكم المحترمة بهذا الطلب، راجين منكم إفادتنا ببعض البيانات والتصورات حول طريقة التوظيف في مؤسستكم، وذلك خلال ملئ الاستمارة المرفقة، علماً أنّ هذا العمل يندرج في إطار إعداد مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية، تخصص سياسات عامة وإدارة الجماعات المحلية بجامعة مولود معمري تيزي وزو تحت عنوان "دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بتدعيم سياسة التشغيل في الجزائر 2001 - 2009 (دراسة حالة مؤسسة متوسطة كنموذج)" تحت إشراف الأستاذة عزوف نعيمة.

كما نحيطكم علماً بأنّ البيانات والمعلومات التي ستقدمونها في هذه الاستمارة لن تستخدم إلاّ للأغراض العلمية لهذا البحث.

تقبلوا منا سيدي المدير، فائق التقدير والاحترام.

استمارة الاستبيان:

1- ما هي مدة عملك في المؤسسة؟

1- 4 سنوات ☐

5 - 8 سنوات ☐

9 - 11 سنة ☐

2- هل سبق وإن عملت في مؤسسة أخرى؟

☐ نعم

☐ لا

3- كيف تم توظيفك في المؤسسة؟

☐ على أساس الشهادة

☐ التأهيل المهني

☐ القرابة

☐ أخرى (أذكرها)

4- هل مستواك التعليمي ملائم للوظيفة التي تشغلها؟

☐ نعم

☐ لا

5- هل تلقيت تدريباً حول عملك؟

☐ نعم

☐ لا

6- هل تفضل العمل في القطاع الخاص أم القطاع العام؟

☐ نعم

☐ لا

7- ما هو سبب اختيارك للعمل في هذه المؤسسة؟

☐ الخروج من البطالة

☐ الأجر المغربي

الملاحق

☐ المعاملات الإدارية الجيدة

☐ أخرى (تذكر)

8- هل أنت راض على الأجر الذي تتلقاه؟

☐ نعم

☐ لا

9- هل تحصلون على مكافآت مالية؟

☐ نعم

☐ لا

قائمة المراجع

المراجع بالعربية

الكتب:

- 1- أبو السيّد، فتحي السيّد عبده، الصناعات الصغيرة ودورها في التنمية المحلية، الجماهيرية الليبية: مؤسسة شباب الجامعة، 2005.
- 2- الأشوح، صالح ، زينب، الإطار والبيئة ومداولة البطالة، القاهرة: دار غريب للبطالة والنشر والتوزيع، 2003.
- 3- الطيب كشروود، عمّار، البحث العلمي ومناهجه في العلوم الاجتماعية والسلوكية، عمّان: دار المناهج للنشر والتوزيع، 2007.
- 4- المحجوب، رفعت ، الطلب الفعلي، القاهرة: دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، 1971.
- 5- المخروق، ماهر حسن ، المشروعات الصغيرة والمتوسطة وأهميتها ومعوقاتهما، عمّان: مركز المنشأة الصغيرة والمتوسطة، مارس 2006.
- 6- المغربي، محمد كامل، أساليب البحث العلمي، الأردن: الدار العلمية للنشر والتوزيع، 2002.
- 7- النجار، فريد، الصناعات والمشروعات الصغيرة ومتوسطة الحجم، الإسكندرية: الدار الجامعية، 2006.
- 8- القرشي، مدحت، اقتصاديات العمل، عمّان: دار وائل للنشر والتوزيع، 2007.
- 9- بوحوش، عمار، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ط6، بن عكنون: ديوان المطبوعات الجامعية، 2011.
- 10- محمد سليمان عبد الله الأشقر، معجم علوم اللغة العربية، بيروت : مؤسسة الرسالة، 1990.
- 11- محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط2، الأردن، 2004.
- 12- بن شهرة، مدني، الإصلاح الاقتصادي وسياسة تشغيل (التجربة الجزائرية)، الأردن: دار الجامعة للنشر والتوزيع، 2009.
- 13- دادي عدون، ناصر والعايب عبد الرحمان ، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2010.
- 14- جواد، نبيل، إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بيروت: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، "مجد"، 2007.

- 15- جميل بشارت، هبا، التمويل المصرفي الإسلامي للمشروعات الصغيرة والمتوسطة، الأردن: دار النفائس للنشر والتوزيع، 2008.
- 16- جمعة، أحمد حلمي وآخرون، أساسيات البحث العلمي في العلوم الاقتصادية والمالية، عمان: دار الصفاء، 1999.
- 17- دوقان، عبيدات، وآخرون، مذكرات عن مناهج البحث، عن كتاب البحث العلمي، مفهومه و أدواته، أساليبه، الأردن: دار مجد للنشر والتوزيع. (د،ت،ن)
- 18- سبنسرهل، جالن، منشآت الأعمال الصغيرة، (تر: صليب بطرس)، ط2، القاهرة: الدار الدولية للنشر والتوزيع، 1998.
- 19- سيد لطيف، هدى ، الأسس العلمية للإدارة، القاهرة: الشركة العربية للنشر والتوزيع، 1996.
- 20- فخري طلمية، إلهام، التسويق في المشاريع الصغيرة مدخل استراتيجي، عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع، 2009.
- 21- عطا، غنيم حسين، نحلان، عبد الله صادق ، دراسات في التمويل أساسيات الاستثمار وتكوين إدارة محافظة الأوراق المالية، جدة: دار الناييف، 2004.
- 22- عبد السميع، أسامة السيّد، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية الإسلامية، مصر: دار الفكر الجامعي، 2008.
- 23- عبد الغفار، رشاد القصبى، مناهج البحث في علم السياسة، القاهرة: مكتبة الآداب، 2004.
- 24- عبد الله الظاهر، محمد، الضرورات التي تفرضها سياسة الخصخصة في مجال علاقات العمل، بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، 2004.
- 25- عبد الله خشيم، مصطفى ، موسوعة علم السياسة، طرابلس: الدار الجماهيرية، 1994.
- 26- فكري، أحمد نعمان، النظرية الاقتصادية في الإسلام، الإمارات العربية المتحدة، دبي: دار القلم، 1985.
- 27- حسين عمر، الموسوعة الاقتصادية ، ط4، القاهرة: دار الفكر العربي، 1992.
- 28- رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، جمهورية مصر العربية، عالم المعرفة، 1998.
- 29- خوني، رابح، حساني، رقية ، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومشكلات تمويلها، مصر: إيتراك

للنشر والتوزيع، 2008.

المجلات:

- 30- أبو زنت، ماجدة وعثمان غنيم، "التنمية المستدامة، دراسة نظرية في المفهوم والمحتوى"، مجلة المنارة، المجلد 12، العدد 01، الصادر في 2006.
- 31- بوسميين، أحمد، "الدور التنموي للاستثمارات في المؤسسة المصغرة في الجزائر"، مجلة جامعة دمشق الاقتصادية والقانونية، المجلد 26، العدد الأول، كلية العلوم التجارية والعلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة تيارت، الصادر في 2010.
- 32- بن حسن، ناجي وآخرون، "البطالة في الجزائر: دراسة تحليلية"، مجلة اقتصاد والمجتمع، العدد 01، جامعة منتوري، قسنطينة، الصادر في 2002.
- 33- بن عنتر عبد الرحمن، بلوناس، عبد الله، "مشكلات المشروعات الصغيرة والمتوسطة"، وأساليب تطويرها، ودعم قدرتها التنافسية"، مجلة أبحاث روسيكان، العدد 01، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، الصادر في 2003.
- 34- بريش، السعيد ، "مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، (حالة الجزائر)"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد الثاني عشر، الصادر في نوفمبر 2007.
- 35- مولاي لخضر، عبد الزايف، "تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000 - 2001"، مجلة الباحث، كلية العلوم الاقتصادية والتجارة وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر، العدد 10، الصادر في 2012.
- 36- رواب، عمار وغري صباح ، "التكوين المهني والتشغيل في الجزائر"، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 2، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الصادر في 2011.
- 37- عبد الجواد، عادل أحمد، "البطالة والجريمة"، مجلة الأمن والحياة، العدد 278، الصادر في سبتمبر 2005.

الملتقيات:

- 38- بولقراس، ابتسام، آليات مكافحة البطالة، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نموذجًا، ملتقى دولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 18/17/2014/ جوان 2014.
- 39- بن قطاف، أحمد، فيشوش، حمزة ، المنظومة القانونية والمؤسسية لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، ملتقى حول: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية بالجزائر خلال 2010 – 2011، جامعة محمد بوقرة، بومرداس، يومي 18 و19 ماي 2011.
- 40- بن خيرة سامي، بوخلوة، باديس، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في دعم التشغيل في الجزائر، ملتقى وطني حول: واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، يومي 05-06/05/2013.
- 41- مداس، حبيبة، واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومكانتها الاقتصادية مع الإشارة إلى ولاية الوادي، ملتقى وطني حول: واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، يومي 05-06/05/2013 .
- 42- مسعودي، زكرياء، حميداتو، صالح، دور آليات تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تفعيل سياسة التشغيل بالجزائر مع الإشارة إلى تجربة صندوق الزكاة بالجزائر، ملتقى وطني حول: إستراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، يومي 18 و19 أفريل 2012.
- 43- ناصر، سليمان، عواطف، محسن ، قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في دعم التشغيل في الجزائر، ملتقى وطني حول: واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر يومي 29-28 أكتوبر 2013.
- 44- سعدون، عائشة، قرومي، حميد، واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، معوقات تطورها، الملتقى الوطني حول: تقييم دور الأجهزة والبرامج المتخصصة في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري، المركز الجامعي، كلية العلوم الاقتصادية تمناست ، يومي 3 و4 مارس 2015.
- 45- فرحي محمد، صالح، سلمى، المشاكل والتحديات الرئيسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في

الدول العربية، ملتقى دولي حول: متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الوطن العربي، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف. ، يومي 17 - 18 أفريل 2006.

- 46- ريمي، رياض، ريمي، عقبة، تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأهميتها في الجزائر ملتقى وطني حول: واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، يومي 05-06/05/2013.
- 47- غريس، عبد النور، نصير، أحمد، واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، الملتقى الوطني حول: واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، يومي 05 - 06/05/2013.

الوثائق الرسمية:

- 48- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون 01 - 20، المتضمن ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجريدة الرسمية، العدد 77، الصادرة في 30 رمضان عام 1422هـ، الموافق لـ 15 ديسمبر 2001.
- 49- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول عناصر مطروحة للنقاش من أجل عقد النمو، الدورة العادية السادسة والعشرون، جويلية، 2005.
- 50- نشرية الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، العدد 32، ديسمبر 2006.
- 51- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية، نشرية معلومات إحصائية 2009.
- 52- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون المتعلق بإنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الجريدة الرسمية، العدد 52، الصادرة في 23 شوال عام 1432هـ، الموافق لـ 21 سبتمبر 2011.

الرسائل الجامعية:

- 53- أيت عيسى، عيسى، سياسات التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية، أطروحة دكتوراه في تخصص تسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2010 - 2011.
- 54- بوكابوس، فاطمة الزهراء، سياسة التشغيل وتوجه الشباب نحو النشاط الاقتصادي غير الرسمي، دراسة ميدانية لشباب ولاية البويرة من ممارسي الأنشطة الاقتصادية غير الرسمية، مذكرة تخرج

- لنيل شهادة الماستر، تخصص تنظيم و عمل، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة ألكلي محند أولحاج، البويرة، 2011-2012.
- 55- برجى، شهرزاد، إشكالية استغلال مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، مذكرة ماجستير ، تخصص مالية دولية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان، 2011-2012.
- 56- بوهلال، صليحة ، وكالات تشغيل الشباب (النتائج و العوائق) دراسة حالة الوكالة الولائية للتشغيل - ورقلة، مذكرة ماستر، تخصص تنظيمات سياسية وإدارية ،كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، 2012/2013.
- 57- بلحمدي، سيد علي، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كأداة للتنمية الاقتصادية في ظل العولمة، حالة الجزائر، مذكرة ماجستير، تخصص إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة البليدة، 2013-2014.
- 58- دويس، وفاء، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تخفيض مستوى البطالة في الدول النامية، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة ماستر، تخصص تسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة ، 2013-2014.
- 59- دحماني إدريوش، محمد، إشكالية التشغيل في الجزائر، أطروحة دكتوراه، تخصص اقتصاد التنمية كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد ، تلمسان 2012 - 2014.
- 60- طالبي، خالد، دور القرض الإيجاري في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة حالة الجزائر، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد ومانجمنت، ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2010/2011.
- 61- مشري، محمد الناصر، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية المحلية المستدامة، دراسة الإستراتيجية الوطنية لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (حالة ولاية تبسة)، مذكرة ماجستير ، تخصص علوم التسيير ، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم الاجتماعية، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2011/ 2012.
- 62- سايح، حنان، بوعناني، فاطمة الزهراء ، سياسة التشغيل في الجزائر، مذكرة مقدّمة لنيل شهادة ليسانس، تخصص تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية ،جامعة

- أبي بكر بلقايد، تلمسان ، 2010/2011.
- 63- فرحاتي، حبيبة، دور هياكل الدعم المالي في تحسين أساليب تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة حالة الجزائر 2001-2011، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية، تخصص مالية ونقود ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2012/2013.
- 64- شلاي، فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل 2005 - 2009، مذكرة ماجستير، تخصص اقتصاد كمي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 2004/2005.
- 65- عبد القادر، يحيى، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في امتصاص البطالة، دراسة حالة ولاية تيارت، مذكرة ماجستير ، تخصص إدارة أعمال ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة السانوية وهران، 2001/2012.
- 66- صالح، سامي، التمويل المصرفي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة - دراسة مساهمة القرض الشعبي الجزائري - (وكالة البويرة)، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص الاقتصاديات المالية والبنوك، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير ،جامعة أكلي محند ولحاج، البويرة 2014- 2015.
- 67- قوجيل، محمد، تقييم أداء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في إنشاء ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات المصغرة المنشأة في إطار فرع ولاية ورقلة، مذكرة ماجستير، تخصص مالية ،كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2008- 2009.
- 68- قنيدرة، سمية، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحدّ من ظاهرة البطالة، دراسة حالة ولاية قسنطينة، مذكرة ماجستير، تخصص إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير ، جامعة منتوري، قسنطينة 2009/2010.
- 69- قميحة، رابح، سياسات التشغيل في الجزائر، في ظل برامج التنمية 2001 - 2012، مذكرة ماجستير، تخصص إدارة أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013 - 2014.

المقابلات

- 70- مقابلة شخصية مع تسعديت شيخي، مديرة مصلحة الموارد البشرية في مؤسسة Le Fermier بتيزي وزو يوم 16 ديسمبر 2015 على الساعة 10:00 صباحًا.
- 71- مقابلة مع إسماعيل عميود مالك مؤسسة Le Fermier بولاية تيزي وزو يوم 12 ديسمبر 2015، على الساعة 10:35.

المواقع الإلكترونية:

- 72- سليمان أحمية ، السياسات العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، على الموقع: <http://www.djelfa.info/vb/showthread.php?>

المراجع باللغة الأجنبية:

Ouvrages

- 73- Lutte, Gérard, **Libérer l'adolescence**, Paris : éditions Wavres, 1998.
- 74- Mokhtar Lakehal, **Dictionnaire d'économie contemporaine**, 2ème édition, Hurope. S. L, Barcelone, 2001.
- 75- Nathalie Champrou, Olivier Frayssé, **entreprises et entrepreneur dans leur environnement en grande- Bretagne et aux Etats Unis**, Paris : Presse Sorbonne, Nouvelle, 2005.
- 76- Olivier Ferrier, **les très petites entreprises**, Paris : éditions de Boeck, université Bruxelles, 2002.
- 77- Pierre Elliott Trudeau, **La stabilité de l'emploi**, Québec, Presse de l'université Laval, 1956.

rapports

- 78- Bureau international du travail, « **la normalisation international du travail** », série 53, GENEVE, 1953.
- 79- Caisse National Economique et Social, Rapport national sur le

développement humain, Algérie, 2006.

80- Caisse National Economique et Social, Rapport sur « **l'évolution des dispositifs d'emploi** », Algérie, 2002.

81- L'office national des statistiques, **l'emploi et le chômage**, données et statistiques, N° 226 ; éditions (ONS),2013 .

82- République Algérienne Démocratique et Populaire, Ministère de la PME et de l'artisanat, direction des systèmes d'information et des statistiques (DSIS), Bulletin d'information économique, Bulletin N°06, donnée de l'année 2004.

83- Office National des Statistiques, **enquête emplois auprès des ménages**, 2007, collection statistiques, N°139, Alger, éditions 2008.

فهرس الموضوعات

شكر وعرفان

الإهداء

1 مقدمة

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي لسياسة التشغيل، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

14 المبحث الأول: ماهية البطالة

14 المطلب الأول: تعريف البطالة وقياسها

19 المطلب الثاني: أنواع البطالة

21 المطلب الثالث: أسباب وانعكاسات انتشار ظاهرة البطالة

26 المبحث الثاني: ماهية سياسة التشغيل

26 المطلب الأول: تعريف سياسة التشغيل

32 المطلب الثاني: أنواع وأبعاد سياسة التشغيل

35 المطلب الثالث: أهداف سياسات التشغيل

36 المبحث الثالث: ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

36 المطلب الأول: مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

42 المطلب الثاني: أشكال وخصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

48 المطلب الثالث: مصادر تمويل وأهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

51 خلاصة الفصل

الفصل الثاني

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر و مساهمتها في التشغيل

54 المبحث الأول: واقع البطالة في الجزائر آليات دعم التشغيل

54 المطلب الأول: تطور معدلات البطالة في الجزائر 2001 - 2009

- المطلب الثاني: خصائص البطالة في الجزائر 55
- المطلب الثالث: آليات دعم سياسة التشغيل في الجزائر 56
- المبحث الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر 62**
- المطلب الأول: الإطار القانوني للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر 62
- المطلب الثاني: مراحل تطور وتعداد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر 63
- المبحث الثالث: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق مناصب الشغل في الجزائر 71**
- المطلب الأول: تشغيل اليد العاملة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 71
- المطلب الثاني: دور الهيئات المرافقة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في دعم سياسة التشغيل .. 75
- المطلب الثالث: عراقيل تنمية دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال التشغيل بالجزائر 80
- خلاصة الفصل 84

الفصل الثالث

دراسة حالة المؤسسة المتوسطة «Le fermier» لإنتاج الحليب والألبان في دعم

التشغيل بولاية تيزي وزو

- المبحث الأول: تقديم عام للمؤسسة..... 87**
- المطلب الأول: تعريف المؤسسة المتوسطة لإنتاج الحليب والألبان «Le fermier» وشكلها القانوني 87
- المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لمؤسسة le fermier لإنتاج الحليب والألبان 88
- المطلب الثالث: أهداف المؤسسة 91
- المبحث الثاني: مساهمة المؤسسة المتوسطة لإنتاج الحليب والألبان «Le fermier» في خلق مناصب الشغل 92**
- المطلب الأول: تشغيل اليد العاملة في مؤسسة «Le Fermier» 92

المطلب الثالث: عراقيل تنمية دور المؤسسة المتوسطة «Le fermier» لإنتاج الحليب والألبان في	
مجال التشغيل	95
المبحث الثالث: عرض وتحليل نتائج الاستبيان	97
المطلب الأول: بيانات شخصية حول أفراد العينة	97
المطلب الثاني: نتائج تحليل الاستبيان والمقابلة مع مالك مؤسسة «Le Fermier»	99
المطلب الثالث: الحلول المقترحة لترقية دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في دعم التشغيل	105
خلاصة الفصل	109
خاتمة	110
الملاحق	113
قائمة المراجع	117
فهرس الموضوعات	127
الملخص	

Résumé

Résumé :

Le chômage est considéré parmi les plus sensibles problèmes dont souffre l'économie des pays développés, mais surtout les pays en voie de développement, puisqu'il menace le niveau de stabilité économique et la solidité des liens sociaux et devient un problème majeur, malgré la relance et le développement économique d'une année à une autre.

Les causes du chômage sont dues surtout dans les pays sous développés à des raisons économiques, sociales et autres politiques, comme elles peuvent se différenciées d'un pays à un autre et d'une région à une autre, dans le même pays, ce qui rend leur résolution difficile et compliquée. vu l'importance de ce problème qui commence à présenter une menace, les gouvernements ont procédé à prendre des mesures et des propositions décisives pour parvenir à diminuer les taux de chômage et ses effets négatifs, en mettant en œuvre, plusieurs programmes pour promouvoir l'emploi et construire des structures spécialisées pour leur exécution, à savoir l'encouragement des investissements privés dans le cadre des petites et moyennes entreprises.

Les petites et moyennes entreprises sont considérées comme étant un mécanisme efficace dans l'application des stratégies de création des postes d'emploi, pour diminuer la pression sur le secteur public par la création d'opportunité d'emploi dans le marché du travail pour les jeunes.

Et l'Algérie comme tous les autres pays sous développés fait de son mieux depuis les années 1990 pour le renforcement du rôle des petites et moyennes entreprises dans l'économie nationale, en le considérant comme la nouvelle tendance de développement qui aura des effets positifs sur le marché du travail, chose qui nous mène à poser la problématique suivante/

A quel point contribuent les petites et moyennes entreprises algériennes dans la diminution du taux de chômage ?