

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة 8 ماي 1945 . قالمة .
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم العلوم الاقتصادية



مذكرة تخرج لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية
تخصص: تمويل التنمية

تحت عنوان:

دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة في الجزائر خلال الفترة (2014-2016).

إشراف الدكتورة:

آمال مرزوق .

من إعداد الطالبة:

إيمان بوخناف .

الموسم الجامعي: 2016 / 2017

الإهداء

بأنامل تحيط بقلم أحياه التعب والأرق ولا يقوى على الحراك، يتكفى على قطرات حبر مملوءة بالحزن
والفرح في أن واحد

حزن يشوبه الفراق بعد التجمع، وفرح ليزوغ فجر جديد من حياتي هو يوم تخرجي أطلع فيه لما هو آت من
همسات الدنيا المليئة بالتفاؤل والأمل المشرق

هي فرصة تفتنني وثمرات تطفئ عندي ما تظن، وما أنا أفهه لأقطفه إحدى هذه الثمرات التي
ينعت لي وهي تخرجي في انتظار قطرة المزيد بإذن الله

هنا سوف أضع كلمات لكل من ترك بصمة في حياتي وتغير من مجراها وعمق توسيع مداركي العلمية
والعقلية

إلى ملائكتي في الحياة إلى معنى الحب وإلى معنى العنان والتفاني إلى بسمه الحياة وسر الوجود

إلى من كان دعائها سر نجاحي وحانها بلسم جراحي إلى أغلى العبايب أمي الحبيبة

إلى من كلفه الله بالصيبة والوقار إلى من علمني العطاء بدون انتظار إلى من أحمل اسمه بكل إقتدار
أرجو أن يمد الله في عمرك لثري ثمارا قد حان قطفها بعد طول انتظار، وستبقى كلماتك نجوم أمتدي
بها اليوم وفي الغد وإلى الأبد إلى أبي العزيز

إلى من رافقتني منذ أن حملنا حقائب صغيرة إلى من سرت معي الدرب خطوة بخطوة وما تزال ترافقتني
حتى الآن إلى شمعة تنير ظلمة حياتي أختي سمية

إلى إخوتي ورفقاء دربي في هذه الحياة، معكم أكون أنا وبدونكم أكون مثل لاشيء إلى من أرى
التفاؤل بعينيهما والسعادة في ضحكتها إلى من تطلع لنجاحي بنظرات الأمل

إخوتي: محمد وعبد الرحمان

إلى من تملوا بالإخاء وتميزوا بالوفاء والعطاء إلى يناييح الصدق الصافي إلى من معهم سعادتي، وبرفتهم
في دروب الحياة الحلوة والحديقة سررت إلى من كانوا معي على طريق الخير

إلى من عرفني كيف أجدهم وعلموني أن لا أضيعهم صدقتاتي

إلى جميع الأقارب والأحباب، إلى كل عزيز على قلبي، إلى كل من يعرفني من قريب أو بعيد.

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان	
	تشكرات.	
	الإهداء.	
	قائمة المحتويات.	
	قائمة الجداول.	
	قائمة الأشكال.	
	المقدمة العامة.	أ - ج
	الفصل الأول	مدخل نظري حول البطالة.
	تمهيد	05
	المبحث الأول	ماهية البطالة.
	المطلب الأول	مفهوم البطالة.
	أولا	تعريف منظمة العمل الدولية.
	ثانيا	تعريف المكتب الدولي للعمل.
	ثالثا	المفهوم الرسمي للبطالة.
	رابعا	المفهوم العلمي للبطالة.
	المطلب الثاني	تقنيات قياس البطالة.
	أولا	المقياس الرسمي للبطالة.
	ثانيا	المقياس العلمي للبطالة.
	المطلب الثالث	أنواع البطالة.
	أولا	البطالة السافرة (الصریحة).
	ثانيا	البطالة المقنعة.
	ثالثا	أنواع أخرى من البطالة.
	المبحث الثاني	النظريات المفسرة للبطالة.
	المطلب الأول	النظرية الكلاسيكية والنيوكلاسيكية.
	أولا	النظرية الكلاسيكية.

تشكرات

الشكر لله وحده ابتداءً وانتهاءً على توفيقه لي بإتمام هذا العمل المتواضع، فما كان لشيء أن يجري في ملكه إلا بمشيئته جل شأنه.

أتقدم بكل الشكر إلى من رافقتني وساهمت معي في مراجعة هذه المذكرة وطمورها إلى الوجود، فجزيل الشكر والتقدير إلى الأستاذة المشرفة مرزوق آمال بارك الله في عملها وجزاها كل الخير.

كما أتقدم بخالص الشكر لكل أساتذة قسم العلوم الاقتصادية الذين رافقونا طيلة مشوارنا الدراسي ولم يبخلوا علينا بالأمانة العلمية.

وأشكر كذلك الأستاذ بن شوشار عز الدين الذي لم يبخل علي بإرشاداته ونصائحه فجزاه الله خير الجزاء.

إلى كل من ساعدني وشجعني من قريب ومن بعيد، ولو بكلمة طيبة ودعاء.

16	النظرية النيوكلاسيكية.	ثانيا
17	النظرية الكينزية والكينزية الحديثة.	المطلب الثاني
17	النظرية الكينزية.	أولا
19	النظرية الكينزية الحديثة.	ثانيا
20	النظريات الحديثة المفسرة للبطالة.	المطلب الثالث
20	نظرية البحث عن العمل.	أولا
21	نظرية اختلال سوق العمل.	ثانيا
22	نظرية تجزئة سوق العمل.	ثالثا
23	أسباب البطالة، فئاتها وآثارها.	المبحث الثالث
23	أسباب البطالة.	المطلب الأول
23	أسباب اقتصادية.	أولا
25	أسباب اجتماعية وسياسية.	ثانيا
25	أسباب كل نوع من البطالة.	ثالثا
28	فئات البطالة.	المطلب الثاني
28	المسرحون.	أولا
28	بطالة النساء.	ثانيا
28	بطالة خريجي الجامعات.	ثالثا
29	بطالة الشباب.	رابعا
29	آثار البطالة.	المطلب الثالث
29	الآثار الاقتصادية للبطالة.	أولا
30	الآثار الاجتماعية للبطالة.	ثانيا
31	الآثار النفسية للبطالة.	ثالثا
31	الآثار السياسية للبطالة.	رابعا
33		خلاصة الفصل الأول
	الإطار المفاهيمي والنظري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.	الفصل الثاني
35		تمهيد

36	مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.	المبحث الأول
36	التعاريف المختلفة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.	المطلب الأول
36	تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في بعض الدول.	أولا
39	تعريف بعض التكتلات والمنظمات للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.	ثانيا
41	المعايير المعتمدة لتعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.	المطلب الثاني
41	المعايير الكمية.	أولا
43	المعايير النوعية.	ثانيا
45	صعوبات تحديد تعريف للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.	المطلب الثالث
45	العوامل الاقتصادية.	أولا
46	العوامل التقنية	ثانيا
46	العوامل السياسية	ثالثا
47	خصائص، أهمية وأنواع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.	المبحث الثاني
47	خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.	المطلب الأول
50	أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.	المطلب الثاني
50	الأهمية الاقتصادية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.	أولا
52	أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول المتقدمة والنامية.	ثانيا
54	أنواع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.	المطلب الثالث
54	تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من حيث النشاط.	أولا
55	تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من حيث طبيعتها.	ثانيا
56	تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من حيث الشكل القانوني.	ثالثا
58	إستراتيجية تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتجارب بعض الدول.	المبحث الثالث
58	إستراتيجية تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.	المطلب الأول
60	تجارب بعض الدول المتقدمة.	المطلب الثاني
60	التجربة اليابانية.	أولا
63	التجربة الإيطالية.	ثانيا
64	تجارب بعض الدول النامية.	المطلب الثالث
64	التجربة الهندية.	أولا

66	ثانيا	التجربة المصرية.
69	خلاصة الفصل الثاني	
	الفصل الثالث	مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من مشكلة البطالة.
71	تمهيد	
72	المبحث الأول	واقع البطالة في الجزائر.
72	المطلب الأول	مراحل تطور البطالة في الجزائر.
72	أولا	المرحلة الأولى (1966-1985).
73	ثانيا	المرحلة الثانية (1986-2000)
74	ثالثا	المرحلة الثالثة (2001-2010).
74	رابعا	المرحلة الرابعة (2011-2015).
75	المطلب الثاني	أسباب البطالة في الجزائر.
75	أولا	الأسباب الخارجة عن إرادة الدولة.
76	ثانيا	الأسباب النابعة عن اتجاهات الدولة الجزائرية.
79	المطلب الثالث	إجراءات مكافحة البطالة في الجزائر.
79	أولا	الأجهزة المسيرة من طرف الوزارة المكلفة بالعمل.
80	ثانيا	الأجهزة المسيرة من طرف الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية.
84	المبحث الثاني	واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.
84	المطلب الأول	التطور التاريخي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.
84	أولا	المرحلة الأولى (1962-1979).
85	ثانيا	المرحلة الثانية (1980-1989).
86	ثالثا	المرحلة الثالثة (1990-2000).
86	رابعا	المرحلة الرابعة (2001-2016).
87	المطلب الثاني	آليات وبرامج دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.
87	أولا	وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية.
88	ثانيا	الهيئات الحكومية والمؤسسات المتخصصة في دعم وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

89	ثالثا	تنظيمات وبرامج مكملة.
91	المطلب الثالث	المشاكل والصعوبات التي تواجهها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.
95	المبحث الثالث	فعالية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تخفيف نسبة البطالة في الجزائر.
95	المطلب الأول	آليات تفعيل دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للحد من البطالة في الجزائر.
98	المطلب الثاني	تقييم مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة في الجزائر.
98	أولا	تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر حسب القطاع.
100	ثانيا	تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر حسب نشاط القطاع.
101	ثالثا	تطور عدد مناصب الشغل التي توفرها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.
104	خلاصة الفصل الثالث	
106	الخاتمة العامة	
111	قائمة المراجع	

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
36	تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالولايات المتحدة الأمريكية.	01
37	تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة باليابان.	02
38	تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مصر.	03
39	تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.	04
40	تعريف الإتحاد الأوروبي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.	05
41	تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب دول جنوب شرق آسيا.	06
99	تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال الفترة (2014-2016).	07
100	تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر حسب نشاط القطاع خلال الفترة (2014-2016).	08
101	مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير منصب الشغل خلال الفترة (2014-2016).	09

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
51	نسبة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من إجمالي عدد المؤسسات في بعض البلدان.	01
100	تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال الفترة (2014-2016).	02
102	مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير منصب الشغل خلال الفترة (2014-2016).	03

ثالثا: فرضيات البحث.

حتى تتمكن من الإجابة على الإشكالية المطروحة استعنا بالفرضيات التالية:

- ❖ **الفرضية الأولى:** "تعتبر مختلف الهيئات وبرامج الدعم المعتمدة من طرف الدولة الجزائرية كافية للمحافظة على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وعدم زوالها".
- ❖ **الفرضية الثانية:** "يساهم قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيف من البطالة لفئة خريجي الجامعات".
- ❖ **الفرضية الثالثة:** "البطالة في الجزائر خاصة بطالة الشباب تمثل معضلة حقيقية تحدد التماسك الاجتماعي".

رابعا: أهمية البحث.

تكمن أهمية هذا البحث في كونه يتعرض لأحد أهم المواضيع الاقتصادية والاجتماعية على الساحة العالمية، ألا وهي مشكلة البطالة، وعموما يمكن إبراز أهمية الدراسة في النقاط التالية:

- إثراء المعلومات وزيادة المعارف لهذا الموضوع الذي يعتبر من المواضيع التي تلقى صدا واسعا لدى الباحثين عامة والطلبة خاصة؛
- إبراز أهمية وقدرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على استحداث مناصب عمل، خاصة وأن هذا النوع من المؤسسات بدأ يعرف اهتماما ملحوظا بالجزائر.

خامسا: أهداف البحث.

لا شك ان اي بحث علمي يسعى لتحقيق جملة من الأهداف سواء تعلق بالجانب النظري أو التطبيقي، ومن بين الأهداف التي نسعى لتحقيقها من وراء هذه الدراسة ما يلي:

- يهدف هذا البحث في المقام الاول إلى الإجابة عن التساؤل الجوهري مما يمكننا من التعرف على الدور الذي يمكن أن تساهم به المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية الاقتصادية؛
- محاولة توضيح معالم ظاهرة البطالة بمختلف جوانبها؛
- التعرف على استراتيجية تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والاستفادة من تجارب الدول الرائدة في هذا المجال؛
- التعرف على أسباب البطالة في الجزائر وأساليب معالجتها؛
- تسليط الضوء على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر وبيان ما تواجهه من مشكلات وصعوبات تعوق نموها وتطورها؛
- تحديد الآليات التي تسمح للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية بالمساهمة الفعالة في التقليل من البطالة؛

تعاني مختلف دول العالم وخاصة النامية منها مشاكل اقتصادية واجتماعية تعيق سيرورة تقدمها واستقرارها، وتعد 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 والسياسية، الأمر الذي جعل منها محل اهتمام الحكومات التي بذلت جهود من أجل إيجاد الحلول المناسبة التي من شأنها العمل على خفض معدلات البطالة والتخفيف من آثارها.

وتشكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حلا من الحلول المناسبة، وأداة فعالة في معالجة مشكلة البطالة، وهذا نظرا للدور الحيوي والاجباري الذي تؤديه في مسار إعادة تشكيل الهياكل الاقتصادية، وتحقيق التكامل والتنوع الاقتصادي، كما أنها تؤدي دورا هاما في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية خاصة من ناحية خلق مناصب الشغل، وتكتسي هذه المؤسسات أهميتها من مجموعة اعتبارات تتعلق بخصائصها المتمثلة أساسا بمحدودية رأس مالها، الذي أكسبها ميزة المرونة والقدرة على التكيف مع المتغيرات.

ولأن البطالة في الجزائر بجمها وعمقها أصبحت الشغل الشاغل في السنوات الأخيرة، مما ألزم الحكومة الشروع في إجراءات وتدابير استثنائية للتخفيف من حدة هذه الظاهرة، وانعكاساتها السلبية خاصة في أوساط الشباب، وقد تمثلت هذه الإجراءات في وضع برامج عديدة لمعالجة هذه المشكلة المستعصية، من بينها الاهتمام بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وذلك بإنشاء هياكل ووكالات متخصصة لدعمها والنهوض بها، غير أن تحسين وتفعيل أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري تطلب توفير جملة من العوامل، قد تعجز مثل هذه المؤسسات عن توفيرها بنفسها بحيث لا بد من توفير المناخ الاقتصادي والقانوني لتشجيع وتنمية هذه المؤسسات بمختلف مناطق البلاد.

ثانيا: إشكالية البحث.

بعد الإطلاع على إطار البحث نصل الآن إلى طرح الإشكالية التي نود معالجتها والتي تتمحور حول التساؤل

الرئيسي التالي:

● ما مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تخفيض مستوى البطالة في الجزائر؟

وينبثق من التساؤل الرئيسي اعلاه مجموعة من التساؤلات الفرعية التي يمكن صياغتها على النحو التالي:

- 1- ما هو واقع البطالة في الجزائر، وما هي أسبابها؟
- 2- ما هي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وما هي استراتيجية تنميتها؟
- 3- هل يمكن للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المساهمة بشكل فعال في تقليل البطالة؟

تمهيد:

تمثل مشكلة البطالة في الوقت الراهن إحدى أهم المشكلات الرئيسية التي تواجه دول العالم باختلاف مستويات تقدمها، وأنظمتها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، فلم تعد البطالة مشكلة العالم الثالث فحسب، بل أصبحت واحدة من أخطر مشاكل الدول المتقدمة، واللافت لنظر أن البطالة لم تعد في وسط الشباب غير المتعلم أو المتوسط الكفاءة، بل امتدت إلى ذوي الشهادات العليا.

وتعتبر البطالة من المواضيع التي استحوذت على جزء كبير من الدراسات والاهتمامات من طرف الاقتصاديين والباحثين، حيث تعمقت الأبحاث وتعددت النظريات الاقتصادية التي حاولت تفسير هذه الظاهرة سعياً إلى زيادة حجم العمالة، وتخفيض معدلات البطالة التي باتت تهدد تماسك واستقرار المجتمعات، لما ينتج عنها من آثار سلبية تنعكس على الجانب الاجتماعي والاقتصادي الذي سيحرم من طاقات بشرية تصنف ضمن الطاقات المعطلة، بينما الاستغلال الأمثل لها من شأنه أن يدفع عجلة التنمية، ناهيك عن أبعادها السياسية الخطيرة.

ومن أجل فهم مشكلة البطالة ارتأينا تخصيص هذا الفصل لدراسة وتحليل هذه الظاهرة، من خلال ثلاثة مباحث أساسية، وهي:

المبحث الأول: ماهية البطالة.

المبحث الثاني: النظريات المفسرة للبطالة.

المبحث الثالث: أسباب البطالة، فئاتها وآثارها.

سادسا: منهج البحث.

استنادا إلى أهمية الموضوع والأهداف المرجوة من القيام بهذا البحث تم اعتمادنا على المنهج الوصفي عند التطرق للجوانب النظرية المرتبطة بظاهرة البطالة بأهم أنواعها، أبعادها، وكذا النظريات المفسرة لها، وكذلك عند تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، خصائصها، وأهميتها، إضافة إلى تجارب بعض الدول في تنمية وتطوير هذه الأخيرة، أما المنهج التحليلي فسنستعمله في تحليل ظاهرة البطالة في الجزائر، وكذا في تحليل وتفسير البيانات والمعلومات المتعلقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

لقد انجز هذا العمل بالاعتماد على مجموعة من المراجع من خلال الاستعانة بالكتب، المذكرات، المنتقيات والندوات، المجلات، والمواقع الإلكترونية عبر الأنترنت.

سابعا: هيكلية البحث.

للخوض في موضوع هذا البحث ارتأينا بداء بمقدمة تعتبر كباب رئيسي ندخل منه إلى صلب الموضوع ثم قمنا بتقسيم موضوعنا إلى ثلاثة فصول مترابطة تعالج جوهر الدراسة، ينفرد كل فصل منها بتمهيد وخلاصة له، ويقسم إلى ثلاثة مباحث كل مبحث يتناول جملة من المطالب.

وجاء محتوى الفصول كالآتي:

❖ **الفصل الأول:** وهو بعنوان "مدخل نظري حول البطالة" حيث تعرضنا فيه إلى مفهوم البطالة ومختلف أنواعها

وكذا أهم النظريات المفسرة لها بالإضافة إلى أسبابها وآثارها.

❖ **الفصل الثاني:** الذي جاء تحت عنوان "الإطار المفاهيمي والنظري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة" تناولنا

فيه تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمعايير المعتمدة في ذلك، وكذا خصائصها، أنواعها، وأهميتها، بالإضافة إلى استراتيجية تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتجارب بعض الدول.

❖ **الفصل الثالث:** تحت عنوان "مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من مشكلة البطالة"

وخصص هذا الفصل لتحليل واقع كل من البطالة و المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، وكذا تحليل وتحديد دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق فرص عمل والقضاء على مشكلة البطالة في الجزائر.

وفي الأخير قمنا بوضع خاتمة تعتبر حصيللة للبحث بأكمله، أجمالنا فيها بعض نتائج البحث والإشكالية محل الدراسة،

ثم قمنا ببعض التوصيات والاقتراحات، وطرحنا بعض التي يمكن التوسع فيها مستقبلا.

2- البطال كل من هو محتاج للعمل ولا يجده.

ويعني هذا المعيار أنه إذا ما عرض عمل على فرد، فإنه سيكون مستعدا وقادرا على العمل فورا خلال فترة البحث، حيث يستبعد كل الأفراد الذين يبحثون عن العمل لمباشرة في فترة لاحقة، أي بعد انتهاء الاستبيان، مثل الطالب الذي يبحث عن عمل مؤقت بالموازاة مع دراسته، فخلال فترة بحثه هاته هو غير مستعد للعمل والتالي غير متاح للعمل، وكذلك يستبعد الأفراد غير القادرين على العمل بسبب بعض المعوقات (المرض، مسؤوليات عائلية وغيرها) خلال فترة الاستبيان، لأنه من الناحية العملية لا يكونون مستعدين لأي عمل يعرض عليهم مباشرة، بل يقومون بترتيب أمورهم أولا¹.

3- البطال كل من يبحث عن عمل ولا يتوفر له ذلك.

وينطبق على الأشخاص الذين اتخذوا خطوات محددة للحصول على عمل خلال فترة معينة، وهذا للدلالة على جدية البحث، مثل: التسجيل في مكاتب التشغيل، نشر الإعلانات، البحث عن العمل بطلب ومساعدة الأهل والأصدقاء، والذي يستوجب بدوره توافر البيانات والمعلومات عن سوق العمل للأفراد الباحثين عن العمل، من خلال وسائل نشر وتبادل المعلومات، وهذا للإعلان عن وجود فرص عمل مناسبة من أجل تشجيعهم على البحث الجدي عليها².

وعلى هذا الأساس فإنه يجب توفير شرطين أساسيين مجتمعين معا، لتعريف العاطلين أو البطالين حسب الإحصائيات الرسمية: أن يكون الشخص قادرا على العمل ويسعى للبحث عن فرص عمل³.

ثالثا: المفهوم الرسمي للبطالة.

تمثل البطالة وفقا للمفهوم الرسمي، في الفرق بين حجم العمل المعروض، وحجم العمل المستخدم في المجتمع خلال فترة زمنية معينة، عند مستويات الأجور السائدة، ومن ثم، فإن حجم البطالة يتمثل في حجم الفجوة بين كل من الكمية المعروضة من العمل، والكمية المطلوبة منه في سوق العمل عند مستوى معين من الأجور.

وبالرغم من عدم وجود تعريف رسمي للبطالة متفق عليه؛ إلا أنه يمكن القول بصفة عامة، " أن البطالة تتمثل في وجود أشخاص في مجتمع معين قادرين على العمل، ومؤهلين له وراغبين فيه، وباحثين عنه، وموافقين على الولوج فيه في ظل الأجور السائدة، ولا يجدونه خلال فترة زمنية معينة"¹.

المبحث الأول: ماهية البطالة.

تكتسح ظاهرة البطالة مختلف مجالات العالم فهي ليست حكر على الدول النامية فقط، بل حتى على المتقدمة، إلا أن هناك اختلاف بينهما في درجة حدّة البطالة؛ لذا استحوذ موضوع البطالة بشكل رئيسي على أصحاب القرارات السياسية، وكذلك على اهتمام الباحثين في المجالين الاقتصادي والاجتماعي، باعتباره موضوع يفرض نفسه بشكل دائم وملح في الساحة الدولية عموما، والعربية خصوصا، لذلك سنحاول في هذا المبحث تسليط الضوء على ما تحمله هذه الظاهرة من معاني، وكيفية حدوثها وأنواعها.

المطلب الأول: مفهوم البطالة.

هناك صعوبة بين الاقتصاديين تتعلق بأمر الوصول إلى مفهوم محدد للبطالة حيث تعددت تعريفاتها من منظمة إلى أخرى، ومن تشريع إلى آخر؛ إلا أنها تصب في اتجاه واحد؛ لذا سيتم التركيز على تعريف منظمة العمل الدولية، وتعريف المكتب الدولي للعمل، بالإضافة إلى التمييز بين المفهوم الرسمي، والمفهوم العلمي للبطالة.

أولا: تعريف منظمة العمل الدولية للبطالة.

"البطالة هو كل شخص قادر على العمل، وراغب فيه، ويبحث عنه، ويقبله عند مستوى الأجر السائد، شريطة أن لا يجد هذا العمل." ينطبق هذا التعريف على الذين يدخلون سوق العمل لأول مرة وعلى البطالين الذين سبق لهم أن عملوا واضطروا إلى تركه لسبب أو لآخر¹.

ثانيا: تعريف المكتب الدولي للعمل للبطالة.

اعتمادا على تعريف المكتب الدولي للعمل، فإنه من المفيد مناقشة كل جزئية منه لتوضيح المقصود بالبطالة وبشكل دقيق، لتمييز بين المتعطلين عن العمل، وغير الناشطين اقتصاديا من السكان، وفقا لما يأتي:

1- البطال كل من هو بدون عمل.

إن الهدف من معيار بدون عمل هو التمييز بين التشغيل والبطالة، فيعتبر الشخص، وفقا لهذا المعيار إذا لم يكن قد عمل على الإطلاق خلال الفترة المرجعية للبحث (ولو ساعة واحدة)².

¹ -سمية فينبره، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة - دراسة ميدانية بولاية قسنطينة-، مذكورة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري -قسنطينة، الجزائر، 2009-2010، ص 10.

² -المرجع نفسه، ص 10

³ - ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، مرجع سبق ذكره، ص 47.

¹ - ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد -من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 45.

² -المرجع نفسه، ص ص 45-46.

ويشير مصطلح قوة العمل هنا إلى جميع الأفراد العاملين والعاطلين الذين يرغبون في العمل بالطبع في ظل الأجور السائدة، أي أن:

$$\text{قوة العمل} = \text{حجم العمالة} + \text{حجم البطالة.}$$

وبالتالي تتضمن مكونات قوة العمل في المجتمع ما يلي¹:

- **العاملون:** ويتضمن هذا المكون كل الذين يعملون لدى غيرهم أو يقومون بأي أعمال ذاتية (خاصة) لـ الوقت أو لبعضه، سواء كانت عمالة مؤقتة أم عمالة دائمة، وسواء أكان ذلك في مجالات مدنية، أو مجالات عسكرية؛
- **المتعطلون:** ويتضمن هذا المكون كل الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه، ولا يجدون فرص عمل متاحة لهم في ظل الأجور السائدة.

ويلاحظ أن هناك بعض الفئات لا تدخل ضمن القوة العاملة، وهي²:

- الأفراد خارج الفئة العمرية المحددة، وهو الأمر الذي يختلف من دولة إلى أخرى، وفقا لذلك يستبعد من قوة العمل الأفراد دون سن معينة، وكذلك الأفراد فوق سن معينة، وهي سن التقاعد؛
- الأفراد غير القادرين على العمل مثل: المرضى، والعجزة، وكذلك غير المحتاجين للعمل لأسباب مختلفة، كالطلبة.

ثانيا: المقياس العلمي للبطالة.

وفقا للمقياس العلمي فإن العمالة الكاملة تتحقق في المجتمع إذا كان الناتج المحتمل معادلا للناتج الفعلي، أما إذا كان الناتج الفعلي أقل من الناتج المحتمل؛ فإن هذا يعني وجود بطالة إما لعدم الاستخدام الكامل للعمالة، أو لعدم الاستخدام الأمثل لها³.

والاستخدام الأمثل لقوة العمل، وتعرف بأنها أعلى متوسط للإنتاجية فيما بين قطاعات المجتمع⁴، ومن ثم يمكن القول أن⁵:

$$\text{الناتج المحتمل} = \text{قوة العمل} \times \text{الإنتاجية المتوسطة المحتملة.}$$

رابعا: المفهوم العلمي للبطالة.

تعرف البطالة وفقا لهذا المفهوم بأنها: "الحالة التي لا يستخدم المجتمع فيها قوة العمل فيها استخداما كاملا أو أمثلا، ومن ثم يكون الناتج الفعلي في هذا المجتمع أقل من الناتج المحتمل، مما يؤدي إلى تدني مستوى رفاهية أفراد المجتمع عما يمكن الوصول إليه".

➤ ومن هذا التعريف يمكن التمييز بين بعدين للبطالة²:

- ❖ **البعد الأول:** يتمثل هذا البعد في عدم الاستخدام الكامل للقوة العاملة المتاحة، وذلك في حالي البطالة السافرة والبطالة الجزئية، وتمثل البطالة السافرة في وجود الأفراد الذين يعملون دون المعدل المتوسط أو الطبيعي المتعارف عليه للعمل مثل لساعات محدودة في اليوم أو لأيام محدودة في الأسبوع أو لأشهر محدودة في السنة.
- ❖ **البعد الثاني:** ويتمثل هذا البعد في الاستخدام غير الأمثل للقوة العاملة، مما يترتب عليه أن تكون الإنتاجية المتوسطة للفرد أقل من حد أدنى معين، ومن ثم، فإن هذا النوع من البطالة يتحقق عندما تكون إنتاجية الفرد منخفضة عن الإنتاجية المتوسطة المتعارف عليها، وتعد ظاهرة البطالة المفقعة المثال الواضح على ذلك، وهي تشير إلى الحالة التي يتمكن فيها سحب عدد من العمال من العملية الإنتاجية دون حدوث أي نقص يذكر في الناتج الكلي.

المطلب الثاني: تقنيات قياس البطالة.

للإحاطة بحجم وأبعاد مشكلة البطالة فإنه من المفيد حساب معدل البطالة، والذي يشكل مؤشرا هاما يقيس نسبة عدد المتعطلين إلى قوة العمل، ومثلما حدث أن تمت التفرقة بين المفهومين الرسمي والعلمي للبطالة، فإنه يتعين التفرقة بين مقياسين للبطالة هما: المقياس الرسمي، والمقياس العلمي لها.

أولا: المقياس الرسمي للبطالة.

يعرف معدل البطالة وفقا لهذا المقياس كنسبة بين عدد العمال العاطلين إلى العدد الكلي للعمال المشاركين في القوة العاملة في فترة زمنية معينة أي أن³:

$$\text{معدل البطالة} = (\text{عدد العاطلين} \div \text{قوة العمل}) \times 100$$

¹ - عبد القادر محمد عبد القادر عطية، مرجع سبق ذكره، ص 310.

² - سليم عقون، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة -دراسة قياسية تحليلية- حالة الجزائر، مذكورة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة

الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس -سطيف، الجزائر، 2009-2010، ص 5.

³ - إيمان عطية ناصف، مبادئ الاقتصاد الكلي، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2006، ص 256.

⁴ - القادر محمد عبد القادر عطية، مرجع سبق ذكره، ص 14.

⁵ - السيد محمد السريتي، علي عبد الوهاب نجما، مرجع سبق ذكره، ص ص 281-282.

¹ - السيد محمد السريتي، علي عبد الوهاب نجما، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية، مصر، الطبعة الأولى، 2008، ص 270.

² - عبد القادر محمد عبد القادر عطية، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية، مصر، 1997، ص 299.

³ - إبراهيم طلعت، البطالة والجريمة، دار الكتاب الحديث، 2009، ص 110.

والمعادلة (7) تمثل معدل البطالة وفقا للمقياس العلمي، وهذا المقياس يأخذ في حسابه كافة أنواع البطالة في المجتمع سواء أكانت سافرة، أو جزئية، أو مقنعة، وغيرها.

المطلب الثالث: أنواع البطالة.

هناك أنواع متعددة من البطالة تختلف باختلاف طبيعة النظر إليها، مسبباتها، وإجراءات مواجهتها غير أنه يمكن التمييز بين نوعين رئيسيين للبطالة، يندرج تحتها أنواع فرعية متعددة هما البطالة السافرة، أو الصريحة، والبطالة المقنعة.

أولا: البطالة السافرة (الصريحة).

تمثل البطالة السافرة في وجود أفراد قادرين على العمل ولا يشغلون أي وظيفة، ويمكن التمييز بين نوعين للبطالة السافرة هما البطالة الإجبارية والبطالة الاختيارية.

1- البطالة الإجبارية.

يتمثل هذا النوع في البطالة السافرة، أي الأفراد القادرين على العمل، والراغبين فيه، ويبحثون عنه ولا يجدون فرص عمل متاحة لهم في ظل الأجور السائدة¹؛ إذن فهي حالة إجبارية يقع فيها الفرد العاطل رغم رغبته وقدرته على العمل، كما أن سياسة تخفيض العمالة أثر كبير في التأثير على هذا النوع من البطالة، بسبب تسريح كثير من العمال من الشركات دون تدريبهم وإلحاقهم بالشركات الأخرى، الشيء الذي يساهم في زيادة حجم البطالة المضافة إلى عدد الأفراد غير العاملين أصلا لعدم خلق فرص عمل جديدة²، ويمكن التمييز بين عدة أشكال للبطالة الإجبارية، وهي:

أ- البطالة الاحتكاكية.

تتميز البطالة الاحتكاكية إلى وجود أفراد قادرين على العمل، ويبحثون للمرة الأولى عن وظيفة مناسبة، أو يبحثون عن وظيفة أفضل من السابقة عليها علما بأن هناك وظائف تناسب خبراتهم، وأماكن وجودها، هذا في الوقت الذي يحاول فيه أصحاب الأعمال البحث عن العمالة البديلة للمتقاعدين لديهم، أو شغل الوظائف المترتبة على توسع المنشآت الخاصة بهم، وقد تظم بشكل مؤقت بسبب التطورات في ظروف العمل، أو التكنولوجيا، أو بسبب الانتقال من وظيفة إلى أخرى أفضل وأكثر أجرا، أو الانتقال من منطقة إلى أخرى³.

¹ - محمود حسين الوادي، كاظم جاسم العيساوي، الاقتصاد الكلي، دار المسيرة، الأردن، الطبعة الأولى، 2007، ص 164.

² - أحمد ماهر، تقليل العمالة، الدار الجامعية، مصر، 2000، ص 352.

³ - محمود حسين الوادي، كاظم جاسم العيساوي، مرجع سبق ذكره، ص 164.

إذن: $ن م = ق \times ج م$(1)

وإذا كان معدل البطالة الطبيعي والمسموح به ذلك الذي يحافظ على استقرار الأسعار وليكن 5% مثلا؛ فإن: قوة العمل المحتسبة = 0.95 (من قوة العمل الكلية)

ومن ثم، فإن 95% من قوة العمل تشغيليا كاملا وأمثلا.

أي: $ن م = 0.95 ق \times ج م$(2)

الناتج الفعلي = قوة العمل \times الإنتاجية المتوسطة الفعلية.

ن ف = 0.95 ق \times ج ف.....(3)

فجوة الناتج = الناتج المحتمل - الناتج الفعلي.

ف ن = ن م - ن ف.....(4)

وتعرف فجوة الناتج بأنها تمثل قيمة الناتج المفقود نتيجة لعدم استخدام موارد المجتمع استخداما كاملا أو أمثلا.

ومن المعادلتين (3) و(4):

ف ن = 0.95 ق \times ج م - 0.95 ق \times ج ف.

ف ن = 0.95 ق (ج م - ج ف).....(5)

ويمكن تحويل فجوة الناتج المقاسة بوحدات نقدية إلى فجوة بطالة مقاسة بوحدات عمل وذلك من خلال قسمة المعادلة (5) على الإنتاجية المتوسطة المحتملة (ج م).

فجوة أو حجم البطالة = فجوة الناتج \div ج م.

أي: $ق ب = ق ن \div ج م = 0.95 ق (ج م - ج ف) \div ج م$.

فجوة أو حجم البطالة = 0.95 ق (1 - ج ف \div ج م).....(6)

معدل البطالة = عدد العاطلين \div قوة العمل.

معدل البطالة (م ب) = [0.95 ق (1 - ج ف \div ج م)] \div 0.95 ق.

إذن: معدل البطالة (م ب) = 1 - ج ف \div ج م.....(7)

2- البطالة الاختيارية.

وهي بطالة من يقدر على العمل، ولكنهم ينجحون إلى القعود ويستمترون في الراحة، ويفضلون العيش عالة على غيرهم¹.

أي أن البطالة الاختيارية تشمل الأفراد القادرين على العمل إلا أنهم لا يرغبون في العمل في ظل الأجور السائدة بالرغم من وجود وظائف شاغرة لهم، ووضعه البعض بشكل أوسع فقال: "تمثل البطالة الاختيارية في اختيار الفرد الفراغ بدلا من العمل واكتساب الأجر الإضافي الذي يحصل عليه، لأنه يصبح العزوف عن العمل مفضلا على بذل المزيد من الجهد"².

ثانيا: البطالة المقنعة.

وتعني التشغيل غير الكامل (أي العمل جزئيا وليس كاملا) للنشاط الاقتصادي، حيث يعمل الأفراد بأقل من الطاقة الإنتاجية المفترضة لهم، أو في حالة وجود أعداد من العاملين في بعض القطاعات دون أن يترتب على وجودهم ناتج إضافي، أي أنهم في حالة عمالة ظاهريا فقط، فمثلا يعتبر عدم تشغيل المصانع في الدول المتقدمة بكامل طاقتها بسبب عدم توفر سوق التصريف نوعا من البطالة المقنعة³.

وهذا يظهر واضحا من خلال قيام بعض المؤسسات أو الدوائر الحكومية بتشغيل عدد من العاملين أكثر من حاجتهم الفعلية، حيث أن سحب تلك القوى العاملة الفائضة قد لا يؤثر إطلاقا على حجم الإنتاج المخطط له.

وقد تلجأ حكومات بعض الدول وخاصة ذات الكثافة العالية إلى اعتماد هذا الأسلوب من التشغيل كوسيلة لمعالجة ظاهرة البطالة، من أجل تلافي أو تجاوز بعض المشاكل السياسية والاجتماعية التي قد توافقت تلك الظاهرة، لكنها تتواجه بظهور نوع آخر من البطالة وهي البطالة المقنعة⁴.

ثالثا: أنواع أخرى من البطالة.

إضافة إلى الأنواع السابقة الذكر، يستعمل كذلك الباحثون في مجال الاقتصاد الكلي تصنيفات أخرى

ب- البطالة الهيكلية.

وتسمى أيضا البطالة الفنية، وهي تمثل نوع التعطيل الذي يصيب جانب من قوة العمل بسبب تغيرات هيكلية تحدث في الاقتصادي، وتؤدي إلى حدوث نوع من عدم التوافق بين فرص العمل المتاحة، وبين القدرات والمؤهلات البشرية الموجودة في سوق العمل؛ فإذا كانت الأجور مرنة وكانت تكاليف الانتقال بين الوظائف في منطقة معينة، أو الانتقال بين المناطق المختلفة منخفضة للغاية؛ فإن تكثيف سوق العمل سرعان ما يقضي على هذا النوع من البطالة، ولكن من الناحية العلمية قلما تتحقق هذه الشروط، مما ينتج عنها البطالة الهيكلية، ويمكن التمييز بين بعدين لهذا النوع من البطالة حيث يتمثل البعد الأول توافق مؤهلات العاطلين وخبراتهم، وبين متطلبات الوظائف الشاغرة، أما البعد الثاني: فيتمثل في عدم التوافق الجغرافي بين أماكن الوظائف الشاغرة، وأماكن الباحثين عنها¹.

ج- البطالة الدورية.

تنجم عن اختلاف في النشاط الاقتصادي وفقا لمراحل الأزمة الاقتصادية، ويحدث هذا النوع من البطالة في حالة الركود الاقتصادي، حيث في هذه الحالة يقل الطلب على الإنتاج ويصحبه ركود في بيع المنتجات عند الأسعار والأجور السائدة، مما يجبر المشاريع الصناعية على تسريح عدد من العمال، أو قد تتوقف بعضها عن العمل مما يجعل العمال يبحثون عن عمل جديد، وحتى يجدوا مكان عمل يستغرق ذلك وقتا يكونون فيه عاطلين عن العمل، ويهتم الاقتصاديون وواضعوا السياسات الاقتصادية بهذا النوع من البطالة لخطورته محاولين دائما المحافظة على عدم تدني مستويات الإنتاج مع تحقيق مستويات ملائمة للنشاط الاقتصادي، مما يؤدي إلى عدم ظهور هذا النوع من البطالة، أو التقليل من حدته².

د- البطالة الموسمية.

وهي بطالة المرتبطة بالظروف الاجتماعية والمناخية، وتسود البطالة الموسمية غالبا في نشاطات البناء، والإنشاءات، والزراعة، والسياحة، في أشهر الشتاء في الأقاليم التي تعاني من تقلبات شديدة في المناخ.

ولا شك أن إدخال وسائل حديثة في الزراعة وخاصة البيوت الزجاجية، وتنوع النشاط السياحي قد يساهمان إلى حد كبير في تقليل حدة البطالة الموسمية، وكذلك ممارسة بعض المهن التي تلائم الظروف المناخية السائدة³.

¹ - إبراهيم محمود عبد الراضي، حلول إسلامية فعالة لمشكلة البطالة، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2005، ص 46.

² - ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العالبي، مرجع سبق ذكره، ص 55.

³ - طارق الحاج، مرجع سبق ذكره، ص 151.

⁴ - محمود حسين الوادي، كاظم جاسم العيسوي، مرجع سبق ذكره، ص 166.

¹ - خالد محمد الزواوي، البطالة في الزنن العربي "المشكلة... والحل"، مجموعة النيل العربية، مصر، الطبعة الأولى، 2004، ص 20.

² - طارق الحاج، علم الاقتصاد ونظرياته، دار صفاء، الأردن، 1990، ص 152.

³ - معروف هوشيار، تحليل الاقتصاد الكلي، دار صفاء، الأردن، الطبعة الأولى، 2005، ص 214.

هم في حالة بطالة هيكلية أو احتكاكية فيحتاجون لوقت حتى يتم إيجاد العمل المناسب، وعليه فإن مستوى البطالة الطبيعي يسود فقط عندما يكون التشغيل كاملاً.¹

المبحث الثاني: النظريات المفسرة للبطالة.

يقدم هذا المبحث عرضاً تحليلياً موجزاً لنظريات البطالة الأكثر شيوعاً في الفكر الاقتصادي بهدف التعرف على العوامل والمتغيرات التي تؤدي إلى ظهور البطالة وتفاقمها، الأمر الذي يكشف عن وجود اختلافات واضحة فيما بين النظريات المختلفة، وهذا التباين يمتد ليشمل مفهوم البطالة، بينما تناولت النظرية الكلاسيكية البطالة الإحتكاكية، فإن كينز فرق بين البطالة الإجبارية والبطالة، الاختيارية، ومن ناحية أخرى ظهرت نظريات حديثة، تناولت سوق العمل بأكثر واقعية والأسباب التي أدت إلى ارتفاع معدل البطالة.

المطلب الأول: النظرية الكلاسيكية والنيوكلاسيكية.

تقوم النظرية الكلاسيكية في تحليلها على المدى الطويل، أما النظرية النيوكلاسيكية فتقوم في تحليلها على التوازن العام وتمثل فيما يأتي:

أولاً: النظرية الكلاسيكية.

تقرر المدرسة الكلاسيكية بوجود البطالة الإحتكاكية، والبطالة الاختيارية، ولا تعترف بوجود البطالة الإجبارية التي يجبر فيها كل جزء من قوة العمل على التعطل على الرغم من رغبة وبحث هذا الجزء عن العمل وفض التشغيل، ولم تكن أشكال البطالة المقنعة واردة في ظل أفكار المنافسة الكاملة وسيادة المشروع الخاص وسعيه لتحقيق أقصى ربح وحرته في التعامل مع عنصر العمل بالتشغيل أو بالاستثناء دون عوائق قانونية أو ثقافية، وقد جسّد الاقتصاد الفرنسي "جان باتيست ساي" موقف المدرسة الكلاسيكية من ظاهرة البطالة عبر قانونه باسم قانون "ساي" والذي يقول فيه أن "العرض يخلق الطلب المساوي له والتالي فإن عرض قوة العمل لا بد أن يقابله بطلب مساوي وفقاً للتوازن في سوق تنافسية".

تشير نظرية الاقتصاد الجزئي إلى أنه في ظل المنافسة يميل المشروع إلى توظيف ذلك القدر من العمل حتى النقطة التي تتساوى فيها قيمة الناتج الحدي من التكلفة الحدية للعمل، وبالنسبة لجانب الطلب على العمل، فإن الطلب على العمل دالة في الأجر الحقيقي، ووفقاً لقانون تناقص الغلة، فإن الإنتاجية الحدية تنخفض مع زيادة مستوى التوظيف، ومن ثم فإن هذه الزيادة تستلزم زيادة في الأجر الحقيقي، أما جانب عرض العمل، فإن عرض العمل مثل الطلب عليه يعتمد

¹ - الطيب الوافي، لطيفة بللول، البطالة في الوطن العربي - أسباب وتحديات، عن الموقع: www.kantakji.com/media/4127/7838.doc، يوم 20/02/2017، ص 5.

1- بطالة الفقر.

وهي الناشئة بسبب النقص في التنمية، والغالب في هذه البطالة أن أفرادها لا يجدون في محيطهم فرص للعمل الثابت، والمستمر، بعكس البطالة في الأصناف السابقة، فإن أفرادها كانوا يمارسون العمل، ثم إنهم تعرضوا للبطالة، ويغلب وجود هذه البطالة في الأقطار قليلة النمو التي يسودها الركود وضعف التنمية، ومن سمات هذه البطالة أنه ينشأ لدى أفرادها ميل إلى الهجرة والانتداب إلى الأقطار الأخرى.¹

2- البطالة التكنولوجية.

يساهم التقدم التكنولوجي دوراً مزدوجاً فيما يتعلق بالتوظيف والبطالة في المجتمع، فمن جانب يكون للتقدم التكنولوجي تأثير موجب على التوظيف والبطالة حيث تساهم الاكتشافات والابتكارات الجديدة في فتح مجالات جديدة لفرص العمل والتوظيف، ومن ثم الحد من البطالة، وعلى الجانب الآخر فإن التقدم التكنولوجي يكون ذا تأثير سلبي على التوظيف والبطالة، حيث يترتب على اختراع آلات جديدة، أو تحسين إنتاجية الآلات والمعدات، أو تحسين أساليب الإنتاج والتخلص من جزء من العمل البشري، مما يؤدي إلى زيادة مستويات البطالة.²

3- البطالة الجامدة.

وهي البطالة المتمثلة في الأفراد القادرين على العمل لكنهم لا يرغبون في القيام به، من الأغنياء في البلدان النامية، والأفراد الذين يعتمدون على فوائدهم من البنوك أو عوائد استثماراتهم بشكل عام.³

4- البطالة السلوكية.

وهي ناجمة عن عدم قبول الأفراد ببعض الأعمال، حيث يفضلون البقاء عاطلين على أن يعملوا فيها خشية التأثير على مكانتهم الاجتماعية، وبالتالي يعزفون عنها، مثلاً تنظيف الشوارع.⁴

5- البطالة الطبيعية.

تشمل البطالة الطبيعية كلا من البطالة الهيكلية والبطالة الاحتكاكية وعند مستوى العمالة الكاملة، ويكون الطلب على العمل مساوياً لعرضه، أي أن عدد الباحثين عن العمل مساوياً لعدد المهن الشاغرة، أو المتوفرة، أما الذين

¹ - ح، د، ن - روسك، البطالة مشكلة سياسية اقتصادية، ترجمة محمد عزيز، محمد سالم كعبية، منشورات جامعة قاروينوس، بنغازي، الطبعة الأولى، 1997، ص 26.

² - إبراهيم طلعت، مرجع سبق ذكره، ص 120-121.

³ - طارق الحاج، مرجع سبق ذكره، ص 152.

⁴ - عمر بن جيمة، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيف من حدة البطالة بمنطقة بشار، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة أبي بكر بلقايد - تلمسان، الجزائر، 2010-2011، ص 62.

الواقع يثبت العكس حيث أن استخدام التكنولوجيا هو أحد العوامل الأساسية للإنتاج لأنه يرفع من حجمه بأقل التكاليف، وبالتالي فإن تشغيل الآلات قد يؤثر على حجم العمالة إذ تحل الآلة محل العامل في أحيان كثيرة.¹

يرى أصحاب هذه النظرية أن سوق العمل هو سوق تسود فيه المنافسة الكاملة يظهر فيها عنصر العمل حاملا لعدد من الخصائص التي تميز هذه السوق منها تباين سوق العمل ومرونة الأجور، المساواة بين جميع الأفراد وعلمهم التام بأحوال السوق، ونبهت إلى وجود بطالة دورية وهيكلية حتمية يتعين معالجتها بأدوات غير سوقية، أما فيما يتعلق بالتصور النيوكلاسيكي من المنظور الكلي فإنه يتحدد من خلال المستوى التوازني للدخل ومستوى التوازن أقل من ذلك، ويمكن أن يتحقق ذلك المستوى بالتوظيف الكامل، فهذا يعني أن هناك فائضا في سوق العمل، الأمر الذي من شأنه دفع الأجور، ومن ثم التكاليف والأسعار نحو الانخفاض، وينطوي ذلك على الزيادة في القيمة الحقيقية لعرض النقود، مما يعني انخفاضاً في سعر الفائدة، وهنا تميل البطالة إلى الاختفاء تلقائياً.²

وقد ظل هذا الفكر مسيطرا على الفكر الاقتصادي لفترة طويلة من الزمن، ولكنه انهار في ظل أحداث الكساد العالمي العظيم، مما مهد لظهور فكر جديد يؤمن بوجود البطالة الإجبارية متمثلاً في النظرية الكينزية.³

المطلب الثاني: النظرية الكينزية والكينزية الحديثة.

تعد البطالة ظاهرة طبيعية في أي اقتصاد، حيث أنه من الصعب الوصول إلى مستوى التوظيف الكامل لكل أفراد القوة العاملة، وهذا ما أوضحته النظرية الكينزية والكينزية الحديثة، فالعمالة الكاملة من وجهة نظر هؤلاء هي مجرد وضع مثالي بعيد المنال.

أولاً: النظرية الكينزية.

ترتب على أزمة الكساد العالمي العظيم في الفترة (1929-1932) انتشار البطالة على نطاق كبير، وصار من غير المتصور أن يكون معدل البطالة المرتفع جداً خلال تلك الفترة اختيارياً، ومن ثم كيف يمكن لأعضاء المدرسة الكلاسيكية أو النيوكلاسيكية أن يوفقوا بين إنكارها للبطالة الإجبارية، وبين الحقيقة التي تتمثل في وجود أعداد كبيرة جداً من العاطلين يرغبون في العمل وقادرين عليه، ولا يجدون له سبباً؟⁴

وقد رفض جون مينارد كينز شقاً مهماً من النظرية الكلاسيكية في التشغيل، وهو أن الأجور الحقيقية هي المتغير الوحيد الذي يتحدد به عرض العمل، كما رفض بوضوح فكرة أن مرونة الأجور يمكن أن تمنع حدوث البطالة الإجبارية

¹ - سألما خلايفية، ليلي مغروس، دور برامج الإنعاش الاقتصادي في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال فترة 2001-2014، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارة وعلوم التسيير، جامعة 08 ماي 1945 قلالة، الجزائر، 2013-2014، ص 26.

² - مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 241.

³ - مصطفى يوسف كافي، الاقتصاد الكلي مبادئ وتطبيقات، مكتبة المجتمع العربي، الأردن، الطبعة الأولى، 2014، ص 235.

⁴ - المرجع نفسه، ص 235.

على الأجر الحقيقي.¹ ومن العرض والطلب يتكون سوق العمل، ويتحدد الأجر الحقيقي التوازني (ثم العمل) الذي يستقر عنده سوق العمل من خلال تعادل العرض والطلب، وعند هذا الثمن يتحدد مستوى التوازني للتوظيف.²

وبافتراض أن مستوى الأجر الحقيقي أعلى من مستوى الأجر التوازني، فإن ذلك سيعكس فائض من عرض العمل، وهذا الفائض من شأنه أن يدفع الأجر الحقيقي إلى الانخفاض، الأمر الذي يدفع إلى التمدد في الطلب حتى يستوعب هذا الفائض تماماً، وبافتراض أن المستوى التوازني للتوظيف لم يكن عند مستوى التوظيف الكامل، أي أن هناك قوة عاملة رابغة في العمل وساعية إليه، فمعنى ذلك إن توظيف هذه القوى سيؤدي إلى انخفاض في الإنتاجية الحدية للعمل، وبالتالي فإن المنتجين لن يوظفوها إلا عند أجر حقيقي أقل، وينطوي هذا الأجر الحقيقي على فائض في الطلب من شأنه دفع الأجر الحقيقي نحو الارتفاع حتى يتحدد المستوى التوازني للتوظيف، وإذا وجدت عند هذا المستوى بطالة فإنها تكون اختيارية.³

فالمدرسة الكلاسيكية لا تعترف بوجود بطالة إجبارية، وإن وجدت البطالة فإنها إما أن تكون بطالة اختيارية، نظراً لرفض العاطلين العمل بالأجر السائد في السوق.⁴

يعتبر التحليل الكلاسيكي للعمل على أنه سلعة قابلة للتبادل في السوق مثل سائر السلع أي التشغيل الكامل لكافة عناصر الإنتاج بما في ذلك عنصر العمل، وهكذا لا تبرز البطالة كصورة مجسمة للاختلال في سوق العمل إلا كحالة عرضية لتعطيل جزء من قوة العمل سرعان ما تقوم آلية السوق بإصلاح هذا اللاتوازن واختفاء البطالة، فوجود البطالة بين العمال تدفعهم للتنافس على فرص العمل المتاحة والقبول بالأجر السائد، مما يعني قبولهم أجوراً أقل، وانخفاض الأجور يترجم إلى انخفاض في تكاليف الإنتاج الذي يعني زيادة التكاليف على العمالة فتختفي حينئذ البطالة.⁵

ثانياً: النظرية النيوكلاسيكية.

إن النظرية الكلاسيكية افترضت حالة التوظيف التام، ولم تولي للبطالة إهتماماً كبيراً بسبب تبنيها قانوناً ساي للأسواق كما اعتبرت أن التغير التكنولوجي ذو متغير خارجي يتطور بشكل منعزل عن مستوى التطور الاقتصادي لكن

¹ - ب.برينية، إ.سيمون، أصول الاقتصاد الكلي، ترجمة عبد الأمير إيواهيم شمس الدين، المؤسسة الجامعية، لبنان، الطبعة الأولى، 1989، ص 315.

² - مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (تجربة الجزائر)، دار الحامد، الأردن، الطبعة الأولى، 2009، ص 239.

³ - المرجع نفسه، ص 240.

⁴ - علي عبد الوهاب نجما، مشكلة البطالة وأثر برامج الإصلاح الاقتصادي عليها دراسة تحليلية - تطبيقية، الدار الجامعية، مصر، 2005، ص 34.

⁵ - مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 240.

ويتحدد المستوى التوازني للتوظيف عند نقطة "الطلب الفعال" حيث أكد كينز على أنه يمكن الوصول فقط إلى ذلك التوازن بانتقال دالة الطلب الكلي، وركز تحليله على افتراض أن هناك إمكانية لانتقال دالة الطلب الكلي في الأجل القصير، بينما هذا الإمكان غير قائم بالنسبة للعرض الكلي، ومع ذلك وفي ظل ظروف الثورة العلمية التكنولوجية يبدو الإمكان قائماً لنقل دالة العرض الكلي في الأجل القصير.¹

ومما سبق نستنتج أن كينز له الفضل في توضيح مفهوم البطالة الإجبارية الناتجة عن قصور الطلب الكلي الفعال، ولذا تسمى البطالة الإجبارية وفقاً لهذا التحليل أحياناً ببطالة قصور الطلب، فضلاً عن أن النظام الرأسمالي لا يملك الآليات الذاتية التي تضمن تحقيق التوازن عند مستوى التوظيف الكامل، ومن ثم، يصبح التوازن المقترن بمستوى أقل من التوظيف الكامل هو حالة أكثر واقعية، ولا يتحقق التوازن عند مستوى التوظيف الكامل إلا بمحض الصدفة، ولذا فقد نادى كينز بضرورة تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي، بهدف علاج القصور في الطلب الكلي، لعلاج البطالة الإجبارية وذلك باستخدام السياسات المالية التوسعية.²

ثانياً: النظرية الكينزية الحديثة.

تقوم النظرية الكينزية الحديثة على فروض أكثر واقعية، حتى تصير أكثر قدرة على تفسير تلك النظرية، ومنها:

1- الكينزيون المحدثون.

يرى أصحاب هذا التيار أن الاقتصاد يتصف بعدم الاستقرار، ويبدون معارضتهم للنقديين، حيث يرون أن العقود والتوقعات المكيفة بإمكانها أن تؤدي إلى الاستقرار والابتعاد عن سرعة تعديل الأسعار والأجور، وبالإمكان أن تؤدي عملية التعديل البطيئة هذه إلى تجاوز النتائج والتشغيل مع الصدمات الخارجية، كما يرى أصحاب هذا التيار أن البطالة أخطر من التضخم.³

2- الكينزيون الجدد "مقاربة العقود".

يبقى أصحاب هذا التيار أوفياء لأفكار وفرضيات كينز كون الاقتصاد في حالة استخدام غير كامل، فيرون أن تدخل الدولة أمر ضروري في إجراءات الرقابة على الأسعار والأجور، وكذا التخطيط للنمو الديمغرافي، ويعتقدون أن قوى السوق ضعيفة حيث أن الاقتصاديات تتحكم فيها قوى أرباب العمل، والنقابات القوية، ويلج أصحاب هذا التيار على استخدام السياسة النقدية والمالية معاً، وهذا ما يسمى "بمدرسة مقاربة العقود".

¹ - رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة. تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، عالم المعرفة، الكويت، 1998، ص 298-300.

² - السيد محمد السري، علي عبد الوهاب مجا، مرجع سبق ذكره، ص 301.

³ - سلامة خلايفية، ليلي مغروس، مرجع سبق ذكره، ص 28.

بل أقر بإمكانية حدوث البطالة الإجبارية، وأشار إلى أن تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي هو أمر ضروري لتحقيق التوازن بين العرض والطلب، وذلك لمنع حدوث الدورات الاقتصادية ما يترافق معها من كساد اقتصادي، وانتشار البطالة.

كما جاء كينز بمفهوم مغاير للنظرية الكلاسيكية، حيث ذكر أن الطلب على العمل لا يتأثر بتغير الأجور نحو الارتفاع أو الانخفاض، وأن حجم استخدام يعتمد على فعالية العرض الإجمالي، والميل للاستهلاك، ومقدار الاستثمار هما اللذان يحددان حجم الاستخدام، ومن ثم فإن حجم الاستخدام هو الذي يحدد الأجور الحقيقية، وليس العكس، فالطلب على العمل لا يعتمد بصورة مباشرة على مستوى الأجور، إلا أن تغيرات الأجور تؤثر بصورة غير مباشرة على الاستخدام من خلال تأثيرها على الميل للاستهلاك، والميل للاستثمار بالرغم من نقد كبير للنظرية الكلاسيكية، إلا أنه أقر من ناحية أخرى صحة التحليل الكلاسيكي في مجال نظريات الأسعار والتوزيع.¹

1- المنظور الجزئي.

جاء اعتراض كينز على وجهة نظر بييجو أن الأجور المرنة من شأنها معالجة البطالة من جانبين: الجانب الأول علمي، والثاني نظري.

فمن الناحية العلمية أصبحت نقابات العمل جزءاً متكاملًا في المجتمعات الديمقراطية، وهناك تشريعات للرفاهية مثل: قوانين الحد الأدنى من الأجور وتأمينات البطالة، ومن الناحية النظرية، لا يقبل كينز تصور النيوكلاسيك لدالة عرض العمل والتي من شأنها أن العامل يوازن عند عرض قوة عمله بين المنفعة الحدية التي يبدلها، والأجر الحقيقي الذي يحصل عليه، وأضاف أن عرض العمل من جانب العمل المرنة لا نهائية مادام عاطلاً، وعندما يتحقق له الحد الأدنى من توظيف كمية عمله التي يراها كافية يضعف مرونة العرض بعد ذلك حتى تصل إلى الصفر عند تحقيق التوظيف الكامل، أو الحد الأقصى لساعات العمل.

2- المنظور الكلي.

ينطوي انخفاض الأجور عند كينز على خطر من المنظور الكلي، حيث يعني انخفاض الدخل، انخفاض الاستهلاك، والطلب الكلي، وزيادة المخزون، وظهور الكساد، وتفاقم البطالة. فالعمال عاطلون حسب مفهوم كينز؛ لأن الطلب عليهم ليس كافياً لخلق فرص العمل المطلوبة، ويرفض كينز قانون ساي الذي يستبعد فائضاً في العرض، ويشرح كينز استخدام مبدأ الطلب الفعال، ويعني به تعادل للطلب الكلي مع العرض الكلي، وكل منها دالة في مستوى التوظيف، وبالنسبة للطلب الكلي، تعني هذه الدالة أن هذا الطلب يعتمد على مستوى التوظيف، فكلما زاد توظيف العمال زاد الناتج والدخل والإنفاق، وبالتالي الطلب الكلي.

¹ - مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 241-242.

تعتبر ضرورة من أجل الوصول إلى التوزيع الأمثل لقوة العمل بين الاستخدامات المختلفة، كما أنها تؤدي إلى حصول كل فرد على أفضل فرصة للعمل.

ويتوقف طول فترة البطالة على معدل الأجر الذي يتوقع الفرد أن يحصل عليه نتيجة تحسين درجة معلوماته بأحوال السوق وعلى المناخ الاقتصادي العام في المجتمع، وفي حالة الرواج الاقتصادي فإن البطالة تطول نتيجة ثقة الأفراد في وجود عدد كاف من فرص العمل المتاحة، وعلى العكس في حالة الكساد الاقتصادي، كما أن الداخلين الجدد في سوق العمل وخاصة الفئة الشبابية نظرا لانعدام خبرتهم بأحوال السوق تزداد درجة تنقلهم بين الوظائف المختلفة من أجل الحصول على المعلومات المطلوبة، وبالتالي يتعرضون لفترة بطالة أطول من غيرهم.

والواقع أن نظرية البحث عن العمل لا تفسر نتيجة حقيقة البحث على معلومات فرص العمل وتلاعب معدلات البطالة المرتفعة فلا يمكن إجرائها بمجرد رغبة الأفراد في التفرغ لعملية جمع المعلومات، وبالتالي فهي عاجزة عن تفسير ظاهرة البطالة وخاصة في الأجل الطويلة، كما أن الواقع الميداني أثبت أن البحث عن العمل الجديدي يكون للفرد المشتغل وليس البطال.¹

ثانيا: نظرية اختلال سوق العمل.

ظهرت هذه النظرية على يد الاقتصادي الفرنسي E.Malin Nand كمحاولة لتفسير معدلات البطالة المرتفعة في الدول الصناعية خلال فترة السبعينيات من القرن الماضي، ويرتكز تحليله للبطالة على سوقين اثنين هما سوق السلع وسوق العمل. وتبقى هذه النظرية فرض جمود الأسعار والأجور في الأجل القصير، يرجع إلى عجزهما عن التغير بالسرعة الكافية لتحقيق التوازن المنشود، ونتيجة لذلك يتعرض سوق العمل لحالة اختلال متمثلة في وجود فائض في عرض العمل عن الطلب، مما يقود إلى البطالة في إطار دراسة سوق العمل، وإنما تسعى أيضا لتحليلها من خلال دراسة العلاقة بين سوق العمل وسوق السلع.² إذن يمكن أن ينتج عنه نوعين من البطالة هما:³

❖ النوع الأول: يتميز بوجود فائض في العرض عن الطلب في كل من سوق العمل وسوق السلع وفي هذه الحالة لا

ترجع البطالة إلى ارتفاع معدلات الأجور، وإنما لقصور الطلب في سوق السلع، وبعبارة أخرى فإن أصحاب العمل أو رجال الأعمال يحجمون عن تشغيل عدد إضافي من العمال طالما أن الزيادة في الإنتاج التي ستترتب على الزيادة في التشغيل لن تجد من يشتريها، ونتيجة لتشابك هذا النوع من البطالة مع حالة نقص التشغيل الناجمة عن انخفاض الطلب الفعال في التحليل الكينزي، توصف البطالة في هذه الحالة بأنها بطالة كينزية.

ولقد ظهر تيار الكينزيون الجدد في الربع الأخير من القرن العشرين، حيث يرون أن حل القطاعات الاقتصادية تكون فيها الأجور الاسمية مثبتة، وهذا راجع للارتباط باتفاقيات وعقود عمل يلتزم كل طرف باحترامها، ووجود هذه العقود يحد من تعديل الأجور بسرعة.¹ فعقود العمل لا تجري كلها في نفس الفترة الزمنية، حيث يمكنها أن تجري في تواريخ مختلفة ولفترات زمنية مختلفة.² ولذلك انعكاسات كبيرة، فجمود الأجور الاسمية وارتفاع الأسعار يقلص من الأجور الحقيقية، وبالتالي يزداد التشغيل والإنتاج.³

المطلب الثالث: النظريات الحديثة المفسرة للبطالة.

ويشمل هذا المطلب على عدد من النظريات والاتجاهات التي سعت لتغيير الاختلال في سوق العمل اعتمادا على صياغة بعض الفروض المتعلقة بميكمل سوق العمل وآلية التوازن الداخلي نتيجة بروز ظاهرة البطالة، ومن أهم هذه النظريات نظرية البحث عن العمل، ونظرية اختلال سوق العمل، ونظرية تجزئة سوق العمل.

أولا: نظرية البحث عن العمل.

ترتكز هذه النظرية على تغير فرض أساسي من فروض النموذج التقليدي لسوق العمل والمتمثل في أن جميع المتعاملين في هذا السوق على علم كامل بما يجري فيه، وهذه مهمة صعبة للحصول على المعلومات الكافية عن سوق العمل، وبالتالي الأمر الذي يدفعهم للسعي من أجل الحصول على هذه المعلومات.⁴ وتتم عملية البحث هذه بستين أساسيتين:⁵

- الأولى: تتمثل في أنها عملية مكلفة ماديا لكل من العامل والمؤسسات، حيث تتطلب نفقات تتعلق بالبحث والانتقال من قبل العاملين، ونفقات إجراء الاختبارات من قبل رجال الأعمال.
- الثانية: فتمثل في أنها عملية تحتاج إلى وقت طويل، وإلى تفرغ من قبل الأفراد لجمع هذه المعلومات، وتستند هذه النظرية إلى هاتين السمتين في تفسير وجود كم هائل من المتعطلين جنبا إلى جنب مع وجود فرص عمل شاغرة، فضلا عن تفسير تباين الأجور المتعلقة بنفس فئات المهارة.

فمن وجهة نظر هذه النظرية أن الأفراد يتكون مناصب عملهم، والتفرغ للبحث عن وظائف جديدة ملائمة لقدراتهم وهيكل الأجور المقترن بها، وبالتالي فالبطالة في هذه الحالة هو سلوك اختياري كما أن هذه البطالة (الاحتكاكية)

¹ - سالمة خلايفية، ليلي مغروس، مرجع سبق ذكره، ص 29.

² - صلاح تومي، مبادئ التحليل الاقتصادي الكلي، دار أسامة، الجزائر، الطبعة الثانية، 2013، ص 312.

³ - سالمة خلايفية، ليلي مغروس، مرجع سبق ذكره، ص 29.

⁴ - مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 244.

⁵ - علي عبد الوهاب نجما، مرجع سبق ذكره، ص 47.

¹ - مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 245.

² - ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، مرجع سبق ذكره، ص 35.

³ - مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 246-247.

❖ **النوع الأول:** السوق الرئيسي وهو سوق المنشآت كبيرة الحجم التي تستخدم فنونا إنتاجية كثيفة رأس المال بجانب عمالة على درجة عالية من المهارة، وتعمل هذه المنشآت على الاحتفاظ بهم لما اكتسبوه من مهارات أثناء عملهم، ومن ثم، يتميز هذا السوق بفرص عمل أفضل وأجور أعلى، وتتسم ظروف العمل فيه بدرجة عالية من الاستقرار.

❖ **النوع الثاني:** السوق الثانوي وهو سوق المنشآت صغيرة الحجم التي تستخدم أساليب إنتاجية بسيطة مكثفة للعمل، ويتسم هذا السوق بانخفاض الأجور ووجود ظروف غير مواتية للعمل، فضلا عن تعرضه لدرجة أكبر من التقلبات وفقا لظروف النشاط الاقتصادي، ومن ثم، يكون العمال في هذا السوق أكثر عرضة للبطالة، خاصة في ظل الافتقار إلى التشريعات التي تنظم هذا السوق.

ونود أن نشير إلى أن الوزن النسبي لقوة العمل الداخلة إلى السوق الرئيسي يكون أكثر ارتفاعا في الدول المتقدمة مقارنة بالدول النامية، ومن ثم، فإن معدل البطالة وطول فتراتها عادة ما تكون أقل في الدول المتقدمة، وأكبر في الدول النامية، وذلك لأنه في الدول النامية يكون الوزن النسبي لقوة العمل الداخلة إلى السوق الثانوي فيها أكبر مقارنة بنظيره في الدول المتقدمة.¹

المبحث الثالث: أسباب البطالة، فئاتها وآثارها.

إن قضية البطالة أصبحت من القضايا الملحة والحاسمة، والتي استحوذت على اهتمام الباحثين والدارسين وذلك لاختلاف أسبابها وما ينجم عليها من آثار سلبية وخيمة، ولقد تم تخصيص هذا المبحث لمعرفة أسبابها وفئاتها، وإبراز الآثار المترتبة عنها.

المطلب الأول: أسباب البطالة.

تعتبر البطالة من أشد المخاطر التي تهدد استقرار وتماسك المجتمعات، وليس يخاف أن أسبابها تختلف من مجتمع لآخر، وحتى أنها تتجانس داخل نفس المجتمع من منظمة لأخرى.

ويمكن في هذا الصدد أن نوزعها لأسباب اقتصادية، اجتماعية، سياسية من البطالة.

أولا: أسباب اقتصادية.

- وتمثل الأسباب الاقتصادية فيما يلي:

❖ **النوع الثاني:** في هذه الحالة تقترن البطالة في سوق العمل بوجود نقص في المعروض من السلع عن الطلب عليها، تكمن أسباب البطالة في هذه الحالة في ارتفاع معدل الأجور الحقيقية للعمال مما يدفع رجال الأعمال إلى عدم زيادة المعروض من السلع وعدم زيادة مستوى التشغيل، وذلك بسبب انخفاض ربحية الاستثمارات الإضافية، وانخفاض أرباح رجال الأعمال، ويُجد تشابها بين هذه النظرية وجوهية التحليل الكلاسيكي مما يدفع إلى توصيف البطالة في هذه الحالة بأنها بطالة كلاسيكية.

والجديد في هذه النظرية، استخدامها لنفس إطار التحليل في تفسير كل من البطالة الكلاسيكية والبطالة الكينزية. وهذا يعني أن نوع البطالة وأسبابها ليست من الثوابت في أي نظام اقتصادي، وإنما يتوقف الأمر على طبيعة الاختلالات التي تعاني منها الأسواق المختلفة.¹

وإذا كانت هذه النظرية قد نجحت في التعريف بأسباب البطالة من الناحية النظرية، فإنها لم توفق في تقديم السياسة الاقتصادية التي يجب إتباعها لمواجهة هذه المشكلة، كونها تتحاشى العلاقة بين المتغيرات الاقتصادية عبر فترات متتالية لأن تحليلها يركز على المدى القصير، كما أنه يصعب تحقيق فرضية كل من تجانس العمل ووجود سوق واحدة للسلع من ناحية أخرى، إضافة إلى أن البطالة لا تقتصر على النظرية الكلاسيكية أو الكينزية، لأن هناك أنواعا عديدة من عناصر العمل، ومن أسواق السلع، وبالتالي فإن علاجها عن طريق رفع الطلب الكلي من خلال زيادة الإنفاق الحكومي، أو زيادة الأجور سيؤدي إلى تفاقم البطالة الكلاسيكية، نتيجة تخفيضها لمعدل الأرباح بدلا من رفعها.²

ثالثا: نظرية تجزئة سوق العمل.

ظهرت نظرية تجزئة سوق العمل على إثر إجراء العديد من الدراسات الميدانية في الاقتصاد الأمريكي خلال فترة الستينات، التي أوضحت أن قوة العمل الأمريكية تتعرض لظاهرة من التقسيم أو التجزئة على أساس الجنسية، النوع، السن، المستوى التعليمي.³

وتبقى هذه النظرية على أساس إسقاط فرض تجانس وحدات عنصر العمل، وهو أحد الفروض الأساسية في النظرية التقليدية، وتهدف هذه النظرية إلى تفسير أسباب ارتفاع معدلات البطالة، فضلا عن أسباب تزامن وجود معدلات مرتفعة من البطالة في قطاعات معينة في الوقت الذي يوجد فيه عجز في قطاعات أخرى، كما تفترض هذه النظرية وجود نوعين من الأسواق وفقا لمعيار درجة الاستقرار التي يتمتع بها سوق العمل هما: سوق رئيسي وسوق ثانوي، كما تفترض أن عنصر العمل لديه القدرة على الانتقال والتحرك داخل كل سوق، ولا يتحقق له ذلك فيما بين السوقين، وذلك لاختلاف السوقين من حيث خصائص الأفراد والوظائف بكل منهما.

¹ - علي عبد الوهاب نجما، مرجع سبق ذكره، ص 53.

² - ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، مرجع سبق ذكره، ص 36.

³ - مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 248.

¹ - علي عبد الوهاب نجما، مرجع سبق ذكره، ص 56.

ثانيا: أسباب اجتماعية وسياسية:

- وتكمن هذه الأسباب فيما يأتي:
- ✓ زيادة الكثافة السكانية حيث تؤدي إلى التهام كل فرص العمل المتاحة في سوق العمل، أو بمعنى آخر عدم وجود التناسب بين فرص العمل المتاحة، وبين الطلب عليها من القوى البشرية، مما يؤدي إلى انتشار البطالة وزيادة حجمها¹؛
- ✓ تفضيل البعض عدم العمل والجد فيه من أجل الحصول على المال بطريقة سهلة ولو غير مشروعة كالسول والسرقة والنصب والإبحار في المخدرات... إلخ، كل ذلك أدى إلى انتشار البطالة²؛
- ✓ ظهور ممارسات التسلسل الطبقي والبقاء للأقوى، حيث إذا أراد رب العمل تخفيض تكاليف الإنتاج ورفع الأرباح، فإنه يقوم إما بتخفيض الأجور ومنه نقص القوة الشرائية في المجتمع، وبالتالي تخفيض الاستهلاك فتصبح المنتجات دون تصريف، فتنشأ الأزمات الاقتصادية، أو يقوم بالاستغناء عن العمل، وهذا يؤدي إلى البطالة³؛
- ✓ الهجرة، حيث تعتبر أحد الأسباب المهمة في تكوين مشكلة البطالة سواء كانت داخلية أو خارجية، أي أن خفض مستوى الأجور الحقيقية كقيل دوماً بزيادة الطلب على العمل وامتصاص العرض الزائد من العمل إن وجدته⁴؛
- ✓ الصراع الدولي والاستعمار، وعدم الاستقرار السياسي، وانعدام الثقة تؤدي إلى انخفاض معدلات الاستثمار⁵؛
- ✓ الفقر الذي يعتبر من أكبر المشاكل الذي تتولد البطالة من خلالها⁶.

ثالثا: أسباب كل نوع من البطالة.

ويمكن إيجازها فيما يأتي:

1- أسباب البطالة الإجبارية.

- وتشمل⁷:
- ✓ تحدث بسبب تسريح العمال، أي الطرد رغم أن العامل قادر على العمل ويرغب فيه، وقابل لمستوى الأجر السائد؛

- ✓ إحلال العمالة الوافدة محل العاملة المحلية في كثير من البلدان نتيجة عزوف العمالة المحلية عن الالتحاق بكثير من المهن والوظائف¹؛
- ✓ تفاقم أثر الثروة العلمية والتكنولوجية على العمالة حيث حلت الفنون الإنتاجية المكثفة لرأس المال محل العمل الإنساني في كثير من قطاعات الاقتصاد القومي، ومن ثم انخفاض الطلب على عنصر العمل البشري؛
- ✓ ازدياد الاعتماد على أسلوب كثافة رأس المال حساب الأيدي العاملة، بمعنى اعتماد أسلوب إحلال الآلة محل اليد العاملة؛
- ✓ انتقال عدد من الصناعات الموجودة بالبلاد الرأسمالية المتقدمة إلى الدول النامية من خلال الشركات الدولية للاستفادة من العمالة الرخيصة في البلاد مما أثر على أوضاع العمالة المحلية في الصناعات في الرأسمالية المتقدمة²؛
- ✓ هيمنة القطاع العام على الأنشطة الاقتصادية وتوليد العمالة مع تقديم أجور مرتفعة وظهور القطاع الخاص تدريجياً في دور القطاع العام، وبالتالي يواجه تقلبات هيكلية في نموه كقطاع مستقل عندما انخفضت قدرة القطاع العام على توليد مزيد من الوظائف³؛
- ✓ تعارض العديد من السياسات النقدية مع سياسة التوظيف، فمثلاً يترتب على السياسة النقدية التوسعية زيادة معدلات التضخم، مما يؤثر سلباً على الاستثمار، ومن ثم يؤثر بدوره على الإنتاج والعمالة، كما يترتب على إتباع سياسة مالية انكماشية لمعالجة التضخم نقص في مستوى الطلب الكلي، وتكون لها آثار انكماشية في كل من مستوى الدخل والتوظيف والسياسة الضريبية المغالى فيها، وتوجيه الاستثمار إلى مجالات دون أخرى، يؤثر سلباً على فرص العمل والتوظيف⁴؛
- ✓ تؤدي علمية غسيل الأموال إلى زيادة معدلات البطالة سواء في الدول المتقدمة أو النامية، فهذه العمليات تؤدي إلى هروب رؤوس الأموال إلى الخارج، من خلال البنوك والقنوات المصرفية، مما يؤدي إلى نقل جزء من الدخل الوطني إلى دول خارجية، ومن ثم تعجز الدول التي هرب منها رأس المال عن الإنفاق على الاستثمارات اللازمة لتوفير فرص عمل للموظفين⁵.

¹ - أسامة السيد عبد السميع، مرجع سبق ذكره، ص 25.

² - المرجع نفسه، ص 32.

³ - مريم بلخن، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في معالجة البطالة في الجزائر، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 08 ماي 1945، قلمة- الجزائر، 2010-2011، ص 10.

⁴ - أحمد الأشقر، الاقتصاد الكلي، دار الثقافة، الأردن، الطبعة الأولى، 2007، ص 298.

⁵ - محمود حسن الوادي، إبراهيم محمد خريس، وآخرون، مبادئ علم الاقتصاد، دار المسيرة، الأردن، الطبعة الثانية، 2013، ص 307.

⁶ - مريم بلخن، مرجع سبق ذكره، ص 10.

⁷ - المرجع نفسه، ص 12.

¹ - أسامة السيد عبد السميع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية الأسباب - الآثار - الحلول، دار الفكر الجامعي، مصر، الطبعة الأولى، 2007، ص 32.

² - سالمة خلايفية، ليلي مغروس، مرجع سبق ذكره، ص 16.

³ - المرجع نفسه، ص 17.

⁴ - عبد الرحمن يسري أحمد، إيمان محب زكي، وآخرون، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية، مصر، 2000، ص 129.

⁵ - عبد السلام عرض الله صفوت، الآثار الاقتصادية لعمليات غسيل الأموال ودور البنوك في مكافحة هذه العمليات، دار النهضة العربية، مصر، 2003، ص 85.

4- أسباب البطالة الدورية.

تظهر البطالة في فترة الركود وتنفشى في فترة الكساد، فخلال الكساد تشل الحركة الاقتصادية وتصاب الأسواق بالضعف وتضطرب الأسعار ويتذبذب دولار العمل ويختل التوازن الاقتصادي، وتسير الأمور بلا ضابط، الأمر الذي يؤدي إلى خفض الأجور وانتشار البطالة في حالات الانتعاش والرواج.¹

5- أسباب البطالة الموسمية.

تخضع كثير من الأعمال للتقلبات الموسمية، فنادر ما نلاحظ في الحياة الواقعية استمرار حركة الأعمال في جميع الصناعات استمرارا مطردا طوال السنين، بل نلاحظ أن مثل هذه التقلبات الموسمية تؤدي إلى تراخي النشاط في بعض الصناعات في أوقات معينة مما يؤدي إلى الاستغناء المؤقت عن بعض العمال، على حين ترى الرواج يعمها في فترات أخرى، وقد يترتب على التقلبات الموسمية نقصان عدد الأيام التي يشتغلها العامل، أو نقص ساعات العمل دون الاستغناء الكامل عن خدمات العمال.

إن الوقت الذي يحدث فيه تراخي النشاط يختلف من صناعة إلى أخرى، وعلى ذلك لا يستطيعوا العمال الذين تعرضوا للبطالة بسبب الاستغناء المؤقت عنهم أن يجدوا عملا في بعض الصناعات الأخرى.²

6- أسباب البطالة الإختيارية.

- وترجع إلى الأسباب الآتية:³
- ✓ البحث عن ظروف عمل أفضل تتناسب مع مؤهلات ورغبات الأفراد المعنيين؛
- ✓ الرغبة في الحصول على أجر مما هو مدفوع فعلا لغرض العمل المتاحة؛
- ✓ انتقال أي عامل في مكان آخر مناسب؛
- ✓ الارتفاع النسبي في تعويضات البطالة، أو الحصول على دخول أخرى غير العمل فإذا كان تعويض البطالة قريب من الأجر الحقيقي، فإن هذا يؤدي بالعمال إلى اختيار البطالة.⁴

7- أسباب البطالة المقنعة.

ارتبطت البطالة المقنعة بالنشاط الزراعي، لأن العلاقة الاجتماعية السائدة في الريف تسمح بزيادة الأفراد والعمال على الرقعة الزراعية المحدودة بغض النظر عن الحاجة الحقيقية إليهم، فالزيادة في أعداد العمال الزراعيين على قطعة أرض صغيرة تحدث لأن هؤلاء العمال أما أبناء الرجل أو أقاربه وهو ملزم بهم أو مسؤول عنهم، كما أن البطالة

- ✓ كما تحدث عندما لا يجد الداخلون الجدد لسوق العمل فرصا للعمل رغم بحثهم الجدي عنه؛
- ✓ نقص الأجور وقصورها عن تلبية الحاجات أو سوء تنظيم السوق؛
- ✓ قد تحدث بسبب الوضع الصحي للإنسان، وذلك لتعرضه إلى نقص عطائه سواء كان ذلك خلقيا، أو لكبر سنه، أو لعجز عقلي؛
- ✓ عدم التوسع في النشاط الاقتصادي وإحلال الآلة محل العامل.

2- أسباب البطالة الاحتكاكية.

من الأسباب الرئيسية لاستمرار ارتفاع معدلات البطالة الاحتكاكية، تزايد أعداد الخريجين من المدارس الفنية والمعاهد العليا والجامعات في كل عام (المد السكاني والتعليم الرخيص)، مع غياب تخطيط علمي، أو سياسة واضحة لتشغيل القوى العاملة الجديدة، ومع ضالة المعلومات أو انعدامها عن فرص التوظيف المتاحة في الاقتصاد القومي يظل عدد كبير من الخريجين في كل سنة يبحث عن الوظيفة لفترة طويلة قد تمتد لسنوات، وبالتالي تتراكم أعداد الخريجين المتعطلين في السنوات المتتالية.¹

3- أسباب البطالة الهيكلية.

- وتعود أسبابها إلى:²
- ✓ تغيرات هيكلية في الاقتصاد يؤدي إلى إلغاء بعض الأعمال في الاقتصاد وفي نفس الوقت تؤدي إلى إحداث أعمال ووظائف جديدة؛
- ✓ وقوع تغيرات في قوة العمل كدخول المراهقين والشباب إلى سوق العمل بأعداد كبيرة، فتحدث تغيرات هيكلية في الاقتصاد الوطني مردها حدوث تغيرات في هيكل الطلب على المنتجات أو راجع إلى تغير أساسي في الفن التكنولوجي المستخدم؛
- ✓ قد تتوافر بعض المناطق الناشئة على وظائف شاغرة وبالمقابل نسب عالية من البطالة لدى القاطنين في المناطق الأخرى الذين لا يتوجهون نحو هذه المناطق الناشئة، نظرا لارتفاع تكاليف النقل وصعوبة التأقلم مع معيشة هذه المناطق بالإضافة إلى تعودهم على البقاء في المناطق التي يسكنوها؛
- ✓ وقد يكون إدخال المكنة والتقنيات الحديثة سببا في نشوء البطالة الهيكلية، فكلما كانت التغيرات تتم بسرعة كلما كان عدد المتعطلين أو المسرحين من العمل أكبر.³

¹ - أحمد محمد مندور، إيمان محمد محب زكي، مبادئ الاقتصاد الكلي، مصر، 1990، ص 225.

² - المرجع نفسه، ص 222.

³ - سالمة خلايفية، ليلي مغفوس، مرجع سبق ذكره، ص 20-21.

⁴ - مجيد علي حسين، عفاف عبد الجبار سعيد، مقدمة في التحليل الاقتصادي الكلي، دار وائل، الأردن، الطبعة الأولى، 2004، ص 332.

¹ - عبد الرحمن يسري أحمد، إيمان محب زكي، وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 245.

² - سالمة خلايفية، ليلي مغفوس، مرجع سبق ذكره، ص 19.

³ - بسام الحجار، علم الاقتصاد والتحليل الاقتصادي، لبنان، الطبعة الأولى، 2010، ص 191.

• **ثانياً:** كونه يسعى لتحقيق توقعات العائلة، فالأولياء ينتظرون ثمرة استثمارهم التعليمي، لمدة سنوات من المتابعة والرعاية، والبطالة تعني لهم أن هذا الاستثمار تحول إلى ظلم وعار.

وخلاصة ما يمكن قوله أن مهمة الجامعة في تكوين وإعداد إطارات لخدمة المجتمع، قد أصبحت تعرف تحديات البطالة التي تتعدى صفوفها كل عام بالآلاف المتخرجين الجامعيين الذين يواجهون ضغوطات على صعيد البحث عن العمل في مجال تخصصهم، وكذا الضغوطات العائلية.

رابعاً: بطالة الشباب.

تخص فئة السن ما بين (16-19) وهي تعد غاية في الأهمية حيث أنها تتعرض لأول مرة إلى البطالة ما دام أفرادها يلتحقون بسوق العمل لأول مرة، ومنه نلمس خصائص هذه البطالة، والتي يمكن أن نجسدها أكثر في كون بطالة الشباب أكبر من بطالة البالغين، بمعنى أن نسبة الشباب البطال أكثر من نسبة البطالين الذين تجاوزوا السن 40، وهذا بطبيعة الحال لأن فئة الشباب أكثر من الفئات الأخرى، خاصة في دول العالم الثالث، وهكذا لا ننسى بعض التشريعات في الدول التي تمنح العمل للأكثر سناً، وبهذا نقول أن بطالة الشباب مرتبطة ببطالة البالغين، كما نلمس خاصية هذا النوع من البطالة وهي أن الإناث أكثر عرضة لبطالة الشباب وخاصة طويلة الأمد.

ولا يمكن معالجة مسألة عمل الشباب بشكل معمق إذا لم يتم ربطها بتنمية المجتمع وتعزيز مستويات المعيشة والتخفيف من حدة الفقر، إذ أنه لا يمكن مواجهة التحدي الذي يتمثل بتحقيق العدل والإنصاف.

المطلب الثالث: آثار البطالة.

يترتب على البطالة العديد من الآثار السلبية سواء على مستوى الأفراد العاطلين، أو على مستوى المجتمع ككل، لذلك سنتناول في هذا المطلب كل من الآثار الاقتصادية، والاجتماعية، والسياسية للبطالة.

أولاً: الآثار الاقتصادية للبطالة.

تعتبر البطالة ضياع حقيقي للموارد الاقتصادية فهي تعني فقدان حقيقي للسلع والخدمات التي كان يمكن إنتاجها بواسطة العمال المتعطلين، وحتى حينها يتاح لهؤلاء المتعطلين فرصاً للعمل ويصبح لهم إنتاج، فإن عملهم هذا إنتاجهم لن يعوض الفاقد الذي حدث خلال فترة البطالة¹. لذلك فهي تمثل خسارة مادية للمجتمع وهدر في الموارد الإنتاجية غير المستعملة².

المقنعة انتشرت في الأجهزة الحكومية وفي الشركات العامة المملوكة للدولة وهذا بسبب سياسة التوظيف الرسمية التي اتبعتها بعض الحكومات بالنسبة للخريجين من المعاهد العليا والجامعات، فكانت هذه السياسات تسمح بتعيين هؤلاء الخريجين دون تدقيق بالنسبة للحاجة الحقيقية إليهم، وبالتالي ارتفعت نسبة البطالة المقنعة في الأجهزة الحكومية¹.

المطلب الثاني: فئات البطالة.

• يمكن تصنيف البطالين إلى أربع فئات رئيسية، وتتمثل فيما يأتي²:

أولاً: المسرحون.

هذه الحالة تخص الأفراد الذين شغلوا مناصب عمل لفترة كانت قصيرة أو طويلة كما يمكن لهذه الفئة أن تمتاز بخبرة مهنية في بعض الحالات، ولكن نظراً للإصلاحات الهيكلية والظروف الاقتصادية خاصة مع تطبيق سياسة الخوصصة التي أدت إلى غلق الكثير من الوحدات الإنتاجية فإن العديد من أفراد هذه الفئة فقدت مناصبها وبالتالي فهي في حالة بطالة إجبارية، كما أن هذه الأخيرة تسببت فيها كذلك إدخال التقنية والتي تؤدي إلى فقد العشرات من العمال لمناصب عملهم، "وتزداد حدة البطالة عند هذه الفئة لما يكون أفرادها مسؤولين على عائلات" خاصة في حالة انعدام مصدر آخر للدخل كأن تكون الزوجة مأكثة بالبيت والأطفال لا يزالون في سن التمدرس.

ثانياً: بطالة النساء.

لا تزال بطالة النساء عريضة في أحيان كثيرة رغم تعارض سلم القيم بين المؤيدين لعمل المرأة والمعارضين، يرى المعارضون "أن انخفاض النشاط السنوي خاصة بعد مرحلة الزواج نظراً لكثير الأعباء داخل البيت من جراء ازدياد الأطفال، لذا من الأفضل لها مغادرة منصب العمل".

ثالثاً: بطالة خرجي الجامعات.

المتخرج الجامعي البطال هو شاب متحصل على شهادة جامعية لا يمارس أي عمل يتقاضى عليه أجر وهو في حالة بحث عن منصب عمل والاستعداد له، ولا يمارس أي تكوين.

➤ وتتحلى صعوبة البطالة لدى المتخرج الجامعي في:

• **أولاً:** كونه يسعى للبحث عن العمل في مجال تخصصه، فهو بذلك يرنو للحصول على الدور والمكانة الاجتماعية، فالوصول على منصب عمل في مجال التعليم، الطلب أو الهندسة، لا يعد مجرد عمل يتلقى عليه أجر، بل يعد احتلالاً لمكانة اجتماعية معينة؛

¹ - عبد الرحمن يسري أحمد، إيمان محب زكي، وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 245-246.

² - سالمة خلايفية، ليلي مغيزس، مرجع سبق ذكره، ص 14-15.

ثالثا: الآثار النفسية للبطالة.

- إن للبطالة تأثيرا سلبيا على الحياة النفسية للفرد، وهذه الآثار تتمثل فيما يأتي:
- ✓ البطالة تؤدي إلى قتل الطموح والنبوغ، فانتشار البطالة بين الخريجين يتسبب في إصابتهم بالإحباط النفسي، مما يجعل طالب العلم غير طامح ولا نابغ، إذ يدرك من أول وهلة أن مصدره بدلا من أن يكون في مصاف العلماء والمبدعين وغيرهم سيكون بعد تخرجه واقفا في طابور العاطلين، مما يؤدي إلى عدم وجود كوادر علمية متميزة في جميع التخصصات؛
- ✓ البطالة تؤدي إلى خلق جوا نفسيا مضطربا، كما تخلق عدم الثقة في النفس والآخرين وعدم الإيمان بالمستقبل وفقدان الأمل¹؛
- ✓ ارتفاع في حالات الأمراض النفسية بين العمال العاطلين التي تؤدي إلى تفشي العنف العائلي وحالات الانتحار والطلاق، وما يتبع ذلك من ظواهر اجتماعية سلبية كالتفكك العائلي في المجتمع وتشرذم الأطفال أو انحرافهم الأخلاقي².

رابعا: الآثار السياسية للبطالة.

إن البطالة تمثل عرض للعمل يفوق الطلب عليه، وهو الأمر الذي يؤدي إلى انخفاض مستويات معيشة العاملين بانخفاض أجورهم، وحصول اضطرابات تتمثل في التظاهرات والاحتجاجات، والتي قد لا تقف عند الجانب الاقتصادي لها فقط، بل أنها يمكن أن تمتد بحث تتضمن آثار سياسية سلبية من خلال إسهامها في ضعف درجة الاستقرار السياسي³.

فلاحظنا أحيانا بعض الفئات العاطلة والتي يكون قد نفذ صبرها، ولم تعد تؤمن بالوعد والامال المعطاة لها وهي ترفع شعار الملل والتمرد، ومع ذلك لا يمكن لومها ولكن لا يعني ذلك تشجيعها على المس بملكيات الوطن وأمتها، كما أن سياسية العنف المفرط في مقابل حركة العاطلين لا تخلق إلا مزيدا من العنف والاضطراب وتفاقم الأزمة، فهناك حاجة إلى التعقل وضبط الموقف والنظر إلى القضايا من منظور واسع، ومحاولة تفهم موقف الآخرين، حيث أن مبدأ إرساء أركان الحكم الصالح والعدالة الاجتماعية تملي على الجميع تكريس إبداء حق الرأي ورفع راية المطالبات بالوسائل المشروعة، كما أنها تلزم الأطراف المعنية متمثلة بالحكومة باحترام الحقوق واتساع الصدر للآراء المختلفة⁴.

- وللبطالة تأثيرات عديدة، حيث تؤدي البطالة إلى الظواهر الآتية:
- ✓ انخفاض مستوى الرفاهية الاقتصادية للمجتمع، وهذا يترتب على انخفاض مستوى الناتج والدخل القومي¹؛
- ✓ ظهور الكساد الاقتصادي للسلع الموجودة في المجتمع، لأن الزواج لدى أي مجتمع مرتبط بأن هناك إنتاجا لدى أفرادها، والإنتاج مرتبط بالعمل، والعكس صحيح، حيث توجد البطالة وبالتالي يترتب عليها ركود وكساد؛
- ✓ البطالة تؤدي إلى التضخم في الأسعار بسبب قلة المعروض من المنتجات لدى هذه الدولة مع كثرة الطلب عليها فيؤدي ذلك إلى تضخم الأسعار²؛
- ✓ يترتب على بطالة العمال الأمهر ومتوسطي المهارة، حينما تطول فترة بطالتهم خسارة تتمثل في فقدانهم التدريجي لمهاراتهم أو خبرتهم، وبذلك ضياع في التكلفة والنفقات التي تم إنفاقها على هذا العنصر البشري³؛
- ✓ تزايد هجرة العقول، وهذا بسبب عدم توفر الظروف المادية والاجتماعية التي تؤمن مستوى لاثقا من العيش مما يؤثر على الاقتصاد الوطني⁴.

ثانيا: الآثار الاجتماعية للبطالة.

يشعر المتعطلون باليأس والإحباط وعدم الانتماء للدولة، فضلا عن عدم الاستقرار الاجتماعي، مما يترتب عليه العديد من الانحرافات الاجتماعية والأخلاقية وارتفاع معدلات الجريمة مثل القتل والسرقة وخاصة في حالة الدول النامية التي لا تقدم إعانات بطالة للعاطلين خلال فترة تعطلهم، هذا فضلا عن الشعور بالخذل والبغضاء، تجاه الطبقات الأخرى التي تعيش في حالة من الرغد، بالإضافة إلى فقدان العاطلين للخبرات والمعرفة التي اكتسبها خلال فترة التعليم والتدريس، خاصة في حالة استمرار التعطل لفترة زمنية طويلة، كما أنها تؤدي إلى مزيد من الاحتلال في توزيع الثروات فيما بين الأفراد، ومن ثم، زيادة حدة التفاوت الطبقي بين أفراد المجتمع⁵.

كما ينتج عن البطالة انتشار العنوسة نظرا لعدم إنشاء أسر جديدة، لأن إنشاء الأسرة أي الزواج يحتاج إلى مؤونة وتكاليف، والشخص العاطل لا يملك ذلك⁶، بالإضافة إلى التخلف الاجتماعي نتيجة عدم القدرة على إشباع الحاجات الأسرية للقوة المتعطلة عن العمل والمتمثلة بالرعاية الصحية والتعليم والإطعام والإيواء، فهي تشكل الاستقرار الأسري والاجتماعي⁷.

¹ - عمر صخري، التحليل الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الأولى، 2000، ص 276.

² - أسامة السيد عبد السميع، مرجع سبق ذكره، ص 53-54.

³ - عبد الرحمن يسري أحمد، إيمان محب زكي وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 247.

⁴ - فضيلة عاقل، البطالة تعريفها أسبابها وآثارها الاقتصادية (سياسة التشغيل في الجزائر)، عن الموقع: <http://iefpedia.com/arab/wp-content/uploads/2011/12>.

⁵ - السيد محمد السريتي، علي عبد الوهاب نجح، مرجع سبق ذكره، ص 302.

⁶ - أسامة السيد عبد السميع، مرجع سبق ذكره، ص 49.

⁷ - هيثم الزغبى، حسن أبو الزيت، أسس ومبادئ الاقتصاد الكلي، دار الفكر، الأردن، الطبعة الأولى، 2000، ص 149.

خلاصة الفصل الأول:

من خلال عرضنا لهذا الفصل والذي جاء كمحاولة لتقديم أهم المفاهيم المتعلقة بمشكلة البطالة، حيث تبين أن أغلب التعاريف تنطلق من مفهوم مشترك، وهو أنها وصف ينطبق عموماً على كل شخص بدون عمل، ومحتاج للعمل، ويبحث عنه، ورغم صعوبة قياس حجم البطالة؛ إلا أنه يتبع طريقة واحدة لقياسها، كما وجدنا أن البطالة تختلف أنواعها بحسب العوامل المرتبطة بها.

وبعد سرد النظريات المفسرة للبطالة، اتضح لنا أن هناك جدلاً قائماً وعدم اتفاق بين الاقتصاديين فيما يتعلق بهذا الموضوع، حيث اختلفت الرؤى باختلاف المبادئ والأزمة التي عاشوها، فالنظرية الكلاسيكية ترى أن مسألة التشغيل لا تطرح أصلاً، وبالتالي لا توجد بطالة، أما النظرية الكينزية فتقر أن الاقتصاد يمكن أن يتوازن في ظل وجود نسبة مقبولة من البطالة، ولزيادة نسبة التشغيل يرى كينز ضرورة تدخل الدولة من خلال بعض السياسات المالية والنقدية. وبسبب عدم قدرة النظريتين الكلاسيكية والكينزية على تفسير معدلات البطالة المرتفعة، ظهرت بذلك نظريات حديثة تقوم بتفسير هذه الظاهرة على ضوء معطيات اقتصادية جديدة بإدخال فروض أكثر واقعية على أمل إيجاد الحلول الأنجع للقضاء عليها.

وتكتسب مشكلة البطالة خطورتها من حيث ارتباطها وتأثيرها في البناء الاقتصادي والاجتماعي والاستقرار السياسي للمجتمعات، فعدم الاستفادة من بعض الطاقات البشرية، يدفع بها إلى ولوج عالم الجريمة، والتي تقود في كثير من الأحيان إلى المساس بأمن الدولة.

كما أن البطالة ممكن أن تؤدي إلى التطرف والإرهاب، وارتكاب جريمة التجسس ضد بلده لحساب دولة العدو، حيث أن الشخص الذي لا يعمل "عاطل" يكون وسيلة سهلة للاتفاق معه من قبل دولة العدو للعمل ضد مصلحة الوطن¹.

¹ - أسامة السيد عبد السميع، مرجع سبق ذكره، ص 56.

المبحث الأول: مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

تشكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حقيقة ملموسة في النسيج الاقتصادي والصناعي، غير أنه من الصعب إعطاؤها تعريفاً محدداً، رغم العديد من الدراسات التي تناولتها واهتمت بها في الآونة الأخيرة، وللتوصل إلى وضع تعريف للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة اعتمدت مجموعة من المعايير، التي سيتم التطرق إلى أهمها من خلال هذا المبحث بالإضافة إلى بعض التعاريف وصعوبات تحديد، تعريف موحد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

المطلب الأول: التعاريف المختلفة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

إن تعبير صغيراً وتعبير متوسطاً هي مفاهيم نسبية قد تختلف من إقليم إلى آخر ومن دولة إلى أخرى ومن قطاع إلى آخر، لذلك فإن الدول على اختلافها المتطورة والنامية وكذا المنظمات الدولية المهتمة بهذا القطاع أصدرت مجموعة من التوصيات لتعريفها.

أولاً: تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في بعض الدول.

أسعى من خلال هذا العنصر إلى عرض تعاريف من الدول المتقدمة وأخرى من العالم الثالث، للوقوف على الاختلافات الموجودة بينهما.

1- تعريف الولايات المتحدة الأمريكية.

لقد تم اعتماد تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الولايات المتحدة الأمريكية من طرف البنك الفدرالي سنة 1953 والذي يعتبر المؤسسة الصغيرة والمتوسطة هي المؤسسة المستقلة في الملكية والإدارة وتستحوذ على نصيب معين من السوق¹، كما تعرف حسب عدد العمال كما يلي:

الجدول رقم 01: تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالولايات المتحدة الأمريكية.

النوع	عدد العمال
مؤسسات مصغرة	من 01 إلى 09 عمال
مؤسسات صغيرة	من 10 إلى 199 عامل
مؤسسات متوسطة	من 200 إلى 499 عامل

المصدر: رحم نصيب، فاطمة الزهراء شايب، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ظل العولمة، الدورة التدريبية حول: تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية، المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب، سطيف يومي: 25 - 28 ماي، 2003، ص 06.

¹ - سمية قنيدرة، مرجع سبق ذكره، ص 57.

تمهيد:

رغم التحولات الاقتصادية التي مر بها العالم، والذي أصبحت تشكل فيه المؤسسات الكبيرة المحرك الأساسي لاقتصاديات الدول، استطاعت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال العشريتين الأخيرتين أن تبرهن على فعاليتها في ترقية وتطوير النمو الاقتصادي والاجتماعي، فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعتبر المحرك والدفع لعجلة التنمية الاقتصادية، وعليه أصبح لدى كثير من المسؤولين قناعة بضرورة دعم هذا النوع من المؤسسات، ومن هنا تحقق الاعتراف بل قد يكون اجماعاً مطلقاً بأهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وما تتميز به هذه المؤسسات من قدرة على خلق فرص عمل منتجة وصمودها أمام الأزمات الاقتصادية

وبناء على ما سبق يمكن تقسيم هذا الفصل إلى المباحث الآتية:

المبحث الأول: مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

المبحث الثاني: خصائص، أهمية وأنواع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

المبحث الثالث: استراتيجية تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتجارب بعض الدول.

4- تعريف الهند.

كانت الهند تعتمد في تعريفها للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة على معيار رأس المال المستثمر وعدد العمال بحيث وضعت حد أقصى لا يتجاوز 50 عاملا مما أدى إلى عدم المساعدة في التخفيف من حدة مشكلة البطالة، ومن ثم قامت الحكومة سنة 1967 بقصر التعريف على رأس المال وحده وبالتالي أصبحت المؤسسات صغيرة ومتوسطة في الهند إذا لم يتجاوز رأس مالها 750 ألف روبية وبدون وضع حد أقصى لعدد العمال الذين توظفهم المؤسسة¹.

5- تعريف مصر.

لقد تم تقسيم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مصر وفق قطاعات النشاطات الاقتصادية، ومن ثم تحديد تعريف معين وفق مشروع تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كما هو موضح في الجدول الموالي:

الجدول رقم 03: تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مصر.

قطاعات النشاط	العمال	الأصول الثابتة بحد أقصى (جنيه)	المبيعات بحد أقصى (جنيه)
الصناعات والإنشاءات:	متناهية الصغر	25000	100000
	الصغيرة	5000000	10000000
	المتوسطة	10000000	20000000
الخدمات والتجارة:	متناهية الصغر	25000	100000
	الصغيرة	500000	1000000
	المتوسطة	2000000	4000000

المصدر: يحيى عبد القادر، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في امتصاص البطالة -دراسة حالة- ولاية تيارت، مذكره مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية، علوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة وهران، الجزائر، 2011-2012، ص 57.

لكن هذا التعريف واجه مسألة حجم المؤسسة من خلال الموافقة بين القيود الرقمية والسمات النوعية لصناعة، ففي بعض الصناعات تعتبر المؤسسة صغيرة على الرغم من أن عدد عمالها يتجاوز 1000 عامل في حين أننا نلاحظ أنه في بعض الصناعات الأخرى لا يتجاوز عدد العمال بما 200 عامل لتعتبر مؤسسة صغيرة، وعليه فإن المؤسسة الصغيرة ليس من الضروري أن تكون بالمعنى المطلق، بل بالنسبة لمؤسسات أخرى في نفس مجال النشاط، وتأسيسا على ذلك، فما يعتبر طبقا لأحكام هذا التعريف مؤسسة صغيرة، قد يكون في الواقع مؤسسة متوسطة أو كبيرة¹.

2- تعريف بريطانيا.

عرف قانون الشركات البريطاني الذي صدر عام 1985 المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بأنها تلك المؤسسات التي تستوفي شرطين أو أكثر من الشروط التالية²:

✓ حجم تداول سنوي لا يزيد عن 14 مليون دولار أمريكي؛

✓ حجم رأس مال مستثمر لا يزيد عن 65.5 مليون دولار أمريكي؛

✓ عدد من العمال والموظفين لا يزيد على 250 عامل.

3- تعريف اليابان.

إن أول خطوة لتشجيع تنمية و تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في اليابان تمثلت في وضع تعريف واضح ومحدد بشأنها، فقد نص القانون المسمى القانون الأساسي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والذي يعتبر بمثابة دستور لها، حيث حددها حسب معيارين هما، رأس المال وعدد العمال³، والجدول الموالي يوضح ذلك:

الجدول رقم 02: تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة باليابان

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

المصدر: قنيدرة سميرة، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة - دراسة ميدانية بولاية قسنطينة-، مذكره مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2009-2010، ص 58.

¹ - سميرة قنيدرة، مرجع سبق ذكره، ص 58.

² - نبيل جواد، إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومشكلات تمويلها، إيتراك، مصر، الطبعة الأولى، 2008، ص 25.

³ - سميرة قنيدرة، مرجع سبق ذكره، ص 58.

2- تعريف الإتحاد الأوروبي.

جاء الإتحاد الأوروبي بتعريف موحد بين الدول الأعضاء لهذا القطاع، وهو التعريف الصادر في 06 ماي 2003 مواكبا به التطورات الحاصلة في العالم منذ 1996، كما هو ملخص في الجدول الموالي:

الجدول رقم 05: تعريف الإتحاد الأوروبي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

نوع المؤسسة	الحد الأقصى لعدد الموظفين	الحد الأقصى لرقم الأعمال	الحد الأقصى لمجموع أصول الميزانية
المصغرة	10 عمال	2 مليون أورو	2 مليون أورو
الصغيرة	50 عامل	10 مليون أورو	10 مليون أورو
المتوسطة	250 عامل	50 مليون أورو	43 مليون أورو

المصدر: عواطف محسن، آمال مهاوة، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر: بين تحقيق التنمية وتحديات العولمة، الملتقى الدولي حول إستراتيجية التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، يومي 18-19 أبريل 2012، ص 04.

إن هذا التعريف الجديد الذي دخل حيز التنفيذ في 01 يناير عام 2005، يمثل خطوة رئيسية نحو تحسين بيئة الأعمال التجارية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في أوروبا، ويهدف إلى تشجيع روح المبادرة والاستثمارات والنمو، وقد وضع هذا التعريف بعد مشاورات واسعة مع الجهات المعنية، واستخدام هذا التعريف هو طوعي في الدول الأعضاء، ولكن مفاوضية الاتحاد جنبا إلى جنب بنك الاستثمار الأوروبي (EIB) وصندوق الاستثمار الأوروبي (EIF)، تدعوا هذه الدول إلى تطبيقه على أوسع نطاق ممكن¹.

3- تعريف منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية "يونيدو UNIDO".

تعرف منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية "يونيدو" المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بأنها "تلك المشروعات التي يديرها مالك واحد، ويتكفل بكامل المسؤولية بأبعادها الطويلة الأجل (الإستراتيجية) والقصيرة الأجل (التكتيكية)، كما يتراوح عدد العاملين فيها ما بين 10 إلى 50 عاملا².

¹ - عواطف محسن، آمال مهاوة، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر: بين تحقيق التنمية وتحديات العولمة، الملتقى الدولي حول إستراتيجية التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، يومي 18-19 أبريل 2012، ص 05.

² - مصطفى يوسف كافي، بيئة وتكنولوجيا إدارة المشروعات الصغيرة والمتوسطة، مكتبة المجتمع العربي، الأردن، الطبعة الأولى، 2014، ص 29.

6- تعريف الجزائر.

عرف المشرع الجزائري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سنة 2000 وذلك تزامنا مع توقيع الجزائر على الميثاق العالمي حول المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، وتم اعتماد تعريف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة مهما كانت طبيعتها القانونية، "بأنها كل مؤسسة إنتاج سلع و/أو خدمات تشغل من 01 إلى 250 شخصا ولا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 2 مليار دينار أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية 500 مليون دينار، كما تتوفر على الاستقلالية بحيث لا يمتلك رأس مالها بمقدار 25% فما أكثر من قبل مؤسسة أو مجموعة مؤسسات أخرى لا ينطبق عليها تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة¹، والجدول الموالي يوضح معايير تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر:

الجدول رقم 04: تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

نوع المؤسسة	العمالة الموظفة (عامل)	رقم الأعمال السنوي (مليون دينار)	الحصيلة السنوية (مليون دينار)
مؤسسة مصغرة	من 01 إلى 09	20	10
مؤسسة صغيرة	من 10 إلى 49	200	100
مؤسسة متوسطة	من 50 إلى 250	من 200 إلى 2000	من 100 إلى 500

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على: الحريدة الرسمية الجزائرية، العدد 77، الصادرة بتاريخ 15/12/2001، ص 6.

ثانيا: تعريف بعض التكتلات والمنظمات للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

من خلال هذا العنصر سأحاول تسليط الضوء على تعاريف أهم التكتلات والمنظمات على المستويين العربي والأوروبي، ومنها:

1- تعريف البنك الدولي.

يعرف البنك الدولي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة باستخدام معيار عدد العمال، حيث يصف المؤسسات التي يعمل بها أقل من 10 عمال بالمؤسسات المتناهية الصغر، والتي يعمل بها بين 10 و 50 عامل تعتبر مؤسسة صغيرة، وما بين 50 و 100 عامل فهي مصنفة كمؤسسات متوسطة².

¹ - عبد الله حياية، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة آلية لتحقيق التنمية، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2013، ص 18.

² - يحي عبد القادر، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في امتصاص البطالة -دراسة حالة- ولاية تيارت، مآكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية، علوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة وهران، الجزائر، 2011-2012، ص 55.

1- معيار رأس المال.

يعتبر معيار رأي المال من المعايير الأساسية التي يستخدم في تمييز حجم المشروع نظرا لأنه يمثل عنصرا هاما في تحديد الطاقة الإنتاجية ويختلف هذا المعيار من دولة لأخرى، فعلى مستوى دول مجلس التعاون الخليجي حددت لجنة المال والاستثمار المنبثقة عن لجنة تنشيط الحركة الاقتصادية في الكويت مفهوم المؤسسة الصغيرة، بأنها المؤسسة التي لا يتجاوز رأس مالها 600 ألف دولار تقريبا¹.

وعلى مستوى مجموعة من الدول الآسيوية شملت الفلبين، الهند، كوريا وباكستان فإن مدى رأس مال المؤسسة الصغيرة قد يتراوح ما بين 35 إلى 200 ألف دولار، وكنموذج للدول المتقدمة فإنه يقدر بحوالي 700 ألف دولار².

2- معيار العمالة.

يعتبر معيار حجم العمالة أحد المعايير الأساسية والأكثر انتشارا واستخداما في تحديد حجم المؤسسة، وذلك بحكم بساطة الاستخدام والتطبيق، وسهولة الحصول على المعلومات³.

إلا أنه لا يوجد اتفاق حول عدد العاملين بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والذي يختلف من دولة إلى أخرى، كما أن اتخاذ هذا العامل منفصلا لوحده في القياس لا يعكس الوضع الحقيقي لحجم المؤسسة نتيجة الاختلاف في معيار رأس المال بين مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي، فهناك صناعات تتطلب استثمارات رأس مالية كبيرة، ولكنها توظف عددا قليلا من العمال، ولا يمكن اعتبارها ضمن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ومن هنا نستنتج بأن هذا المعيار لا يصلح وحده في تحديد نوعية المؤسسة⁴.

3- معيار معامل رأس المال.

يعتبر معيار رأس المال من المعايير المحددة للطاقة الإنتاجية للمؤسسة، وكذلك معيار العمالة لذا فإن الاعتماد على أي منها منفردا يؤدي إلى نتيجة غير دقيقة في تحديد حجم المؤسسة، فقد نجد أن عدد العمال في المؤسسة قليل ولا يعني ذلك أن حجمها صغير، إذ من المحتمل أن يكون حجم رأس المال فيها كبير أي أنها تستخدم أسلوب فن إنتاجي كثيف رأس المال، وبالتالي تصنف هذه المؤسسة حسب معيار رأس المال من المؤسسات الكبيرة، وقد تكون بالفعل كذلك في حين تكون مصنفة صغيرة وفقا لمعيار العمالة، وربما يحدث العكس.

4- تعريف دول جنوب شرق آسيا.

في دراسة حديثة في بداية التسعينات حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في دول جنوب شرق آسيا استخدام فيها كل من "بروتش وهيمنز" التصنيف الآتي المعترف به بصورة عامة في هذه الدول والذي يأخذ مؤشر العمالة كمعيار أساسي:

الجدول رقم 06: تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب دول جنوب شرق آسيا.

عدد العمال	نوع المؤسسة
من 01 إلى 10 عمال	مؤسسات عائلية و حرفية
من 10 إلى 49 عامل	مؤسسات صغيرة
من 49 إلى 99 عامل	مؤسسات متوسطة
أكثر من 100 عامل	مؤسسات كبيرة

المصدر: راجح خوي، رقية حساني، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومشكلات تمويلها، إيتراك، مصر، الطبعة الأولى، 2008، ص 31

كما استند أيضا على بعض المعايير النوعية في التمييز بين كل من الأشكال السابقة ففي المؤسسات الحرفية يكون المالك هو المنتج مباشرة، والمستخدمون أغلبهم من العائلة، عكس المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث تعرف نوعا من تقسيم العمل، فيتعد المالك عن وظيفة الإنتاج ليهتم أكثر بالإدارة والتسيير فيظهر بذلك نوع من التنظيم للوظائف، هذا التنظيم يكون أكثر وضوحا في المؤسسات الكبرى¹.

المطلب الثاني: المعايير المعتمدة لتعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

ليس هناك تعريف واحد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة يمكن أن يسري في جميع مناطق العمل وفي جميع الظروف، لذلك فقد أتبع في تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العديد من المعايير منها ما هو كمي ومنها ما هو نوعي.

أولا: المعايير الكمية.

إن تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يخضع لجملة من المعايير والمؤشرات الكمية لقياس أحجامها ومحاولة تمييزها عن باقي المؤسسات ومن بين المعايير نذكر:

¹ - مصطفى يوسف كافي، مرجع سبق ذكره، ص 29.

² - نبيل جواد، مرجع سبق ذكره، ص 30.

³ - عبد الله خياطة، مرجع سبق ذكره، ص 14.

⁴ - يحي عبد القادر، مرجع سبق ذكره، ص 51.

¹ - راجح خوي، رقية حساني، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومشكلات تمويلها، إيتراك، مصر، الطبعة الأولى، 2008، ص 31.

وقدراتها التنافسية، ويستعمل هذا المعيار بصورة كبيرة في الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا، حيث تصنف المؤسسات التي تبلغ مبيعاتها مليون دولار سنويا فأقل من المؤسسات الصغيرة، أما في الوطن العربي فهو أقل شيوعا في الاستخدام ويعتبره البعض أنه أكثر ملائمة للمؤسسات التجارية منه للمؤسسات الصناعية¹.

2- المعيار القانوني.

يتوقف الشكل القانوني للمؤسسة على طبيعة وحجم رأس المال المستثمر فيها وطريقة تمويله، فشركات الأموال غالبا ما يكون رأس مالها كبير مقارنة مع شركات الأشخاص، ووفقا لهذا المعيار تشمل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة جميع المؤسسات العائلية والتضامن، وشركات التوصية البسيطة والتوصية بالأسهم والمحاصة... الخ².

3- معيار التنظيم (الإدارة).

تصنف المؤسسة إلى مؤسسة صغيرة أو متوسطة حسب هذا المعيار إذا توفرت فيها خاصيتين أو أكثر من الخصائص التالية³:

- ✓ الجمع بين الملكية والإدارة (مدير المؤسسة مالكةا)؛
- ✓ قلة عدد مالكي رأس المال؛
- ✓ ضيق نطاق العمل (إنتاج سلعة واحدة أو تقديم خدمة واحدة)؛
- ✓ صغر حجم الطاقة الإنتاجية؛
- ✓ تحمل الطابع الشخصي بشكل كبير؛
- ✓ تكون محليا إلى حد كبير في المنطقة التي تعمل فيها؛
- ✓ تعتمد بشكل كبير على المصادر المحلية لتمويل رأس مالها من أجل نموها.

4- المعيار التكنولوجي.

حسب هذا المعيار فإن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي تلك المؤسسات التي تستعمل أساليب إنتاجية بسيطة ذات رأس مال منخفض وكثافة عمالية عالية مقارنة مع المؤسسات الكبرى⁴.

¹ - هيا جميل بشارت، التمويل المصرفي الإسلامي للمشروعات الصغيرة والمتوسطة، دار الفانس، الأردن، الطبعة الأولى، 2008، ص 27.

² - نبيل جواد، مرجع سبق ذكره، ص 33-34.

³ - عبد الله خيابة، مرجع سبق ذكره، ص 15-16.

⁴ - المرجع نفسه، ص 16.

لذا وجد معيار ثالث يمزج بين كل من معيار رأس المال ومعيار العمل وهو معامل رأس المال، ويمثل حجم رأس المال المستخدم بالنسبة لوحدة العمل ويحسب بقسمة رأس المال الثابت على عدد العمال، والنتيجة تعني كمية الإضافة إلى رأس المال (كمية الاستثمار) المطلوبة لتوظيف عامل واحد في المؤسسة وعادة ما يكون هذا المعيار منخفضا في القطاعات التي تتميز بقلّة رأس المال بصفة عامة مثل قطاع الخدمات والقطاعات التجارية، ويكون مرتفعا في القطاع الصناعي ولاسيما تلك المصانع التي تستخدم خطوط إنتاج ذات مستوى تكنولوجي متطور¹.

4- معيار حجم الموجودات.

أي ما تملكه المؤسسة من أصول ثابتة²، حيث أن القيمة التي تتراوح ما بين 50000 دولار و500000 دولار يمكن اعتبارها معيارا لتعريف المؤسسة الصغيرة، ولكن فقط في المؤسسات المكثفة للعمل، كذلك يمكن تحديد قيمة تتراوح ما بين 10000 دولار و2500000 دولار في بعض القطاعات التي توظف تكنولوجيا أكثر تقدما مثل المطابع³.

5- معيار رقم الأعمال.

يعتبر معيار رقم الأعمال من المعايير الحديثة والمهمة في تصنيف المؤسسات من حيث الحجم، ويستخدم لقياس مستوى نشاط المؤسسة وقدراتها التنافسية، إلا أن هذا المعيار تشوبه بعض النقائص ذلك أن كبر حجم مبيعات المؤسسة أو ارتفاع رقم أعمالها قد يكون مرده إلى ارتفاع الأسعار وليس لعدد الوحدات المباعة (رقم الأعمال = عدد الوحدات المباعة × السعر)⁴.

❖ على الرغم من أهمية المعايير السابقة إلا أنها تبقى نسبية، لهذا يجب إدراج نوع آخر من المعايير.

ثانيا: المعايير النوعية.

جاءت المعايير النوعية كتكملة للمعايير الكمية حيث أخذت بعدة خصائص من شأنها التمييز بين أنواع المؤسسات الاقتصادية من بينها:

1- معيار قيمة المبيعات.

هناك من يصنف هذا المعيار ضمن المعايير النوعية غير أنه كمي في قياسه ولكن نوعي في مدلوله، وهو من المعايير المهمة المستخدمة في تصنيف المؤسسات من حيث الحجم، وهو يعد مقياسا صادقا لمستوى نشاط المؤسسات

¹ - نبيل جواد، مرجع سبق ذكره، ص 31-32.

² - عبد الله خيابة، مرجع سبق ذكره، ص 14.

³ - نبيل جواد مرجع سبق ذكره، ص 30.

⁴ - سميرة فينيرة، مرجع سبق ذكره، ص 54.

المختلفة، لكن المؤسسات التجارية لا تحتاج إلى مستوى تنظيمي معقد، وإنما يتسم هيكلها التنظيمي بالبساطة والوضوح وسهولة اتخاذ القرارات وهذا ما يفسر صعوبة تحديد تعريف موحد¹.

3- اختلاف فروع النشاط الاقتصادي.

يختلف النشاط الاقتصادي وتنوع فروع، فالنشاط التجاري ينقسم إلى تجارة بالتجزئة وتجارة الجملة، وأيضاً على مستوى الامتداد ينقسم إلى تجارة خارجية وتجارة داخلية، والنشاط الصناعي بدوره ينقسم إلى فروع عدة منها الصناعات الاستخراجية، الغذائية، التحويلية، الكيماوية والتعدنية... إلخ، وتختلف كل مؤسسة حسب النشاط المتمية إليه أو أحد فروعها وذلك بسبب تعدد اليد العاملة ورأس المال الموجه للاستثمار، فالمؤسسة الصغيرة أو المتوسطة في مجال الصناعة التعدنية قد تكون كبيرة في مجال التجارة أو الصناعة الغذائية².

ثانياً: العوامل التقنية.

ويتلخص العامل التقني في مستوى الاندماج بين المؤسسات فحيثما تكون هذه الأخيرة أكثر اندماجاً، يؤدي هذا إلى توحيد عملية الإنتاج وتركزها في مصنع واحد، وبالتالي يتجه حجم المؤسسات إلى الكبر بينما عندما تكون العملية الإنتاجية مجزأة وموزعة إلى عدد كبير من المؤسسات يؤدي ذلك إلى ظهور عدة مؤسسات صغيرة ومتوسطة³.

ثالثاً: العوامل السياسية.

يمكن هذا العامل من تحديد مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتبيان حدودها والتمييز بين المؤسسات حسب رؤية واضعي السياسات والاستراتيجيات التنموية، كما يمكن من خلاله معرفة مدى اهتمام الدول ومؤسساتها بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومحاولة تقديم مختلف المساعدات له وتذليل الصعوبات التي تعترض طريقه من أجل توجيهه وترقيته ودعمه⁴.

¹ - حبيبة فرحاتي، دور هياكل الدعم المالي في تحسين أساليب تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة - دراسة حالة الجزائر (2001/2011)، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2012-2013، ص 04.

² - رابع خوني، رقية حساني، مرجع سبق ذكره، ص 17-18.

³ - المرجع نفسه، ص 18.

⁴ - المرجع نفسه، ص 18.

5- معيار الاستقلالية.

وفقاً لهذا المعيار فالمؤسسة الصغيرة والمتوسطة هي التي تكون مستقلة عن أي تكتلات اقتصادية، أي أنها تملك على الأقل 25% من رأس مالها، ولكن في بعض الدول تكون النسبة أقل من ذلك¹.

المطلب الثالث: صعوبة تحديد تعريف للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

يمكن رد صعوبات التعريف الموحد لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إجمالاً إلى ثلاثة عوامل أساسية وهي العوامل الاقتصادية، والتقنية والسياسية.

أولاً: العوامل الاقتصادية.

وتنقسم إلى:

1- اختلاف مستويات النمو.

ويتمثل في التطور اللامتكافئ بين مختلف الدول واختلاف مستويات النمو، فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الولايات المتحدة الأمريكية، ألمانيا أو اليابان أو أي بلد صناعي آخر تعتبر كبيرة في بلد نامي كالجائز أو سوريا أو السنغال مثلاً، كما أن شروط النمو الاقتصادي والاجتماعي تتباين من فترة لأخرى، فما يمكن أن نسميها بالمؤسسة الكبيرة الآن قد تصبح مؤسسة صغيرة أو متوسطة في فترة لاحقة، ويؤثر المستوى التكنولوجي الذي يجدد بدوره أحجام المؤسسات الاقتصادية ويعكس التفاوت في مستوى التطور الاقتصادي².

2- تنوع الأنشطة الاقتصادية.

إن تنوع الأنشطة الاقتصادية يغير في أحجام المؤسسات ويميزها من فرع لآخر، فالمؤسسات التي تعمل في القطاع الصناعي غير التي تعمل في القطاع التجاري، وتختلف أيضاً تصنيفات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من قطاع لآخر، وذلك لاختلاف الحاجة لرؤوس الأموال واليد العاملة فالمؤسسات الصناعية تحتاج إلى رؤوس أموال كبيرة لإقامة مشاريعها الاستثمارية أو التوسع فيها كما أنها تحتاج إلى أيدي عاملة كثيرة مؤهلة ومتخصصة، الأمر الذي لا يطرح في المؤسسات التجارية أو الخدماتية على الأقل بنفس الدرجة، أما على المستوى التنظيمي فالمؤسسات الصناعية من أجل التحكم في أنشطتها تحتاج إلى هيكل تنظيمي أكثر تعقيداً، يتم في ظلّه توزيع المهام وتحديد الأدوار والمستويات لاتخاذ القرارات

¹ - عبد الله حياينة، مرجع سبق ذكره، ص 16.

² - رابع خوني، رقية حساني، مرجع سبق ذكره، ص 16.

ثالثا: الحرية المتاحة للمؤسسين والإدارة في التعامل مع المواقف المختلفة.

إن هذه الخاصية تجعل العديد من المستثمرين والأفراد والمجموعات تفضل إقامة مؤسسات صغيرة خاصة بهم، بدلا من العمل كموظفين وأجراء لدى الغير، حيث أن هذه الحرية نجدها متجسدة بالعديد من المزايا مثل اختيار أسلوب الإدارة ومنهجها، كما تتيح إمكانية العمل وفق الطريقة الملائمة، وكذلك ميزة الاستفادة من العائد والأرباح المحققة¹.

رابعا: المنهج الشخصي في التعامل مع العمال.

هناك ميزة خاصة تتميز بها المؤسسات الصناعية الصغيرة والمتوسطة تجعلها تتفوق على المؤسسات الكبيرة، وهي العلاقة الشخصية القوية التي تربط صاحب المؤسسة بالعمال نظرا لقلّة عدد العمال وأسلوب وطريقة اختيارهم، والتي تقوم على اعتبارات شخصية إلى درجة كبيرة، كما أن صغر عدد العمال يؤدي إلى الإشراف المباشر عليهم من طرف صاحب المؤسسة، والذي يجعل التصرفات سريعة والقرارات فورية تتلائم مع طبيعة المشكلة أو الموقف².

خامسا: تواضع المستوى التكنولوجي والآلات المستخدمة.

تتسم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بتواضع جودة الإنتاج مقارنة بالمؤسسات الكبيرة التي غالبا ما تتميز بتطورها التكنولوجي، فهي غالبا ما يكون المستوى التكنولوجي المستخدم غير متقدم نسبيا، ويعتمد إلى حد كبير على الإمكانيات المحلية المتاحة، فتكون الأدوات والآلات المستخدمة بسيطة والتي بدورها تعتمد على مهارة العمال³.

سادسا: قلة عدد العاملين.

لا تحتاج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى عدد كبير من العمال ليبدأ نشاطه بقدر ما يحتاج إلى مهارة وألئك العمال، وعلى الرغم من قلة عدد العاملين في المؤسسة الواحدة إلا أن تعدادها الكبير وانتشارها الواسع يجعلها كثيفة العمالة ما يميزها في استقطاب الأيدي العاملة وبالتالي قدرتها على امتصاص الأيدي العاطلة عن العمل مقارنة بالمؤسسات الكبيرة التي يستعاض فيها بالآلات عن الإنسان وبهذا تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير المزيد من فرص العمل⁴.

¹ - طاهر محسن منصور الغالي، إدارة واستراتيجية منظمات الأعمال الصغيرة والمتوسطة، دار وائل، الأردن، الطبعة الأولى، 2009، ص 28.

² - موسى بخاخشة، رامي حريد، مرجع سبق ذكره، ص 352.

³ - ميساء حبيب سلمان، سمير العبادي، المشروعات الصغيرة وأثرها التنموي، مركز الكتاب الأكاديمي، الأردن، الطبعة الأولى، 2015.

⁴ - المرجع نفسه، ص 27-28.

المبحث الثاني: خصائص وأهمية وأنواع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

لقد تزايد الاهتمام العالمي بالمؤسسات وأصبح يشكل ظاهرة لافتة للنظر، لذلك خصص هذا المطلب لتسليط الضوء على أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والوقوف على الخصائص التي تميز هذه المؤسسات ومختلف الأشكال التي تأخذها حتى تتمكن من إبراز أهميتها.

المطلب الأول: خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

رغم غياب تعريف موحد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلا أنه هناك مجموعة من الخصائص التي تميزها عن غيرها من المؤسسات والتي يمكن تلخيصها فيما يلي:

أولاً: سهولة الإنشاء والتنفيذ.

تستمد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عنصر السهولة في إنشائها من انخفاض مستلزمات رأس المال المطلوب لإنشائها نسبياً¹، حيث يمكن لأي شخص عادي، برأس مال محدود جداً، أن يقيم عملاً يدر عليه دخلاً كافياً لإعالة أسرته، فهو يستطيع الحصول على الترخيص بسهولة، ودون الحاجة إلى دراسات ووثائق، كما لا تحتاج أيضاً إلى أنظمة معقدة لإدارة العمل²، حيث أنها تستند في الأساس إلى جذب وتفعيل مدخرات الأشخاص من أجل تحقيق منفعة أو فائدة تلي بواسطتها حاجات محلية في أنواع متعددة من النشاط الاقتصادي³.

ثانياً: سهولة الإدارة وبساطة الهيكل التنظيمي.

يقوم بالإدارة شخص واحد عادة أو عدد قليل من الأشخاص لذلك تتسم هذه الإدارة بالمرونة، وسهولة اتخاذ القرار، وقصر الظل الإداري المتمثل في⁴:

- ✓ نقص الروتين؛
- ✓ اختصار في استخدام المستندات؛
- ✓ ارتفاع مستوى الاتصال؛
- ✓ ارتفاع مستوى العلاقات بين أصحاب المشروع والعاملين.

¹ - عبد الله خياطة، مرجع سبق ذكره، ص 37.

² - موسى بخاخشة، رامي حريد، تقييم أداء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في إنشاء ومرافقة الصناعات الصغيرة والمتوسطة - دراسة حول ولاية قالمة، الملتقى الوطني حول: التنمية الصناعية وترقية الاستثمار في الجزائر، جامعة 08 ماي 1945، الجزائر، يومي: 09-10 ديسمبر 2014، ص 351.

³ - عبد الله خياطة، مرجع سبق ذكره، ص 37.

⁴ - نبيل جواد، مرجع سبق ذكره، ص 87.

- ✓ تعتبر نواة للمؤسسات الكبيرة مستقبلا لأن المؤسسة الصغيرة والمتوسطة ستتوسع وتصبح مؤسسات كبيرة في المستقبل وتساهم بدور كبير في التنمية الصناعية؛
- ✓ تتميز بالمرونة في الإنتاج وتنويعه وتغييره كلما احتاج الأمر لذلك ودون تكلفة كبيرة، ويمكن لأي مستثمر استثمار أمواله فيها بسرعة وبدون عناء؛
- ✓ يمكن إقامة المؤسسات الصغيرة أيضا في مختلف المواقع مما يساعد على التوسع العمراي الأفقي، وإمكانية إحداث تنمية صناعية واجتماعية من خلالها¹.

المطلب الثاني: أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

ترجع أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى ما تلعبه من أدوار اقتصادية واجتماعية أهمها مساهمتها في توفير مناصب الشغل وتحقيق التطور الاقتصادي، وقدرتها على مقاومة الاضطرابات الاقتصادية وصمودها التنافسي وكذا دورها على الصعيد الاجتماعي كتحقيق الرفاهية وإشباع الحاجات، وتحقيق طموحات وتطلعات الأفراد، وأسأعرض فيما يلي أكثر أهم هذه الأدوار.

أولا: الأهمية الاقتصادية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

لا شك أن لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أثر قوي على عملية التنمية، حيث تسهم بنسب كبيرة في النشاط الاقتصادي الصناعي في أغلب بلدان العالم إذ تشكل المؤسسات الصناعية ضمن هذا القطاع التي يشتغل بها أقل من 10 أفراد نسبة تتراوح بين 70-80% من إجمالي عدد المؤسسات الصناعية في العالم².

كما تشكل نسبة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في بعض الدول بما يفوق 97% من إجمالي عدد المؤسسات في هذه الدول، والشكل الموالي يوضح ذلك.

سابعا: سهولة الدخول في السوق والخروج منه.

إن درجة المخاطرة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ليست كبيرة، خاصة مخاطر السوق نظرا لسهولة الدخول والخروج من السوق لنقص نسبة الأصول الثابتة إلى الأصول الكلية في أغلب الأحيان، فالمؤسسات الكبيرة تتحمل أخطار كبيرة نظرا لحجم استثماراتهم وحجم حصتها في السوق¹.

ثامنا: مركز التدريب الذاتي.

تتسم هذه المؤسسات بقلّة التكاليف اللازمة للتدريب، لاعتمادها أساسا على أسلوب التدريب أثناء العمل، بمعنى أنها تعتبر مركزا ذاتيا للتدريب والتكوين لمالكها والعاملين فيها، وذلك جراء مزاولتهم لنشاطهم الإنتاجي باستمرار، وهذا ما يساعدهم على الحصول على المزيد من المعلومات والمعرفة، وهو الشيء الذي ينمي قدراتهم ويؤهلهم لقيادة عمليات استثمارية جديدة وتوسيع نطاق فرص العمل المتاحة².

تاسعا: أحد آليات دمج المرأة في النشاط الاقتصادي.

إن إقامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتي تتطلب مهارات إدارية متواضعة واستثمار بسيط، تعتبر مكانا هاما يسمح للمرأة من أن تصبح أداة إنتاجية فاعلة على أن تظل متفرجة على ما يحدث حولها من خلال المشاركة بمدخراتها المتواضعة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمساهمة أيضا في العملية الإنتاجية³.

بالإضافة إلى مجموعة من الخصائص التي يمكن إنجازها بالآتي:

- ✓ تهتم باستمرار العمل على إنجاز أهدافها وأداء مهامها وفقا لفللسفة الكفاءة والاستثمار الأمثل للموارد المتاحة، ولذلك فإنها تهتم كثيرا بدراسات الجدوى الاقتصادية والفنية لضمان بقائها، ديمومتها ونموها؛
- ✓ تصنف هذه المؤسسات بأنها تهتم وبشكل استثنائي ومتميز بدراسة وتحليل حاجات المستهلك ورغباته والعمل الجاد على سرعة الاستجابة لإشباع هذه الحاجات وتلبية تلك الرغبات، اعتماد الأسلحة التنافسية فيما يتعلق بالجودة والتكلفة والسرعة في تقديم خدماتها لضمان ولاء المستهلك لها⁴؛
- ✓ تساهم بدور أساسي في تعبئة المدخرات وتشغيل العمالة الوطنية والمساهمة في حل أو القضاء على مشكلة البطالة لأنها تستوعب أعلى عدد من العاملين والحرفيين؛

¹ - سمية قبندرة، مرجع سبق ذكره، ص 62.

² - عبد الله خبابة، مرجع سبق ذكره، ص 37-38.

³ - نبيل جواد، مرجع سبق ذكره، ص 91.

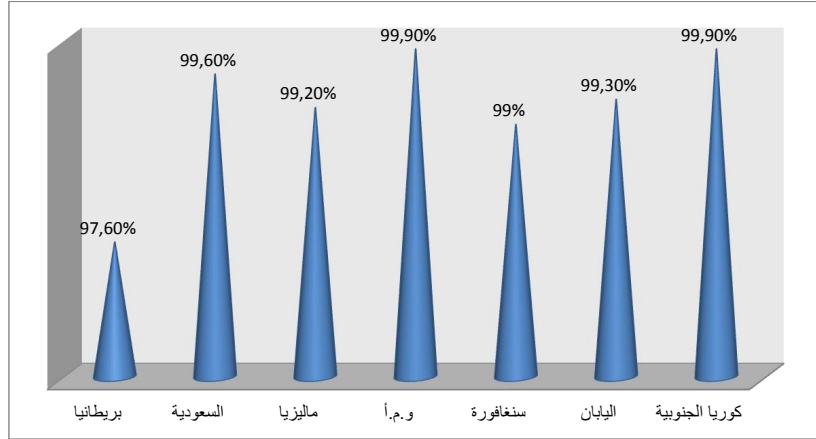
⁴ - حسن الحسني فلاح، إدارة المشروعات الصغيرة مدخل استراتيجي للمنافسة والتميز، دار الشروق، الأردن، الطبعة الأولى، 2006، ص 23-24.

¹ - أمين علي عمر، إدارة المشروعات الصغيره "مدخل بيني مقارن"، الدار الجامعية، مصر، 2007، ص 39-40.

² - عبد الحكيم حجاج، سعيدة سنوسي، مدى إسهام الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ في دعم وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة،

الملف الوطني حول: التنمية الصناعية وترقية الاستثمار في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص 241.

الشكل رقم 01: نسبة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من إجمالي عدد المؤسسات في بعض الدول.



المصدر: عبد الحكيم حجاج، سعيدة سنوسي، مدى إسهام الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ في دعم وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة -دراسة حالة ولاية قالة، الملتقى الوطني حول: التنمية الصناعية وترقية الاستثمار في الجزائر، جامعة 08 ماي 1945، قالة، الجزائر، يومي: 09-10 ديسمبر 2014، ص 242.

وتبرز أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في عملية التنمية الاقتصادية للأسباب الآتية:

- ✓ توفير مناصب الشغل: أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعتبر بديلا يساعد في القضاء على مشكلة البطالة حيث أنها تتيح العديد من فرص العمل وتستقطب عددا لا بأس به من طالبيه ممن لم يتلقوا التدريب والتكوين المناسبين، وتمتع تدفق الأفراد إلى المدن سعيا وراء فرص أفضل للعمل حيث أنها تقام في التجمعات السكنية والقرى والمدن الصغيرة التي تكثر فيها نسب البطالة، إن هذا الاستقطاب لنسبة أكبر من قوة العمل يعود إلى استخدام هذه المؤسسات لتقنيات كثيفة العمالة¹.
- ✓ تقديم منتجات وخدمات جديدة: إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مصدر للأفكار الجديدة والابتكارات الحديثة، حيث تقوم بإنتاج السلع والخدمات المبتكرة، ويمثل الإبداع جانبا من إدارة هذه المؤسسات والملاحظ أن كثيرا من السلع والخدمات ظهرت وتبلورت وأنتجت داخل هذه المؤسسات، وهذا يرجع إلى معرفتها لاحتياجات عملائها بدقة ومحاولة تقديم الجديد ومواكبة التجديد².

ثانيا: أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول المتقدمة والنامية.

1- أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول المتقدمة.

يمكن تحديد أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومكانتها في الدول المتقدمة من خلال النقاط الآتية⁴:

- ✓ تعد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عاملا هاما في برامج مقاومة البطالة، خاصة عندما تزداد حدة البطالة، نتيجة الإدخال السريع للآلية في قطاعات معينة من الاقتصاد القومي؛
- ✓ دورها في التنمية الإقليمية إذ تفضل خطط التنمية في الوقت الحاضر في العديد من الدول الصناعية، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كوسيلة لتخفيف الازدحام في المدن الكبرى وخلق أنشطة جديدة في المناطق الأقل نمو وعدم تركها في مناطق معية؛

¹ -كمال كاظم جواد، كاظم أحمد البطاط، الصناعات الصغيرة ودور حاضرات الأعمال في دعمها وتطويرها، دار الأيام، الأردن، الطبعة الأولى، 2016، ص 20.

² -عبد المطلب عبد الحميد، اقتصاديات تمويل المشروعات الصغيرة، الدار الجامعية، مصر، 2009، ص ص 46-47.

³ - رابع حوي، رقية حساني، مرجع سبق ذكره، ص 52.

⁴ - فتحي السيد عبده أبوسيد أحمد، الصناعات الصغيرة ودورها في التنمية المحلية، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 2005، ص ص 61-62.

¹ - رابع حوي، رقية حساني، مرجع سبق ذكره، ص 47.

² - المرجع نفسه، ص 50.

✓ يوفر قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فرصا عديدة للعمل لبعض الفئات، وبصفة خاصة النساء والشباب وجموع النازحين من المناطق الريفية غير المؤهلين بعد للانضمام إلى قطاع الأعمال الكبيرة والقطاع المنظم بصفة عامة.

✓ تقوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بتلبية احتياجات الأسواق من السلع والخدمات المتخصصة التي ترتبط بأذواق وتفضيلات المستهلكين بدرجة أكبر من المؤسسات الكبيرة نظرا للاتصال الشخصي المباشر بين أصحابها والعملاء.

✓ نظرا لصغر متطلباتها الاستثمارية وبساطة تقنيات الإنتاج وسهولة الانضمام إليها، فإن الأعمال الصغيرة قد تكون أكثر كفاءة من المؤسسات الكبيرة في تعبئة وتوظيف المدخرات المحلية وتنمية المهارات البشرية، وبذلك يمكن اعتبارها مصدرا هاما للتكوين الرأسمالي ومشتلا للمهارات التنظيمية ومختبرا لنشاطات وصناعات جديدة.

✓ تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا هاما في دعم المؤسسات الكبيرة من خلال توزيع منتجاتها وإمدادها بمستلزمات الإنتاج ومن خلال تصنيع بعض مكوناتها وإجراء العمليات الإنتاجية التي يكون من غير المجزى اقتصاديا تنفيذها بواسطة المشروع الكبير، وبذلك تسهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تدعيم علاقات التشابك والتكامل القطاعي في الاقتصاد الوطني.

✓ تساعد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في استغلال موارد الثروة المشتركة بكميات محدودة في مواقع متباعدة والتي عادة ما تتقاعس المؤسسات الكبيرة عن الكشف عنها واستغلالها تجاريا، ومثال ذلك المهاجر والمناجم الصغيرة ونشاط المزارع والمصائد الصغيرة.

✓ تعتبر المنشآت الصغيرة إذا ما توفر لها مناخ اقتصادي سليم أكثر كفاءة في استخدام رأس المال، وهو ما أكدته بعض الدراسات التطبيقية في كينيا والهند ومصر وغيرها من الدول من خلال مقارنة إنتاجية رأس المال في المؤسسات ذات الأحجام المختلفة والعائد المحقق من الاستثمار في كل منها.

✓ تسهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تنشيط الصادرات كثيفة العمل في العديد من الدول النامية مثل الهند وتايوان والفلبين، كما تبرز أهمية الصناعات البيئية في إشباع الطلب السياحي على المنتجات الوطنية والسلع والخدمات التراثية.

المطلب الثالث: أنواع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

تصنف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى عدة أنواع تختلف باختلاف المعايير المعتمدة في ذلك وأهم هذه المعايير

نجد:

أولا: تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من حيث النشاط.

تصنف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من حيث النشاط إلى ثلاثة أقسام، مؤسسات إنتاجية، مؤسسات خدمية،

مؤسسات تجارية.

✓ أن أغلب الدول المتقدمة تعتمد مؤسساتها العملاقة في توريد جانب كبير من الأدوات والأجزاء نصف المصنعة على ما نمدها به المؤسسات الصناعية الصغيرة والمتوسطة، ففي أمريكا واليابان مثلا تعتمد العديد من المؤسسات الكبيرة على نسبة تتراوح بين 64-72% من احتياجاتها على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

وتكمن أهميتها أيضا من خلال مشاركتها في¹:

✓ التجديد والابتكار ورفع الكفاءة الإنتاجية لتنمية القدرات التصديرية في الأسواق الخارجية، وتدعيم الأوضاع التنافسية للدول المتقدمة تجاه الدول الأخرى خاصة الدول حديثة التصنيع على غرار دول جنوب شرق آسيا؛
✓ تحسين فاعلية المؤسسات الكبيرة بإعادة النظر في أحجام الوحدات الإنتاجية التابعة لها وتجزئتها لوحدات صغيرة ذات كفاءة أعلى، وتدعيم روابطها مع الشركات الأم؛

✓ الوفاء بالطلب المتزايد على الخدمات والناجم عن تحسين الدخل والمعيشة، مثل خدمات التركيب والصيانة وكذا الطلب على السلع الاستهلاكية التي تتأثر بالأذواق وتفضيلات الأفراد.

2- أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول النامية.

تكتسب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أهميتها في الدول النامية من مجموعة اعتبارات تتعلق بخصائصها الاقتصادية والاجتماعية ونسب توفير عوامل الإنتاج والتوزيع المكاني للسكان والنشاط الاقتصادي، ويمكن إيجاز أهم الظواهر الإيجابية التي تفتقر بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بصورة متكررة في معظم الكتابات الاقتصادية فيما يلي²:

✓ تستخدم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فنونا إنتاجية بسيطة نسبيا تتميز بارتفاع كثافة العمل مما يساعد الدول النامية في مواجهة مشكلة البطالة دون تكبد تكاليف رأسمالية عالية، حيث تتراوح تكلفة خلق فرصة عمل في المنشآت الصغيرة في بعض الدول مثل الفلبين وكولومبيا 15-25% من التكلفة اللازمة لخلق فرصة العمل في المؤسسات الكبيرة.

✓ تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالانتشار الجغرافي مما يساعد على تقليل المتفاوتات الإقليمية وتحقيق التنمية المكانية المتوازنة وخدمة الأسواق المحدودة التي لا تغري المؤسسات الكبيرة بالتوطن بالقرب منها أو بالتعامل معها.

✓ توفر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سلعا وخدمات لفئات المجتمع ذات الدخل المحدود والتي تسعى للحصول عليها بأسعار رخيصة نسبيا تتفق مع قدراتهم الشرائية وإن كان الأمر يتطلب التنازل بعض الشيء عن اعتبارات الجودة.

¹ - عبد الحكيم حجاج، سعيدة سنوسي، مرجع سبق ذكره، ص 242.

² - المرجع نفسه، ص 242-243.

2- المؤسسات التقليدية.

تشبه النوع الأول في كونها تستخدم العمل العائلي، وتنتج منتجات تقليدية وقد تستعين ببعض اليد العاملة خارج أفراد العائلة، وتعتبر هذه الصفة مميزة لها بشكل واضح عن النوع الأول، كما أنها تتخذ ورشة صغيرة كمحل للقيام بالأعمال الخاصة بها¹.

3- المؤسسات المتطورة.

تتميز هذه المؤسسات عن غيرها من النوعين الأولين في اتجاهها إلى الأخذ بفنون الإنتاج الحديثة واستخدام تكنولوجيا التنظيم والإدارة²، وهي مؤسسات تنتج منتجات متطورة وبمختلف المجالات، والتي تعمل في بعض الأحيان بعقود من الباطن مع المؤسسات الكبيرة³.

ثالثاً: تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من حيث الشكل القانوني.

يعرف الشكل القانوني للمؤسسة بأنه الهوية الرسمية التي تمنحها الدولة للمؤسسة عند تكوينها والتي تحدد حقوق وواجبات تلك المؤسسة، وتنظم العلاقات مع كافة الأطراف التي تتعامل معها، ويمكن تقسيم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الشكل القانوني إلى:

1- الملكية الفردية.

وهي أبسط وأقدم أشكال الملكية وأوسعها انتشاراً وأسرعها في التكوين والإشهار، حيث تعود الملكية لشخص واحد يكون هو المالك والمدير والمستثمر والمراقب في آن واحد، ويشترط القانون في مثل هذه المشاريع أن تقيد في السجل التجاري، حيث يدون اسم المالك، وقيمة رأس المال، والعنوان، ونوع النشاط الذي تمارسه، كما يجب أن يلتزم بأصول المحاسبة ومسك الدفاتر المعتمدة في البلد المطبقة على مثل هذه المؤسسات، كما يجب عليه أحياناً أن يلتزم بالتسعيرة القانونية في أمور البيع وفق أنظمة وتعاملات الدولة.

وينبغي الإشارة هنا إلى أن المالك هو المسؤول عن تكوين رأس مال المؤسسة، ويتحمل نتيجة العمليات التي يقوم بها من ربح أو خسارة، ومسؤوليته في ذلك مسؤولية مالية غير محدودة، وهذا يعني أن المالك مسؤول عن سداد جميع ديون المؤسسة، ويستطيع الدائنون الرجوع على أموال المالك الخاصة والتي قد يكون جناها من مصدر آخر، ولهذا تعتبر المؤسسة الفردية (الملكية الفردية) من أعلى أنواع المؤسسات من حيث درجة المخاطرة⁴.

2- شركة أفراد.

نسمي شركة الأفراد أحياناً شركة خاصة، لأن ليس لها شخصية منفصلة عن مالكيها وليست كياناً منفصلاً عنهم، فهي جزء من الممتلكات الخاصة للفرد الذي يملكها، ويمكن أن يكون المالك فرداً واحداً أو عدداً من الأفراد

¹ - سمية قنيدرة، مرجع سبق ذكره، ص 63.

² - المرجع نفسه، ص 63.

³ - ميساء حبيب سلمان، سمير العبادي، مرجع سبق ذكره، ص 32.

⁴ - جهاد عبد الله عفانة، قاسم موسى أبو عبيد، إدارة المشاريع الصغيرة، دار اليازوري، الأردن، 2004، ص 28-29.

1- مؤسسات إنتاجية.

أساسها التحويل أي تحويل المواد الخام إلى منتج نهائي أو وسيط أي تلك المشاريع التي تخلق قيمة مضافة، والقيمة المضافة تعني زيادة قيمة المخرجات (الناتج) عن المدخلات (عناصر الإنتاج)، ويكون هناك تماثل في الإنتاج، وبدورها تنقسم إلى نوعين¹:

- المؤسسات التي تنتج سلعا استهلاكية مثل الصناعات الصغيرة واليدوية وورش الإنتاج التي تستخدم الموارد المحلية؛
- المؤسسات التي تنتج سلعا إنتاجية لأجزاء تساهم في إنتاج سلعة أخرى كالصناعات الغذائية لإنتاج الملابس الجاهزة، أو الصناعات الغذائية للسيارات، أو الصناعات الغذائية.

2- المؤسسات الخدمية.

وهي المؤسسات التي تقدم خدمة ما لصالح الآخرين مقابل أجر، حيث تقوم نيابة عنهم بتقديم خدمة كانوا سيقومون بها بأنفسهم أو لا يستطيعون القيام بها، مثل خدمات المواصلات والسياحة والإصلاح والتنظيف، وغير ذلك من الخدمات الكثيرة التي يمكن أن تليها هذه المؤسسات بالتوافق مع الطلب عليها².

3- المؤسسات التجارية.

أساسها شراء وبيع وتوزيع سلعة ما أو عدة سلع مختلفة، من أجل إعادة استثمار الربح (الفرق بين سعر الشراء والبيع) وهي كل مؤسسة تقوم بشراء سلعة ثم تقوم ببيعها أو تعبئتها أو تغليفها ومن ثم بيعها بقصد الحصول على ربح مثل تجارة الجملة والتجزئة، وهنا نشير إلى "أن المؤسسات الخدمية هي بطبيعتها تجارية، وإن كانت تجارة خدمات لا تجارة سلع"³.

ثانياً: تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من حيث طبيعتها.

يمكن تقسيم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أساس طبيعتها إلى ثلاثة أنواع:

1- المؤسسات العائلية.

تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العائلية أو المنزلية بكون مكان أقامتها هو المنزل، وتعتمد على المهارات اليدوية والأساليب التقليدية المتوارثة وتنتشر في الريف والحضر ويغلب عليها الطابع العائلي⁴.

¹ - ميساء حبيب سلمان، سمير العبادي، مرجع سبق ذكره، ص 31.

² - المرجع نفسه، ص 31-32.

³ - المرجع نفسه، ص 32.

⁴ - سمية قنيدرة، مرجع سبق ذكره، ص 62-63.

التدخل في شؤون الإدارة والإشراف، ويكون الشركاء عادة محدودين للقيامين على شؤون الشركة، وغالبا ما يكونون إما أفراد أسرة واحدة أو أصدقاء.

تشيع شركات التوصية البسيطة في المشاريع العائلية، خاصة عندما يكون بعض الشركاء أخوة قصر أو غير متفرغين لشؤون الشركة، ولمشاريع تتطلب تمويلا كبيرا نسبيا، كما تقوم على الثقة الشخصية المتبادلة¹.

5- شركة المساهمة.

تعتبر شركة المساهمة شخصية اعتبارية منفصلة ومتميزة ومستقلة عن أصحابها (حملة الأسهم) وكذلك عن الموظفين والعاملين بها فهي وكما يعرفها رجال القانون، ذلك الكيان الاصطناعي غير الملموس والذي يوجد فقط من وجهة نظر القانون.

وتتميز شركات المساهمة بأنها تتكون من عدد من الأشخاص الطبيعيين والاعتباريين الذين يتفقون على هدف معين مسموح به قانونا، ويمكن أن يتغير هؤلاء الأشخاص دون أن يؤدي ذلك إلى انتهاء المؤسسة وتصفيته².

ويوجد أكثر من نوع من شركات المساهمة إلا أن أهمها ما يلي:

➤ شركة المساهمة العامة.

هي أكبر شركات الأموال، ويقسم مالها إلى أجزاء متساوية في القيمة والحقوق والواجبات وتسمى أسهما، وتطرح في السوق للبيع في عملية تجارية تسمى الاكتتاب العام وهي عادة للأسهم العادية، وقد تصدر أسهما ممتازة لها الأولوية في الأرباح وتسديد القيمة على الأسهم العادية، وتعطى عادة هذه الأسهم الممتازة للمؤسسين في الشركة³.

➤ شركة المساهمة المحدودة.

تتميز بأن عدد المساهمين لا يزيد عن 50 مساهم، ولا يجوز طرح أسهمها للاكتتاب العام وبحق لها إصدار سندات قابلة للتداول في بورصة الأوراق المالية⁴.

المبحث الثالث: إستراتيجية تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتجارب بعض الدول.

تحتل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مكانة متميزة في اقتصاديات الدول، حيث بلغت من الأهمية لتصبح مصدرا لتنمية الدخل وخلق فرص العمل، مما دفعها بالحصول على الأولوية ضمن مختلف الإستراتيجيات وبرامج التنمية في مختلف الدول، وهذا ما دفعني إلى التعرف على بعض التجارب العالمية الناجحة في هذا المجال.

المطلب الأول: إستراتيجية تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

هناك إستراتيجيات تتبعها الدول من أجل تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والتي سنشير إليها بإيجاز على

النحو التالي:

¹ - سعاد نائف برونوطي، مرجع سبق ذكره، ص 127.

² - توفيق عبد الرحيم يوسف، مرجع سبق ذكره، ص 41.

³ - عبد الغفور عبد السلام، رياض الحلبي، وآخرون، إدارة المشروعات الصغيرة، دار صفاء، الأردن، الطبعة الأولى، 2001، ص 30.

⁴ - توفيق عبد الرحيم يوسف، مرجع سبق ذكره، ص 42.

والشركاء، وتكون باسمهم كما لو كانوا شخصا أو فردا واحدا من الناحية القانونية، وهي تسجل باسمهم الخاص وتكون جزءا من ممتلكاتهم الخاصة، وهم يحصلون على كامل أرباحهم، ويديرونها كما يشاءون كما لو كانوا شخصا واحدا، فإذا سبب أحد الشركاء ضررا ما وهرب أو إذا لم تتوفر له الإمكانيات لتسديد التعويض، تستخدم الثروة الشخصية للآخر لتسديد هذه الالتزامات، لهذا يحرص أصحاب هذه المؤسسات على أبقاء عدد شركائهم قليل جدا، وغالبا ما يكونون من الأقارب أو الأصدقاء المقربين.

وغالبا ما يحرص الأثرياء منهم على عدم الإبقاء على ممتلكاتهم بأسمائهم وتسجيلها بأسماء زوجاتهم وأبنائهم لتجنب تعريضها لهذا الخطر¹.

3- شركة ذات المسؤولية المحدودة.

وهي شركة تجارية تتحدد مسؤولية كل شريك فيها بمقدار حصته في رأس المال ويمكن أن يكون لها عنوان، ويخضع انتقال الحصص فيها للقيود القانونية الواردة في عقد الشركة، ولا تنشأ لها الشخصية الاعتبارية بمجرد العقد بل تحتاج إلى إجراءات أخرى²، ومن بين خصائصها أيضا أن عدد الشركاء لا يزيد عن العشرين ولا يكتسب أي منهم صفة التاجر³.

4- شركة التوصية البسيطة.

هذا النوع من المؤسسات يشترط فيها اتفاق شريكين على الأقل لتكوين المؤسسة ويحدد عقد المشاركة بنسبة مساهمة كل شريك في رأس المال وحقوق كل شريك في الإدارة⁴، وتتميز هذه المؤسسات بوجود نوعين من الشركاء⁵:

- النوع الأول: هو المالك أو الشركاء المسؤولين مسؤولية مطلقة، (الذين يكونون بمثابة أوصياء على أموال الشركاء الآخرين)؛
- النوع الثاني: هم شركاء يشاركون بالمال فقط، وتكون مسؤولية هذا النوع محدودة بحدود رأي المال الذين أسهموا فيه (وكأنما هم موسى عليهم).

وفي شركة التوصية البسيطة يكون الشريك، الشركاء المسؤولين أو المتضامنين مسؤولين عن كل التزامات الشركة بجميع ثروتهم الخاصة، ولذلك يكونون أيضا مسؤولين عن كل الشؤون الإدارية الخاصة بالعمل، ولهم فقط حق إدارة العمل، أما الشركاء الموصى عليهم فيشتركون فقط برأس مالهم، ويكونون مسؤولين فقط بحدود ما يدفعون، ولا يحق لهم

¹ - سعاد نائف برونوطي، إدارة الأعمال الصغيرة (إبعاد للريادة)، دار وائل، الأردن، 2005، ص 112 - 113.

² - نبيلة عليان، الدور الترموي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة - دراسة حالة الجزائر-، مذكرّة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة العقيد أكللي محمد أولحاج، البويرة، الجزائر، 2014-2015، ص 19.

³ - بسمة عولمي، نورة ثلاثية، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القضاء على البطالة في الجزائر، الملتقى الدولي حول: متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، يومي 17-18 أفريل 2006، ص 601.

⁴ - توفيق عبد الرحيم يوسف، إدارة الأعمال التجارية الصغيرة، دار صفاء، الأردن، الطبعة الأولى، 2009، ص 28-29.

⁵ - سعاد نائف برونوطي، مرجع سبق ذكره، ص 126.

ولنجاح هذه الإستراتيجية ينبغي مراعاة العديد من الاعتبارات منها¹:

✓ أن تكون أهداف هذه الإستراتيجية منسجمة مع الأهداف القومية وخطط التنمية الصناعية في البلد المعني،
فمثلا إذا كانت أحد الأهداف القومية هو تشجيع نمو الصادرات فلا بد أن تهدف سياسة تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى تحقيق هذا الهدف وذلك من خلال تشجيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ذات الإمكانات التصديرية؛

✓ أن تكون إستراتيجية تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة جزءا من إستراتيجية التنمية الصناعية الشاملة؛

✓ ينبغي تحديد مجموعة صناعات وعوامل إنتاجية معينة تكون بمثابة صناعات مستهدفة يتم توجيه الجهود لتطويرها ورفع كفاءتها الإنتاجية قبل غيرها، على أن يتم تعديل مجموعة الصناعات المستهدفة وتوسيع نطاق ما تشمله في كل فترة زمنية شريطة أن يكون لها إمكانات مجاح كامنة في المستقبل؛

✓ ينبغي الأخذ بعين الاعتبار معالجة أوجه القصور في التنمية الصناعية المتمثل في:

- سوء توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- عدم التنوع في الهيكل الصناعي، وما يسفر عنه من اعتماد معظم الدول النامية على استيراد الكثير من المكونات والأجزاء، وهذا يتطلب توجيه الاهتمام إلى الصناعات المغذية، وما يترتب على نموها من دعم للتكامل بين المؤسسات والقطاعات الصناعية، وتقوية علاقات التعاقد بين المؤسسات الصغيرة والكبيرة.

المطلب الثاني: تجارب بعض الدول المتقدمة.

يشهد الاقتصاد العالمي على نجاح العديد من تجارب الدول الرائدة في مجال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتي اتخذتها كركيزة لتحقيق أهدافها التنموية، وسأحاول من خلال هذا المطلب إلى عرض أهم التجارب التي قامت بها الدول المتقدمة في هذا المجال.

أولا: التجربة اليابانية.

للشعب الياباني ثقافته الخاصة به، والتي لعبت دورا كبيرا في ازدهار اليابان ونموه، ويأتي في مقدمة المكونات الأساسية للثقافة اليابانية الرغبة في الاستقلالية، والولاء المطلق، والمواطنة، والرغبة في تطوير القدرات والإمكانات الذاتية، والإخلاص المفرط في العمل، والحرص على اكتساب الاحترام الاجتماعي من خلال المشاركة الفعالة في التنمية، وجاء اهتمام الحكومات اليابانية المتعاقبة بالتصنيع انطلاقا من إدراكها التام لندرة الثروات الطبيعية، وتوافر الأيدي العاملة المدربة والمؤهلة والساعية ذاتيا إلى التجديد والإبداع والابتكار².

فقد أصدرت عام 1963 القانون الأساسي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة رقم (154) لتحقيق الاستقرار والحماية لها، ويهدف هذا القانون إلى تشجيع نمو وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بالإضافة إلى المساهمة في تحسين

¹ - فتحي السيد عبده أبوسيد أحمد، مرجع سبق ذكره، ص 172.

² - عبد العزيز جبل مجيمر، أحمد عبد الفتاح عبد الحليم، دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة بين الشباب في الدول العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2005، ص 61.

إن بعض الدول اتبعت إستراتيجية مضمونها حماية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أمام منافسة المؤسسات الكبيرة والمؤسسات الحديثة، مستخدمة سياستها المالية والنقدية كأداة لتحقيق ذلك، غير أن هذه الإستراتيجية تنطوي على محاولة حماية بعض الأنشطة التي ليست لديها إمكانات نمو كامنة، ولا تقوى على الاستمرار والمنافسة مع الظروف الجديدة.

كما توجد إستراتيجية تهدف أساسا إلى رفع الكفاءة الإنتاجية لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتحديثه وتطويره، بحيث يؤدي هذا التحديث إلى زيادة الإنتاج وخفض التكاليف وارتفاع الجودة وزيادة الأرباح وبالتالي يصبح أكثر قدرة على المنافسة، ويتم ذلك بتشجيع إقامة الوحدات الصناعية الصغيرة الجديدة في مجالات محددة مختارة عن طريق إدخال النظم الحديثة في الإنتاج والإدارة وإعادة توجيه الموارد إلى المجالات والأنشطة ذات إمكانات النمو الكامنة¹.

إذن فتبعنا لما سبق ومن أجل تحسين تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ينبغي اتخاذ جميع الإجراءات على كافة المستويات، التي تسمح بوضع إستراتيجية شاملة لتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ظل الإستراتيجية الوطنية للتنمية، حتى يكون للإجراءات المتخذة تأثير على مستويات أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (بفضل التنسيق بين الإدارة وتقوية التنظيمات المثلثة للقطاع الخاص)، وهو ما يسمح بتصحيح الخلل الذي قد يتواجد على مستوى السوق، ومعالجة القصور على مستوى الإجراءات الحكومية، وضمان تجند كل الإجراءات التي تعزز من قدرات أصحاب المصلحة².

بالإضافة إلى أن الحصول على التمويل بجميع مراحله يعتبر من المتطلبات الأساسية لأي برنامج يهدف إلى تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ولتحقيق ذلك يمكن إتباع الوسائل والأساليب التمويلية التالية³:

✓ يتعين على الحكومات إقامة مؤسسات مالية متخصصة للتعامل مع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ظل شروط سهلة وميسرة للإقراض تتماشى مع قدرة هذه المؤسسات على الوفاء بذلك؛

✓ الإقراض العيني، أي قروض الآلات الذي يعد أحد الوسائل التمويلية حيث تقوم المؤسسات التمويلية بدفع قيمة الآلات المطلوبة للمؤسسات الصناعية الصغيرة، وتظل الآلة المشتركة مرهونة للمؤسسة التمويلية إلى أن يسدد القرض؛

✓ الضمانات، حيث تتولى هيئات الضمان، بضمان المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لدى البنوك والمؤسسات المالية مقابل تقاضي عمولات ضئيلة بعد أن تقوم بإجراء دراسة شاملة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ثم إصدار الضمان اللازم للبنوك، وبموجبها تحصل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على احتياجاها من التمويل، بحيث تلتزم هذه المؤسسات بسداد السلف نيابة عن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في حالة توقفها عن السداد.

¹ - فتحي السيد عبده أبوسيد أحمد، مرجع سبق ذكره، ص 172.

² - صندرة سايب، المقالة وإستراتيجية تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر - دراسة مقارنة بين ولايات قسنطينة وميلة وجيجل - مكرمة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة 2، الجزائر، 2013-2014، ص 172.

³ - فتحي السيد عبده أبوسيد أحمد، مرجع سبق ذكره، ص 176.

3- الدعم التقني والمهني.

وهذا من خلال إنشاء مراكز التدريب، لتوفير القوى العاملة المدربة التي تحتاجها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتسهيل منح القروض والمعونات لإجراء التدريب داخل المؤسسات ذاتها¹.

4- الدعم التشريعي والمؤسسي.

من خلال القوانين والتشريعات التي تؤكد وتشدد على ضرورة القضاء على الحواجز والعقبات التي تعوق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتشجيع التعاونيات بأشكالها المختلفة، وتحمل الدولة جزءاً من تنظيم خدمات هذه التعاونيات (القانون الأساسي للصناعات، وقانون التعاونيات)، إضافة إلى تقديم الخدمات المهادفة لتحسين معيشة عمال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، من حيث الإسكان والخدمات الاجتماعية².

5- الدعم التسويقي.

حيث تنشر الحكومة اليابانية بشكل دوري خططها السنوية بشأن مشترياتها من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كما يلزم القانون جميع المؤسسات الحكومية وشبه الحكومية بإتاحة الفرصة أمام هذه الصناعات للحصول على عقود حكومية³.

6- الإعفاء من الضرائب.

حيث اتخذت اليابان إجراءات مالية عديدة وأنظمة ضريبية داعمة لتشجيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كتقديم الإعفاءات أو التخفيضات الضريبية المتنوعة، كوضع نظام ضريبي خاص يشجع على إقامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المناطق النائية، والتخفيض الضريبي على تأجير الآلات، أو عند ترخيص وتسجيل المباني الخاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كذلك الإعفاء الخاص على استهلاك الآلات والمعدات، والإعفاء من ضريبة حيازة ملكية الوحدة الصناعية الصغيرة وغير ذلك كثير⁴.

7- إتباع سياسة تجارية خاصة لحماية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

بحيث وضعت اليابان نظم الحماية وتقييد الاستيراد وبعض الإجراءات الخاصة بإعانة الصادرات، وقد اتبعت نظام الحواجز الجمركية واعتبرتها الوسيلة الأساسية لحماية المستهلك المحلي خاصة سوق الالكترونيات، حتى تقدمت الصناعات الالكترونية واكتسبت ميزة تنافسية في الأسواق الدولية، وأصبحت سلعا صناعية قادرة على النفاذ إلى الأسواق الخارجية⁵.

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

² - المرجع نفسه، ص 64.

³ - المرجع نفسه، ص 64.

⁴ - عبد الله خياطة، مرجع سبق ذكره، ص 183.

⁵ - المرجع نفسه، ص 183.

الوضع الاجتماعي والاقتصادي للعاملين فيها، وتحسين الموارد والتسهيلات الإدارية المتاحة لها والمناخ الذي تعمل في ظلها¹.

فقد بلغ عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في اليابان سنة 1996 أكثر من 5070000 مؤسسة أي ما يقارب 99.4% وتشغل 29700000 عامل، أي ما نسبته 64.4% من اليد العاملة الإجمالية²، كما تدعم المؤسسات الصناعية الصغيرة والمتوسطة اليابانية، التكامل مع المؤسسات الصناعية الكبرى، حيث تسهم في توفير 72% من احتياجات ومستلزمات صناعة الأجهزة الكهربائية والإلكترونية.

كما تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة اليابانية بنسبة حوالي 30% من إجمالي الصادرات الصناعية، كما تقوم بتوفير منتجات وسيطة تمثل نحو 20% من صادرات المؤسسات الصناعية اليابانية الكبيرة، بالإضافة إلى أنها تستوعب ما يقارب 84.4% من إجمالي العمالة الصناعية باليابان، كما تسهم بنسبة حوالي 52% من إجمالي قيمة الإنتاج الصناعي الياباني³.

وتعزيزاً لدور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الإستراتيجي في خلق وتوفير فرص وظيفية متنامية، فإن هذا النوع من المؤسسات قد حظي باهتمام ورعاية الدولة، من خلال البرامج والسياسات التي تقدمها الحكومة اليابانية والتي نوجزها فيما يلي:

1- إنشاء نظام خاص لإرشاد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

حيث يقوم من خلاله الأخصائيون بتقديم الخدمات الإرشادية ومن أهمها⁴:

✓ خدمات استشارية علاوة على الرد على استفسارات أصحاب المؤسسات وطلباتهم؛

✓ دراسة الوضع القائم للمؤسسات الصغيرة والتغلب على العقبات القائمة بها؛

✓ دراسة المواقع اللازمة لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتقديم الإرشادات الخاصة بذلك.

2- الدعم المالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

ويأخذ هذا الدعم أكثر من شكل من أهمها ما يلي⁵:

✓ التقديم المباشر لرأس المال من قبل المؤسسات المالية الدولية أو الاقتصاد المشترك؛

✓ التأمين ضد الديون المعسرة، حيث تضمن الدولة للمؤسسات المالية وشركات الإقراض تغطية الخسائر المحتملة نتيجة عدم سداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للقروض التي تحصل عليها من هذه المؤسسات والشركات.

¹ - إيمان صلاح عبد الفتاح، المشروعات الصغيرة وتأثيرها على التنمية البشرية في الدول العربية، ندوة حول: تطوير إدارة المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الوطن العربي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر، في سبتمبر 2006، ص 136.

² - سمية قنيدرة، مرجع سبق ذكره، ص 91.

³ - عبد العزيز جميل مخيمر، أحمد عبد الفتاح عبد الحليم، مرجع سبق ذكره، ص 62.

⁴ - عبد الله خياطة، مرجع سبق ذكره، ص 181-182.

⁵ - عبد العزيز جميل مخيمر، أحمد عبد الفتاح عبد الحليم، مرجع سبق ذكره، ص 63-64.

البحث العلمي بدعم مشاريع الأبحاث العلمية وتطوير وسائل الإنتاج، وتقوم وزارة التجارة الخارجية بوضع سياسات الدعم الخاصة بالتصدير، وعلى الرغم من تنافس نحو 250 مؤسسة في إيطاليا في مجال إنتاج معين إلا أنها تتعاون فيما بينها وتختص كل مجموعة من تلك المؤسسات بجزء محدد من تلك الصناعة، الأمر الذي نتج عنه إنتاج منتج ذو جودة عالية قادرة على المنافسة عالمياً¹.

كما ساهم في نجاح التجمعات الصناعية الإيطالية وجود المؤسسات الأم التي تقيم علاقات عمل أفقية مع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتعهد إليها بمراحل هامة من دورة التصنيع، كما ساعد على نجاح هذه التجمعات شيوع التلاحم والتماسك الاجتماعي القوي بين أبناء المهنة والصناعة الواحدة، وهو ما يحفز على تبادل الأفكار والمقترحات، ويشجع حركية وتنقل قوى العمل، بما يسمح بنشوء فروع مترابطة، ومتنافسة، ومتكاملة للإنتاج الواحد، كما يوجد نظام لعلاقات العمل يتيح لكل من أصحاب العمل وممثلي النقابات التشاور حول مختلف جوانب المفاوضة الجماعية، والموضوعات المتصلة بالتغيرات الاجتماعية والاقتصادية، والمشاريع التي تصم المنطقة التي يعملون فيها. واستكمالاً لبيان المناطق الصناعية، والتي يطلق عليها اسم "إيطاليا الثالثة" فقد تم إنشاء معاهد تدريب رفيع المستوى بهذه التجمعات، لتتولى إعداد الكفاءات العاملة الماهرة².

المطلب الثالث: تجارب بعض الدول النامية.

سأحاول من خلال هذا المطلب تقديم استعراض موجز لبعض تجارب الدول النامية ذات الملامح الخاصة التي يمكن أن تفيد في استخلاص بعض الدروس المستفادة في تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

أولاً: تجربة الهند.

يقوم جهاز تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الهند منذ منتصف الخمسينيات بوضع برامج وسياسات لتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بأنواعها المختلفة، وتعتبر هذه المؤسسات عاملاً أساسياً لتحقيق توازن الاقتصاد، كما اعتمدت الهند في تطورها في توسيع هذه المؤسسات وتعميق روابطها بالمؤسسات الكبيرة³.

ومن الجدير بالذكر أن نجاح التجربة الهندية يعزى بالدرجة الأولى إلى توافر عوامل ومقومات أساسية نذكر منها على سبيل المثال:

1- البرامج والمساعدات في مجال التمويل.

وتضم هذه البرامج والمساعدات عدداً من التسهيلات والمزايا كالاتي⁴:

✓ توفير التمويل اللازم للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن طريق البنوك التجارية، وبنك الهند للتنمية الصناعية، والبنوك التعاونية الإقليمية، والجهاز القومي للصناعات الصغيرة؛

8- الحماية من الإفلاس.

تعتبر حماية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من الإفلاس أحد الأهداف الهامة عند تقديم أي مساعدة لها، وتبلغ عناية الحكومة إلى حد معاونة المؤسسات المتعثرة خوفاً من إفلاسها، وتأثير ذلك على إحداهن سلسلة من الإفلاسات لمؤسسات أخرى، ولتحقيق ذلك تم وضع عدد من النظم الحماية لهذه المؤسسات على النحو التالي¹:

- ✓ نظام إعانة مشترك للحماية ضد الإفلاس: وذلك لمساعدة الإدارة على تحقيق قدر من الاستقرار من خلال الاشتراك في هذا النظام يرسم شهري، والحصول في مقابل ذلك على قروض بدون ضمان أو تأمين أو فائدة في حالة التعثر، ويتم سداد هذه القروض خلال خمس سنوات؛
- ✓ تقديم استشارات خاصة للحماية ضد الإفلاس: تم إنشاء مكاتب على المستوى القومي تضم نخبة من المتخصصين والمستشارين لتقديم استشارات ونصائح للمؤسسات المهتدة بالإفلاس، وأحياناً يقومون باتخاذ الإجراءات المناسبة لها؛
- ✓ نظام تمويل الحماية ضد الإفلاس: يهدف إلى مساعدة المؤسسات التي تعاني من صعوبات نتيجة إفلاس المؤسسات التي تتعامل معها.

ثانياً: التجربة الإيطالية.

ترجع الانطلاقة الكبرى للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إيطاليا إلى بداية السبعينات، حيث أعيد هيكلة الصناعات الكبرى حول محورين أساسيين هما²:

- ✓ إعادة تنظيم عملية الإنتاج على أساس الأخذ بالتحديد التقني المكثف؛
- ✓ لا مركزية الإنتاج، ويتمثل هذا المحور في نقل أجزاء هامة من الإنتاج لكي يتم تصنيعها خارج المصنع الأم، بهدف تقليص النفقات والتمتع بمرونة حقيقية في مواجهة تقلبات السوق، وقد ساهم هذا المحور على وجه التحديد، في نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث استطاعت أن تستخدم تقنيات حديثة، وعمالة ماهرة، ودخلت معركة ضارية لإثبات وجودها وجدواها، وقدرتها على الصمود في مواجهة المنافسة المحلية والدولية معاً.
- ومن أهم السمات المميزة لهذه التجربة هو التجمعات الصناعية حيث تمتلك إيطاليا حوالي مائة منطقة صناعية في شمال ووسط البلاد، موزعة على 55 ألف وحدة إنتاجية ويعمل بها ما يزيد على نصف مليون عامل وتشمل أنشطة هذه الوحدات الملابس، والنسيج، والأحذية، والمدايع، والمصنوعات الخشبية، والأعمال الزجاجية، وغيرها³.
- كما أن عدد المؤسسات الصغيرة في إيطاليا والذي يبلغ نحو 750 ألف مؤسسة يعمل بكل منها أقل من 10 عمال، هو ما يعكس سيطرة تلك المؤسسات على البيئة الإنتاجية للاقتصاد الإيطالي، وتقوم العديد من الجهات الحكومية وغير الحكومية في الاقتصاد الإيطالي بتوفير الدعم اللازم للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فمثلاً تقوم وزارة

¹ - صلاح حسن، دعم وتنمية المشروعات الصغيرة لحل مشكلة البطالة والفقير، دار الكتاب الحديث، 2013، ص 136.

² - عبد العزيز جميل مخيمر، أحمد عبد الفتاح عبد الحليم، مرجع سبق ذكره، ص 66.

³ - فتحي السيد عبده أبو سيد أحمد، مرجع سبق ذكره، ص 164.

⁴ - صلاح حسن، مرجع سبق ذكره، ص 143.

¹ - إيمان صلاح عبد الفتاح، مرجع سبق ذكره، ص 138.

² - عبد العزيز جميل مخيمر، أحمد عبد الفتاح عبد الحليم، مرجع سبق ذكره، ص 65.

³ - إيمان صلاح عبد الفتاح، مرجع سبق ذكره، ص 141.

✓ الشراء بأسعار أعلى من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بدلا من الشراء من المؤسسات الكبيرة وذلك في حالة تساوي منتجات كل منها في بعض العوامل كالجودة؛

✓ إنشاء بنك الصادرات والواردات لإقراض المؤسسات التي تقوم على التصدير، وكذلك تقديم تسهيلات ائتمانية بشروط ميسرة للمؤسسات التصديرية وتقديم مساعدات نقدية كدعم أنواع معينة من الصادرات؛

✓ كما مكنت صغار المنظمين من إنشاء اتحاد عام يضمهم، عن طريق التغلب على الصعوبات التي تواجه صغار المصدرين والمساعدة في تسويق صادراتهم.

6- إنشاء معهد تدريب خبراء التنمية الصناعية.

أنشأتها الحكومة الهندية عام 1960 ويقوم بإعداد البحوث ونشر المراجع والبيانات والدراسات الخاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتدريب خبراء لتنمية هذه المؤسسات على مستوى الحكومة المركزية وحكومات الولايات في مجالات الإدارة الصناعية، والمجالس المتخصصة التي تتولى رعاية شؤون الصناعة الخاصة بما تقدم لأمانة الخدمات الإنتاجية والتسويقية¹.

ثانيا: التجربة المصرية.

نظرا لأهمية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لمصر، فإن الدولة قد اهتمت بتنميته والنهوض به لتمييزه بالقدرة على توفير فرص عمل منتجة، والتخفيف من مشكلة البطالة في مصر فضلا عما يمكن أن ينتج هذا القطاع من سلع ترتبط بالحياة اليومية للمواطنين كالصناعات الغذائية، والكميائية، والنسيج، والمعدنية، وغيرها².

وبناء على تعريف وزارة التجارة الخارجية، فإن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تشكل 99% من عدد المؤسسات الخاصة غير الزراعية في مصر، وتحقق 80% من إجمالي القيمة المضافة لقطاع الأعمال الخاص في مصر، وتشغل أكثر من 66% من إجمالي القوى العاملة³، ولعل من أهم الإجراءات التي اتخذتها الحكومة من أجل دعم وتشجيع هذا النوع من المؤسسات ما يلي:

1- المساعدات المقدمة في مجال التمويل.

تقدم بعض المنظمات ذات الصلة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة عددا من المساعدات في مجال التمويل، ومنها الجهات التالية:

أ- الصندوق الاجتماعي للتنمية.

أنشئ الصندوق وفق القرار الجمهوري رقم 40 لعام 1991 بهدف المساهمة في حل مشكلة البطالة من خلال توفير فرص العمل، ودفع عجلة التنمية، لذلك أستخدم الصندوق الطبقة الكادحة ومحدودي الدخل، والشباب الخريجين،

✓ إتباع نظام لضمان القروض التي تقدم للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن طريق وضع احتياطي بالبنك المركزي بالهند لمواجهة الخسائر المحتملة بهذه المؤسسات.

2- الإعفاءات الضريبية.

حيث وضعت الحكومة نظاما للإعفاءات الضريبية يعتمد على العلاقة العكسية بين نسبة هذه الإعفاءات ورأس مال المؤسسة، ويسعى هذا النظام إلى تشجيع النمط الصناعي القائم على الصناعات الصغيرة بهدف توفير فرص عمل لتقليل نسبة البطالة، وكذلك فرض ضرائب على منتجات المؤسسات الكبيرة واستخدام حصيلتها في تنمية الصناعات الصغيرة، كما تقدم الحكومة سلفيات للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

كما تمتح هذه المؤسسات خصما بـ 20% من الدخل الخاضع للضريبة العامة لمدة 8 سنوات، ويستمر ذلك لمدة 10 سنوات بالنسبة للمؤسسات الجديدة المنشأة في المناطق الريفية، كما تمتح إعفاءات للصناعات التي تستخدم التكنولوجيا المحلية¹.

3- التدابير الحمائية التشريعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

حيث تنتهج الحكومة سياسة مزدوجة تسعى إلى الحد من إنتاج المؤسسات الصناعية الكبرى، بما يسمح للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تنتج نفس السلع بتصريف سلعها، وانتهاج سياسة تفضيل شراء المنتجات من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في معاملات الحكومة والمؤسسات العامة. بالإضافة إلى حجز أكثر من 1200 بند إنتاجي لصالح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ومن حيث المبدأ، لا تستطيع الصناعات الكبرى دخول مجال إنتاج هذه البند².

4- برنامج التعاقد الفرعي.

تعد الهند من أكبر الدول المتعاملة في نظام التعاقد الفرعي الذي يتم بين المؤسسات الصغيرة والكبيرة ويأخذ أحد الشكلين: الأول يتم التعاقد فيه بين المؤسسات الصغيرة والكبيرة داخل الدولة، والثاني يتم بين المؤسسات بالداخل والمؤسسات الكبيرة بالخارج، ويهدف التعاقد إلى حصول المؤسسات الكبيرة على الأجزاء والمكونات المختلفة لها بتكاليف إنتاجية منخفضة، كما تحصل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على التسهيلات الفنية والمواد الخام وتضمن تصريف منتجاتها³.

5- البرامج والمساعدات في مجال التسويق.

تقوم الحكومة المركزية بالهند بتقديم المساعدات التسويقية المختلفة بما يحقق زيادة كفاءة الأسواق الداخلية والخارجية على الوجه التالي⁴:

¹ - فتحي السيد عبده أبو سيد أحمد، مرجع سبق ذكره، ص 167.

² - عبد العزيز جميل بخيمر، أحمد عبد الفتاح عبد الحليم، مرجع سبق ذكره، ص 69.

³ - فتحي السيد عبده أبو سيد أحمد، مرجع سبق ذكره، ص 167.

⁴ - المرجع نفسه، ص 168.

¹ - فتحي السيد عبده أبو سيد أحمد، مرجع سبق ذكره، ص 157.

² - صلاح حسن، مرجع سبق ذكره، ص 145.

³ - محمد عبد الفتاح الشماوي، واقع ومستقبل الصناعات الصغيرة (تجارب دولية)، ندوة حول: تطوير إدارة المشروعات الصغيرة في الوطن العربي، مرجع

سبق ذكره، ص 87.

أما شركة ضمان مخاطر الائتمان المصرفي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة فتقدم بعض الخدمات المجانية، وتزويد المنتجين بالفرص التصديرية بالدول الأجنبية¹.

3- المساعدات المقدمة في مجال العمالة.

- بدأت مصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهني منذ عام 1991 في تعظيم كل المهارات المقدمة لدارسين وإعداد برامج لهم في تخصصات متعددة مثل تشكيل المعادن، صيانة السيارات، الطباعة، الكهرباء، وغيرها.
- كما يساهم الصندوق الاجتماعي للتنمية في رفع مهارات التخطيط لأصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والعمل على رفع القدرات التنظيمية لهم من خلال التدريب والتأهيل وإعداد الكوادر البشرية في ثلاثة محاور وهي²:
- ✓ أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والعاملون فيها والمروجون؛
 - ✓ المشرفون والمنظمون والمسؤولون عن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث يتعامل الصندوق مع أكثر من 120 وكالة منفذة، وجهة وسيطة لتنفيذ مشروعاته؛
 - ✓ الخبرات الفنية المسؤولة عن دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المؤسسات العامة والخاصة والأهلية، وذلك من خلال برنامج خاص لدعم وبناء قدرات هذه المؤسسات.

والمرأة، وسكان المناطق المحرومة من الخدمات¹، حيث أنه في منتصف عام 1998 قام الصندوق بتمويل أكثر من 86 ألف مؤسسة صغيرة، بقيمة تقدر حوالي 450 مليون دولار أمريكي، منها 45 ألف مؤسسة صغيرة جدا تعرف باسم "مشروعات الأسر المنتجة والمشروعات المنزلية".

ويقدم الصندوق الاجتماعي للتنمية مجموعة من الآليات المؤسسية الجديدة لتفعيل دوره الداعم للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، من أهمها ما يلي²:

- ✓ برنامج مركز تنمية الأعمال الصغيرة؛
 - ✓ برنامج الجمعيات والأحياء الصناعية، وذلك بالاتفاق مع وزارة الصناعة وبنك الاستثمار القومي؛
 - ✓ برنامج تنمية الصناعات الغذائية لتوفير المعلومات الفنية والاقتصادية الصحيحة؛
 - ✓ برنامج تنمية حقوق الامتياز التجاري.
- ب- بنك التنمية الصناعية.**
- وقد وضع البنك من ضمن أهدافه الأهداف التالية³:
- ✓ تنمية الأنشطة الصناعية، والأنشطة المرتبطة بها عن طريق تقديم المساعدات المالية والتمويل اللازم لإنشاء مؤسسات جديدة؛
 - ✓ تنمية وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومدتها بما تحتاج إليه من آلات وأدوات وذلك بشروط ميسرة؛
 - ✓ تشجيع الخريجين على تملك وإدارة المؤسسات، ومساعدة الحرفيين وأصحاب الورش الصغيرة على تنمية وتطوير أنشطتهم.

ت- شركة ضمان مخاطر الائتمان المصرفي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

تقوم الشركة بضمان 50% من الائتمان المصرفي الممنوح للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في كافة الأنشطة الاقتصادية، وذلك لتشجيع وحث البنوك على إقراض مثل هذه المؤسسات بعد التحقق من جدواها الاقتصادية⁴.

2- المساعدات المقدمة في مجال التسويق.

يلعب بنك التنمية الصناعية والصندوق الاجتماعي للتنمية دورا بارزا في مجال التسويق للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن طريق المشاركة في المعارض الدائمة وغير الدائمة، لتسويق منتجات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مع إتاحة الفرصة لبعض أصحاب هذه المؤسسات لحضور هذه المعارض، لتبادل الخبرات والمعلومات، هذا بالإضافة لما يوفره مركز تنمية التصميمات الهندسية والصناعات من معلومات عن التصدير ومجالاته لأصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتشجيعهم على تصدير منتجاتهم.

¹ - إيمان صلاح عبد الفتاح، مرجع سبق ذكره، ص 147.

² - عبد العزيز جميل مخيمر، أحمد عبد الفتاح عبد الحليم، مرجع سبق ذكره، ص 77.

³ - إيمان صلاح عبد الفتاح، مرجع سبق ذكره، ص 147.

⁴ - المرجع نفسه، ص 148.

¹ - إيمان صلاح عبد الفتاح، مرجع سبق ذكره، ص 151.

² - المرجع نفسه، ص 152.

تمهيد:

إن انتشار ظاهرة البطالة بالجزائر و ما ألحقته من أضرار بكيانها الاقتصادي والاجتماعي، دفع بالمسؤولين إلى وضع عدة آليات للحد من هذه الظاهرة والتخفيف منها، ومن بينها التشجيع على إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بهدف المساهمة في استحداث مناصب عمل جديدة، تماشياً مع ما حققته من نتائج جيدة في كثير من الدول فيما يخص التنمية الاقتصادية، وفي مجال التوظيف.

وعليه سنحاول تقييم نتائج أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر من خلال الدور الذي يمكن أن تساهم به في معالجة أحد معضلات التنمية المحلية، ألا وهي مشكلة البطالة، من أجل ذلك ارتأينا تقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث أساسية وهي:

المبحث الأول: واقع البطالة في الجزائر.

المبحث الثاني: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

المبحث الثالث: فعالية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تخفيف نسبة البطالة في الجزائر.

خلاصة الفصل الثاني:

من خلال هذا الفصل تم إلقاء نظرة عامة حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومعرفة الجوانب المتعلقة بها، حيث تم التطرق إلى تعريف مختلفة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصادرة عن بعض الدول والهيئات، ولقد تبين أن هناك اختلاف كبير حول تحديد مفهوم واضح وشامل لهذا القطاع، ويعد هذا الأمر غاية في الصعوبة نظراً لتعدد المعايير المستخدمة في تحديد هذا التعريف.

إلا أن هذا التباين لم يمنع من إثبات أهميتها في مختلف مجالات التنمية الاقتصادية، سواء في مجال الابتكارات أو الصادرات أو تكامل أنشطتها فيما بينها أو مع المؤسسات الكبيرة، نظراً لتمييزها بخصائص مشتركة، تتمثل في رأس مالها المتواضع، وإمكاناتها البسيطة، وسهولة تأسيسها، ومرونتها الكبيرة التي تسمح لها بالتكيف مع تقلبات السوق وغيرها. وفي الأخير تم عرض العديد من تجارب دول العالم المتقدمة والنامية على حد سواء، والتي أثبتت الدور الحيوي لهذه النوع من المؤسسات وإستراتيجية تنميتها، من خلال تحسين المحيط الذي تنشط فيه وتذليل الصعوبات والمشاكل التي تواجهها، خاصة المشاكل التمويلية والعراقيل الإدارية، وتقديم الدعم لها وتحفيزها خاصة في مجال التشغيل. كما أن للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة دور كبير في تحقيق التنمية المحلية وذلك بمعالجتها أحد معضلاتها ألا وهي مشكلة البطالة، وهذا ما سيتم التطرق إليه في الفصل الموالي.

✓ 19% في قطاع الخدمات.

تبين من خلال هذه الدراسة مساهمة القطاعات الرئيسية في توفير فرص العمل عكس ما هو عليه الأمر حالياً، رغم أن البطالة وتزايد فرص العمل خلال هذه الفترة يرجع إلى القطاع العمومي وضعف كبير في مساهمة القطاع الخاص¹.

ثانياً: المرحلة الثانية (1986-2000).

سجلت هذه الفترة ارتفاعاً ملحوظاً لمعدلات البطالة، حيث انتقلت من 17% سنة 1986 إلى 29,8% سنة 2000، ويعود ذلك إلى استفحال الأزمة العالمية، وكذا انخفاض سعر صرف الدولار باعتباره العملة الرئيسية في المعاملات التجارية للجزائر مع الخارج، فانخفضت أسعار المواد الخام المصدرت وارتفعت بالمقابل أسعار واردات الجزائر من السلع تامة الصنع²، ومن جهة أخرى، الانخفاض الكبير لأسعار النفط الذي كان ولا يزال المورد الرئيسي لإيرادات الدولة الجزائرية، حيث تراجع سعر البترول من 35 دولار للبرميل عام 1980-1981 إلى نحو 15 دولار في مارس 1986³، هذا ما جعل الجزائر غير قادرة على بيع استثمارات جديدة، فقد قدرت فرص العمل الجديدة خلال 1986 بـ 74000 فرصة عمل ثم تحولت إلى 64000 فرصة سنة 1987 ثم 54000 سنة 1989، وأمام تراجع فرص العمل الجديدة ظهر ميل متزايد في مجال طالبات العمل سنوياً، ففي الوقت الذي كان فيه الفرق بين عروض العمل وطلباته يصل إلى 46% منذ سنة 1988 مقابل 51,8% سنة 1987⁴.

وقد تميزت هذه الفترة بارتفاع نسبة البطالة بمعدل متسارع حيث انتقلت من 24% سنة 1994 لتبلغ 29% سنة 1997، إثر اتخاذ الدولة عدة إجراءات من بينها ترشيد الانفاق العام المقترن بخفض الاستثمار العام، ضف إلى ذلك التأثير السلبي لسياسة خفض سعر صرف الدينار الجزائري مقابل العملات الأجنبية على كل من تكلفة الاستثمار وتكلفة الإنتاج.

وقد زاد من حدة الوضع، تزامن هذه الإصلاحات الاقتصادية مع الظروف الأمنية الصعبة التي عاشتها البلاد منذ 1992 والتي ساهمت في توسيع دائرة البطالة من خلال حرق وتخريب المصانع، وبالتالي دخول عمالها عالم البطالة من باب الواسع، ضف إلى ذلك، غياب سياسة واضحة للتشغيل أدت إلى تزايد العمل الموازي إذ قدرت نسبة تزايد مناصب الشغل غير الرسمية سنوياً في الفترة ما بين 1993-1998 بـ 8,41% في حين تزايدت مناصب الشغل الرسمية بـ

¹ - حاكمي بوحفص، البطالة بين التحدي والإحواء دراسة حالة الجزائر، مجلة الاقتصاد والمجتمع، العدد السادس، الجزائر، 2010، ص 219-220.

² - سمية قبيدرة، مرجع سبق ذكره، ص 33.

³ - مقدم عبيرات، ميلود زيد الخير، مشكلة البطالة في الفكر الاقتصادي مع الإشارة إلى برنامج الإصلاح الاقتصادي في الجزائر، ندوة حول: البطالة أسبابها، معالجتها، وأثرها على المجتمع، جامعة سعد دحلب البليدة، الجزائر، 25-27 أبريل 2006، ص 13.

⁴ - حاكمي بوحفص، مرجع سبق ذكره، ص 221.

المبحث الأول: واقع البطالة في الجزائر.

لقد واجهت الجزائر عراقيل كبيرة في مجال التشغيل، أسفرت عن تفاقم ظاهرة البطالة في ظل ظروف اقتصادية واجتماعية صعبة وهذا ما سنوضحه من خلال تطور وأسباب هذه الظاهرة والإجراءات التي اتخذتها الدولة من أجل التخفيف من البطالة والتقليص من حدتها.

المطلب الأول: مراحل تطور البطالة في الجزائر.

مرت ظاهرة البطالة في الجزائر بعدة مراحل، كل مرحلة واكبت وضعية معينة عرفها الاقتصاد الجزائري، وتمثل هذه المراحل في:

أولاً: المرحلة الأولى (1966-1985).

خلال هذه الفترة شكلت قضايا التشغيل والبطالة إحدى الاهتمامات الكبرى بهدف تأمين مستويات المعيشة للأفراد من خلال توفير فرص العمل، حيث انطلقت بمعدل مرتفع جداً يقدر بـ 33% سنة 1966¹ وقد أدت جهود الدولة خلال الستينات والسبعينات إلى إنشاء فرص عمل عديدة بسبب ارتفاع معدل الاستثمار العمومي، حيث نعى التشغيل بمعدل 4,4%، كما تم إنشاء 100000 فرصة عمل خلال بداية الستينات وأواخر السبعينات مقابل المعدل المسجل خلال 1980-1984 بـ 140000 فرصة عمل، وقد كان لذلك أثر مباشر على انخفاض معدل البطالة التي وصلت إلى حدود 16,3% سنة 1982 ثم 16% سنة 1985، في الوقت الذي سجلت فيه 22% سنة 1977، كل هذه العوامل سمحت بـ:

✓ انخفاض مستوى البطالة؛

✓ ارتفاع نسبة الأجراء في مجمل الوظائف حيث ارتفعت إلى 65% سنة 1982 مقابل 35% سنة 1966؛

✓ ارتفاع الأجور الحقيقية خلال هذه الفترة؛

✓ تحسين القدرة الشرائية؛

✓ سوق داخلي كبير.

وكانت مساهمة القطاعات الرئيسية في توفير فرص العمل على النحو التالي:

✓ 30% في قطاع البناء والأشغال العمومية بـ 328000 فرصة عمل؛

✓ 28% في قطاع الصناعة بـ 306000 فرصة عمل؛

✓ 23% في الإدارة؛

¹ - ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، مرجع سبق ذكره، ص 168.

كما نلاحظ من خلال بيانات الديوان الوطني للإحصاء ارتفاع نسبة البطالة لدى أوساط الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و25 سنة إلى 29.9% في سبتمبر 2015 مقابل 24.8% سجلت في سبتمبر 2013 و22.4% من نفس الشهر سنة 2011¹.

المطلب الثاني: أسباب البطالة في الجزائر.

تعدد الأسباب التي تؤدي إلى تفشي البطالة ونقص التشغيل في أوساط الفئة النشيطة، خاصة عنصر الشباب بغض النظر عن مؤهلاتهم ومستوياتهم التعليمية والتكوينية، ويمكن أن نجتمع هذه الأسباب في نقطتين، تشمل الأولى الأسباب الخارجة عن إرادة الدولة، أما الثانية فتشمل الأسباب النابعة عن اتجاهات الدولة الجزائرية.

أولاً: الأسباب الخارجة عن إرادة الدولة.

وهي التي أضعفت معدلات الاستثمار المحلي، ومنها عدم توفر فرص العمل والتي كانت خارج نطاق الدولة في تصرفاتها من خلال إبعاد مسؤولياتها سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة، ومن أهم هذه الأسباب مايلي:

1- أزمة المدفوعات الخارجية.

وهي الأزمة التي تمتد جذورها إلى بداية الثمانينات، رغم تأخر تأثيرها على الاقتصاد الوطني، فقد بدأت تظهر مند سنة 1986 نتيجة لانهيار أسعار النفط من حوالي 35 دولار عام 1980-1981 إلى نحو 15 دولار في 1986، إضافة إلى مدى تأثير خدمات الديون والشروط القاسية التي تفرضها المؤسسات المالية بموجب الإصلاح والإنعاش الاقتصادي، والتي تتميز بارتفاع التكلفة الاجتماعية وما يصاحبها من تسريح جزئي وجماعي للعمال نتيجة لهيكلية الاقتصاد الوطني، وعليه فإن مستويات التشغيل لليد العاملة تكون في تناقص ويرتفع معدل البطالة آلياً².

2- انخفاض معدلات النمو الاقتصادي في الدول الصناعية الكبرى.

وترتب عن ذلك إنباع سياسة انكماشية في فترة الثمانينات من قبل الدول المتقدمة لأن نمو الناتج المحلي الإجمالي في تلك الدول قد انخفض من 94% في سنة 1980 إلى 5.3% في سنة 1983 ثم إلى 3.3% في سنة 1986، مما أدى إلى تناقص إيرادات الدول النامية منها الجزائر، وبالتالي فإن ظاهرة الركود الاقتصادي العالمي كان له الأثر على مستوى الدخل ومن ثم على مستوى قطاع التشغيل خاصة في قطاعات التصدير.

¹ الديوان الوطني للإحصاء، الجزائر، للسنوات 2011-2012-2013-2014-2015.

² مقدم عبيرات، ميلود زيد الخير، مرجع سبق ذكره، ص 13.

2,5% في نفس الفترة، ناهيك عن العبء الديموغرافي الذي جعل حجم المجتمع النشط الجزائري يتزايد حيث كان في حدود 4,5% سنة 1985، وأصبح في حدود 7,5 مليون سنة 1995، ليقارب 9 ملايين سنة 2000¹.

ثالثاً: المرحلة الثالثة (2001-2010).

أما في هذه المرحلة فقد شهدت تراجعاً محسوساً لمعدلات البطالة وذلك راجع إلى ارتفاع أسعار النفط، وارتفاع إيرادات الجزائر، مما مكن الحكومة من تسطير برنامج الإنعاش الاقتصادي 2001-2004، حيث خصص له غلاف مالي قدره 525 مليار دينار، ودعم هذا البرنامج ببرامج أخرى مثل برنامج التنمية الفلاحية والريفية، وتمويل مختلف برامج دعم الشباب.

وكان لهذا البرنامج أثراً إيجابياً على سوق العمل، مما أدى إلى تقليص حجم البطالة، فقد كان معدل البطالة سنة 2001 حوالي 27.3% ليصل سنة 2003 إلى 23.7%، ثم إلى 17.65% سنة 2004، وكان هذا التراجع بسبب الزيادة الهامة في فرص التشغيل باستحداث حوالي 720 ألف منصب شغل جديد منها 230 ألف منصب مؤقت، كما تجدر الإشارة إلى تطور نصيب مساهمة القطاع الخاص في التشغيل، حيث تمكن من خلق ما يعادل 2,5 مليون منصب عمل خلال 2001-2005.

وقد أعلنت الحكومة بتاريخ 7 أبريل 2005، عن برنامج تكميلي خماسي ضخم يمتد على مدار خمسة سنوات، وهو مشروع يهدف إلى تدعيم النمو، رصد له 4200 مليار دينار، يمكن من استحداث مليوني منصب عمل، ذلك ما أدى إلى الانخفاض الملموس في معدلات البطالة حيث انتقلت من 15.3% إلى 11.3% بين سنتي 2005-2008، ليصل إلى 10% سنة 2010².

رابعاً: المرحلة الرابعة (2011-2015).

بلغ مستوى البطالة 10% سنة 2011، كما خلصت نتائج المسح الذي قام به الديوان الوطني للإحصاء حول التشغيل سنة 2012 إلى تسجيل ارتفاع في معدل البطالة إلى 11% ثم عاد لينخفض إلى مستوى 9.8% سنة 2013، ولعل أهم العوامل المؤثرة المستوى التعليمي، حيث تشهد نسبة البطالة انخفاضاً مستمراً لدى حاملي الشهادات الجامعية حيث تراجعت هذه النسبة لدى هذه الفئة من 16.1% سنة 2011 لتبلغ 14.3% سنة 2013، ثم إلى 13% خلال أبريل 2014، كما أظهرت النتائج ارتفاعاً في هذه النسبة خلال سبتمبر من نفس السنة لتصل إلى 16.4%، وهذا ما أدى إلى ارتفاع معدل البطالة في الجزائر حيث بلغت 10.6% ثم ارتفعت إلى 11.2% سنة 2015.

¹ سمية قبيدرة، مرجع سبق ذكره، ص 34-35.

² منى مسغوني، نحو أداء تنافسي متميز للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مجلة الباحث، العدد العاشر، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2012، ص 131.

الثاني من الثمانينات والموافق للمخطط الخماسي الثاني (1985-1989) تميز تطور الشغل بسلسلة من العوامل منها الصدمة النفطية لسنة 1986، أو الإجراءات الاقتصادية الأخرى مما أدى إلى تغيير دور الدولة في تعيين الخريجين وتغيير شكل مشكلة البطالة لتظهر بطالة المتعلمين في الثمانينات بدلا من بطالة الأميين في السبعينات¹.

2- عدم التنسيق بين التعليم والتكوين وسوق العمل.

إن السياسة التعليمية المطبقة في الجزائر، عاجزة عن تلبية حاجات سوق العمل، ويظهر ذلك في نقص المهارات، وأيضا في الزيادات غير العادية التي تدفع بها الجامعات والمعاهد والمدارس سنويا من الخريجين دون أن يكون لذلك طلب حقيقي لسوق العمل، ويرجع ذلك إلى غياب التخطيط والتنسيق السليم بين الوزارات المعنية والتقييد في النظم المتبعة، ويرجع ذلك إلى:

- ✓ افتقار عناصر التكامل والترابط والتناسق في سياسة التعليم حيث تمت دراسة كل مرحلة على حدى (أساسي، إكمالي، ثانوي، جامعي)؛
 - ✓ عدم الترابط بين التعليم ومعدلات النمو السكاني؛
 - ✓ غياب المهارات للمكونين بحكم ضعف المنظومة التربوية؛
 - ✓ تطبيق أنماط تعليم مختلفة (عام، مهني، حرفي) دون دراسة سوق العمل؛
 - ✓ غياب المنهج المتطور، وذلك راجع إلى عدم توفير متخصصين في تخطيط المناهج المتطورة وضعف الإدارة التعليمية².
- ### 3- قوانين العمل وتشريعاته.

إن محتوى التشريعات الخاصة بقانون العمل قد أسهمت بطريقة مباشرة في ارتفاع معدلات البطالة في التشريع الصادر في سنة 1990، والمتمثل في 5 قوانين كان ضمن استمرارية الإصلاحات الاقتصادية التي جاءت بها قوانين يناير 1988، وأحكام دستور 1989 بمثابة القطعية مع الأسس والتوجيهات الواردة في التشريع السابق، وكان يهدف الصفة محررا وضامنا للحريات الفردية والجماعية ومطابقا للمبادئ التي تحكم علاقات العمل ودور الدولة في اقتصاد السوق.

إن محتوى هذا التشريع الجديد له علاقة بالتزامات الجزائر اتجاه الهيئات والمنظمات الدولية كمنظمة العمل الدولية، وكان الأمر كذلك بالنسبة إلى المبادئ الأساسية المتعلقة بالمفاوضات الجماعية (اتفاقية 98) والحرية النقابية للعمال وأرباب العمل (اتفاقية 1987) وحق الإضراب (اتفاقية 87) ودور مفتشية العمل وإدارة الشغل (اتفاقية 81) وبالتالي فإن تشريع سنة 1990 الذي ينفذ المبادئ المذكورة في بنود الاتفاقيات المحمية من قبل دستور 89 جعل من العمال وأرباب العمل والمؤسسات التابعة للدولة وجوب الامتثال لها وتطبيقها، كما أن نظام الأجور في القطاع الخاص

¹ - مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 255.

² - المرجع نفسه، ص 256.

3- تدهور شروط التبادل التجاري الدولي.

إن انخفاض أسعار الصرف لعملية التبادل الدولي أي الدولار من 124.3% في عام 1958-1985 إلى 101.9% في 1986-1987، أدى إلى إضعاف الجزائر لقوتها الشرائية لأن الجزائر تعاملت في بيع محروقاتها بالدولار الأمريكي وبالتالي تأثر إستيرادها من السلع تامة الصنع حيث انخفض سعر صرف الدولار نحو 35% و20% أمام كلا من الين الياباني والمارك الألماني على التوالي في بداية الثمانينات، كل ذلك أثر على حجم المبادلات التجارية، وأي انكماش في أطراف التبادل التجاري يؤثر على مستوى الدخل الوطني وقدرة الجزائر على خلق فرص عمل جديدة .

4- الزيادة السكانية.

يلعب السكان في أي مجتمع دورا أساسيا في تحديد حجم المعروض من القوى العاملة حيث تؤدي الزيادة الكبيرة في عدد السكان مع زيادة الإنتاج بغرض ثبات العوامل الأخرى على ما هي عليه إلى انخفاض مستوى المعيشة وتلافي انتشار البطالة بصورها المختلفة، ولقد عرفت الجزائر في الفترة 1962 إلى 1985 تضاعف عدد السكان بثلاث مرات النسبة السنوية للنمو الديموغرافي تجاوزت 3%، ومنذ نهاية الثمانينات وتبعاً للأثر المزدوج للتنمية والانتشار الواسع لوسائل منع الحمل في المجتمع، سجل تباطؤا محسوسا لثيرة نمو السكان حيث بلغت سنة 1998 نسبة النمو الديمغرافي 1.52% أي ما يعادل انخفاضا بالنصف خلال عقد واحد وقدردت هذه النسبة ب 1.46% سنة 2000، أن زيادة السكان حتى نهاية الثمانينات أدت إلى تزايد نسبة السكان النشطاء اقتصاديا من 3049952 شخصا في سنة 1997 إلى 8326000 شخصا سنة 1998، وهكذا أصبحت مشكلة تزايد السكان مع عدم وجود سياسة واضحة لامتنصاص نسبة التزايد مما أدى إلى تفاقم البطالة¹.

ثانيا: الأسباب النابعة عن اتجاهات الدولة الجزائرية.

إن السياسات المتعاقبة بينت مدى هشاشة القرارات الحكومية في زيادة حدة البطالة بطريقة مباشرة أو بطريقة غير مباشرة، وفيما يلي سيتم حصر أبرز الأسباب النابعة عن اتجاهات الدولة الجزائرية في النقاط التالية:

1- التوقف عن تعيين الخريجين.

إن سياسة التعيين المباشرة لحاملي الشهادات العليا والجامعات وكذلك خريجي المعاهد والمدارس المتخصصة، كانت من أهم مهام الحكومة الجزائرية حيث كانت تتكفل الدولة بتعيينهم في القطاعات الحكومية والمؤسسات الاقتصادية العمومية ضمن سياسة اجتماعية متكاملة، وهذا أدى إلى ظهور البطالة المقنعة بمذة الأجهزة لأن السياسة الخاصة بإنشاء عدد هائل من مناصب العمل في القطاع العمومي نجم عنه ارتفاع في نسبة العمال الأجراء الدائمون في مجمل الوظائف، حيث أصبح الأجراء يمثلون نسبة 66.5% من مناصب الشغل سنة 1982، بينما خلال النصف

¹ - مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص ص 253-254.

بالزيادة السكانية، الشيء الذي حال دون توفير فرص التوظيف القادرة على احتواء اليد العاملة، فالأسباب الهيكلية للبطالة في الجزائر يمكن تصنيفها إلى ثلاثة عناصر أساسية وهي¹:

- ✓ نقص ديناميكية القطاع الإنتاجي صناعيا كان أو زراعيا؛
 - ✓ انخفاض دعم الاستثمارات الإنتاجية وتوقفها في بعض الحالات خصوصا أن حجم الاعانات يشكل إحدى السبل الناجمة لضمان إستمراريتها؛
 - ✓ عدم وجود تكامل بين التكوين والتشغيل.
- 7- تبعات تنفيذ برامج الخصوصية.**

أدى تطبيق هذا البرنامج إلى تسريح أعداد كبيرة من العمال في الشركات ومؤسسات القطاع العام، حيث انتقل معدل البطالة من حدود 17% سنة 1986 إلى 30% خلال السداسي الأول لسنة 1999 بسبب ما رافق الإصلاحات من تسريح للعمال وغلق للوحدات، كما نشير هنا إلى أن الحكومة تخلت عن دورها التخطيطي بعد أن أصبح دورها يتركز فقط على الإشراف أو التوجيه عن بعد، وبالتالي غابت الأدوات الفعالة لتنفيذ الخطط التنموية وعلى رأسها الحد من البطالة.

وقد نتج عن خصوصية مؤسسات القطاع العام موجة تسريح هائلة من العمالة الموظفة لديها، وخاصة ذات الأجور المرتفعة أو تخفيض رواتب العمال الذين بقوا في وظائفهم، وقد أصبحت عمليات الخصوصية تجري على نطاق واسع أكبر مصدر لنمو البطالة².

المطلب الثالث: إجراءات مكافحة البطالة في الجزائر.

اعتمدت الدولة في إطار تنفيذ سياستها المتعلقة بالتشغيل على آليات وبرامج متعددة ومتنوعة، الأمر الذي شكل ما يمكن وصفه بالتجربة الوطنية في مجال التشغيل بصفة خاصة، هدفها الأساسي الحد من استمرار تزايد نسبة البطالة أو على الأقل التخفيف ولو بشكل مؤقت أو جزئي من آثارها، وعموما تجسدت هذه التجربة من خلال العديد من البرامج والأجهزة.

أولا: الأجهزة المسيرة من طرف الوزارة المكلفة بالعمل.

ونجد ضمن هذه الأجهزة برنامجين وهما:

اتسم بالجمود مما يجعله مسؤولا عن تزايد معدلات البطالة، مما نتج عنه البحث عن أعمال إضافية خاصة في القطاع الخاص والقطاع غير الرسمي مما يؤدي إلى جلب فرص عمل إضافية على الدخلاء الجدد لسوق العمل وبالتالي تزايد معدلات البطالة¹.

4- تخطيط القوى العاملة.

إن سوء تخطيط القوى العاملة سبب جوهري في زيادة البطالة، حيث أن هدف تخطيط القوى العاملة هو خلق الوظائف والأعمال التي تحقق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية، وربما تحقيق فائضا تراكميا رأس ماليا يعاد استثماره، ومن ثم يؤدي إلى خلق فرص عمل جديدة، وإن أهمية تخطيط القوى العاملة تتمكن من معرفة وتقدير الأعداد المطلوبة من العمالة في مختلف المجالات، والقدر المتوفر منها في المجتمع والتعرف على الفجوات فيما بين المطلوب والمتوفر أو من خلال العمل على تغيير بعض الأساليب الإنتاجية، ويرجع قصور تخطيط القوى العاملة في الجزائر إلى عدة عوامل منها:

- ✓ نقص وعدم توافر البيانات والدراسات الإحصائية والتي غالبا ما تكون متناقضة؛
 - ✓ عدم وجود أجهزة تقوم بالربط والتنسيق بين السياسة العامة للتشغيل وسياسات التعليم والتكوين؛
 - ✓ عدم وجود أجهزة خاصة تقوم بقياس الكفاءات الإنتاجية ومعدلات العمل التي يمكن من خلالها تحديد حجم العمالة الزائدة أي البطالة المقتنعة والبطالة الجزئية التي يمكن تحويلها إلى مجالات أخرى ذات إنتاجية عالية².
- 5- البعد المكاني للسياسة السكانية.**

مما لا شك فيه أن البعد المكاني للسياسة السكانية يؤثر على مستوى استخدام الموارد البشرية، إذ أن التركيز السكاني في المناطق الشمالية يؤدي إلى ارتفاع الكثافة السكانية على المساحات المأهولة بسبب النزوح من الريف إلى المدينة، ومما لا شك فيه أيضا أن هذا الحلل التوزيعي يخلق ضغطا على المؤسسات، بحيث يصعب عليها امتصاص العمالة المتاحة، وهو ما يستوجب ضرورة إنشاء مشاريع اقتصادية كالمجمعات الصناعية والزراعية القادرة على خلق القيمة المضافة من جهة، وعلى توفير فرص عمل جديدة تستوعب فائض العمالة من جهة أخرى، وهكذا ساهم قصور التوازن في التنمية الإقليمية والتوازنات الجهوية في خلق المزيد من الاختلال في سوق العمل وسوء استخدام الموارد البشرية المتاحة³.

6- الاختلالات الهيكلية.

تعود مشكلة التشغيل والبطالة، إلى تشابك الاختلالات الهيكلية في فترة الثمانينات من القرن الماضي وما قبلها، وخاصة التشابك غير المتوازن بين القطاعات الإنتاجية في الاقتصاد الوطني، مما أدى إلى تراجع معدلات نمو الناتج مقارنة

¹ - ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، مرجع سبق ذكره، ص 255-256.

² - شيراز حايض سي حايض، دليلة بركان، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كآلية للقضاء على البطالة في الجزائر دراسة حالة ولاية بسكرة، الملتقى الدولي حول: استراتيجيات الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر، يومي 15 و16 نوفمبر 2011، ص ص 06-07.

¹ - مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص ص 257-258.

² - المرجع نفسه، ص ص 258-259.

³ - ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، مرجع سبق ذكره، ص 255.

1- التعويضات مقابل نشاطات ذات منفعة عامة.

هي عملية تشغيل ضمن الشبكة الاجتماعية في ورشات البلديات مقابل تعويض محدد بـ 3000 دج لكل شهر تكون الاستفادة منه، شخصا واحدا لكل عائلة دون أي شرط محدد عدد الأشخاص البالغين السن القانونية للعمل والعاقلين، وأن طريقة تشغيلهم تتم وفق القوانين الخاصة بالتشغيل العادي وقد سمح هذا الجهاز بالتخفيف من حدة البطالة ولو بصفة ضئيلة ووجود مصدر عيش لبعض العائلات، كما أنه ساعد الجماعات المحلية التعويض عن نقص العمال وخاصة في نشاط الصيانة، إلا أن عدد المستفيدين بدأ بالتراجع خلال فترة التثبيت والتعديل الهيكلي وذلك لعدة عوامل منها¹:

- ✓ انخفاض عدد ورشات البلديات عن دفع الديون المستحقة عليهم؛
- ✓ صعوبة اختيار شخص لكل عائلة؛
- ✓ صعوبة الأعمال المنجزة وحرمان فئة النساء من المشاركة.

وقد بلغ عدد المستفيدين من التعويض سنة 1995 مقابل نشاطات ذات منفعة عامة 588200 شخص بـ 31500 ورشة، أما في سنة 1996 قد بلغ عدد المستفيدين 283100 بـ 17200 ورشة أما سنة 1997 حيث بلغ عدد المستفيدين 11400 شخصا بـ 8500 ورشة.

2- الأشغال ذات المنفعة العامة وذات الاستعمال المكثف لليد العاملة.

يهدف هذا الإجراء المطبق سنة 1997 إلى هدفين أساسيين، يتمثل الأول في المعالجة الاقتصادية للبطالة في أوساط الشباب، ويسعى الثاني إلى تقديم مساعدات اجتماعية للفئات المعوزة والمتضررة من الوضعية السائدة، كما يهدف أيضا إلى إنشاء أكبر قدر من الوظائف المؤقتة من خلال فتح ورشات وأشغال كبرى مرتبطة بتنمية وتحديث الهياكل القاعدية لمختلف البلديات مثل صيانة شبكة الطرقات وشبكة صرف وتوزيع المياه، حماية وتجميل المحيط... إلخ، ومن أجل تحقيق ذلك تم اعتماد مرحلتين وهما²:

➤ **المرحلة الأولى:** تمثل مرحلة الانطلاق بداية من 1997 وتنتهي سنة 2000، تمول بواسطة قرض قدمه البنك العالمي بقيمة 50 مليون دولار، أي ما يعادل 4.13 مليار دج من أجل إنشاء 3846 ورشة عمل، وبالتالي فقد تم توفير 140000 وظيفة، منها 42000 شبه دائمة، وبمتوسط 36 وظيفة لكل مشروع خلال هذه المرحلة.

¹ - مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 282.

² - ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، مرجع سبق ذكره، ص 287-288.

1- البرامج الخاصة بتشغيل الشباب.

انطلقت في بداية 1989، وهي موجهة لفئة الشباب ما بين 16 و 27 سنة تهدف إلى إدماجهم في أعمال ذات منفعة عامة من قبل الجماعات المحلية والإدارات والوزارات المكلفة بقطاعات الفلاحة والري والغابات وقطاع البناء والأشغال العمومية، إلا أن هذه الأخيرة لم تعرف النجاح المنتظر، حيث كان يتوقع أن توفر أكثر من 200 ألف منصب شغل دائم خلال سنتين، لكنه لم يتحقق سوى نصف هذا العدد¹.

2- جهاز الإدماج المهني للشباب.

نتيجة لانتساع بطالة الشباب تبنت الحكومة برنامجا خاصا للتخفيف من حدتها وآثارها الاقتصادية والاجتماعية منذ 1990، من خلال إنشاء صيغة جديدة لإدماج الشباب في الحياة المهنية لتدارك النقص الذي سجله برنامج تشغيل الشباب، وترتكز هذه الصيغة على تفعيل دور الشركاء المحليين من خلال إنشاء وظائف ومشاريع ومراكز تكوين لفائدة الشباب العاطل عن العمل، كما تهدف هذه الصيغة الجديدة إلى استغلال كل الطاقات البشرية المتاحة بما يتلاءم والأنشطة الممكن توفيرها أو إنشاؤها عن طريق عملية الإدماج في الوظائف المأجورة بمبادرات محلية².

إلا أن حصيلة جهاز الإدماج المهني بالشباب لم ترقى إلى طموح السلطات فيما يخص وجود صفة عمل دائم حيث لم يستفد من هذه إلا نسبة ضئيلة تتراوح بين 3 إلى 4% من عدد الشباب المستفيدين، وقد استفادت قرابة 33200 من منصب عمل لمدة 6 أشهر في مختلف القطاعات حيث كانت³:

- ✓ الإدارة والقطاعات الاجتماعية والتربوية 45%؛
- ✓ البناء و الأشغال العمومية 34.6%؛
- ✓ الفلاحة وخاصة قطاع الغابات 17.7%؛
- ✓ القطاع الصناعي وخاصة المؤسسات المحلية 2.7%.

ثانيا: الأجهزة المسيرة من طرف الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية.

وتتمثل فيما يلي:

¹ - شيراز حايك سي حايك، دليلة بركان، مرجع سبق ذكره، ص 06.

² - ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، مرجع سبق ذكره، ص 284.

³ - مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 276.

والاستشارة لإنجاح المشاريع الجسدة والدعم الموجه لفئة البطالين أو الذين لديهم عمل غير دائم ويشمل أيضا المرأة الماكثة بالبيت والتي تريد القيام بنشاط منزلي يضمن لها مدخولا¹.

6- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

انشئت سنة 1996، وتهدف إلى تحسين الصيغة التي تسمح للشباب بالاندماج في الميدان المهني، حيث يتحصل الشباب المقبول ملفه على قرض غير مأجور (PNR)، مع تحمل الدولة كل الأعباء الأخرى الملازمة لعملية الإنشاء والتسيير الأولى للمؤسسة، كما تقدم هذه الوكالة مجموعة من الحوافز والامتيازات المالية مثل القروض دون فوائد، والمساهمة في دفع الفوائد إذا اقتضى الأمر إلى جانب الإعفاءات الجبائية.

ونظرا للنجاح النسبي الذي عرفه هذا الاجراء قامت الدولة سنة 2003 بوضع إجراءات جديدة مكتملة، لدفع الاستثمار في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب حيث انتقل الدعم من 4 ملايين دج إلى 10 ملايين دج مع تنوع النشاطات الاقتصادية المعنية بالدعم وتوسيع فئة المعنيين إلى أكثر من 35 سنة، وقد بلغ عدد المشروعات المقبولة في سنة 2003 حوالي 177429 مشروع، والمشروعات الممولة خلال الفترة 1996-2003 أكثر من 52 ألف مشروع، ومن أجل توفير الدعم المالي الكافي، تم إنشاء هيئة مالية جديدة تتمثل في صندوق دعم تشغيل الشباب².

7- أجهزة صيانة وترقية الاستثمارات.

وتتمثل هذه الأجهزة في³:

➤ **جهاز صيانة التشغيل:** ويتمثل هذا الجهاز في صندوق خاص بالتنظير المالي اتجاه المؤسسات العمومية التي هي في حالة عجز هيكلية، حيث تم تمويلها شرط أن تعش تطور نشاطها وتحافظ على مناصب الشغل الموجودة.

➤ **ترقية الاستثمارات:** عن طريق المساعدة على انشاء مؤسسات واتخاذ عدة إجراءات تهدف إلى تحسين المحيط الإداري والقانوني للمؤسسات العامة، ومن بين هذه الإجراءات:

- انشاء صندوق دعم الاستثمار؛
- انشاء الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار.

➤ **المرحلة الثانية:** تزامنت مع برنامج الإنعاش الاقتصادي (2001-2004)، الذي سيساهم في انشاء 22000 وظيفة شبه دائمة سنويا بغلاف مالي قدره 9 ملايين دج.

3- عقود ما قبل التشغيل.

نتيجة تزايد عدد خريجي الجامعات والمعاهد المتخصصة وقلة مناصب العمل سواء المؤقتة منها أو الدائمة، وللحد من ظاهرة تفشي البطالة لدى فئة حاملي الشهادات العليا، وضعت الجزائر برنامج عقود ما قبل التشغيل في شهر جويلية من سنة 1998، وهدف هذا الجهاز هو التكفل بعروض العمل وتشجيعها وتشجيع إدماج الشباب حاملي الشهادات في سوق العمل، بالإضافة إلى تشجيع المستخدمين لتوظيف الجامعيين بعد فترة 12 شهر، وهو موجه للعاطلين عن العمل من حاملي الشهادات الجامعية أو التقنيين السامين الذين تتراوح أعمارهم بين 19 و35 سنة، كما يمكن أن يستفيد منه العاطلون عن العمل الذين سبق لهم أن تقلدوا مناصب عمل، وتبلغ مدة العقد سنة ويمكن إمدادها بصفة استثنائية مرة واحدة ولمدة ستة أشهر وذلك بطلب من المستخدم، ويلتزم الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب بتمويل ودفع أجور المستخدمين من هذه العملية، وفي حالة تغيير مدة الامتداد وأصبحت سنة إضافية فإن الراتب الشهري الواقع على عاتق الدولة ينخفض ويعوض بنسبة 80% من طرف المستخدم¹.

4- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

أنشئ سنة 1995، مهمته تقديم تعويض لأولئك المسرحين من العمل لأسباب اقتصادية، إلا أن هذا التعويض لا يدوم إلا 36 شهرا على أساس أنها المدة الكافية ليعاد دمج المستفيد في الحياة العملية من جديد.

لا يقتصر دور هذا الجهاز على التكفل بتعويض ضحايا التسريح، والبحث لهم عن مناصب عمل جديدة، بل أنه انتقل إلى مساعدتهم من خلال تقديم القروض لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وفق تخصصاتهم وتكوينهم العلمي والميداني، رغم هذا فإن الجهاز كان عاجزا على خلق مناصب شغل جديدة أكثر مما كان يفقده من مناصب، وهذا ما زاد من تعقد وضعية المسرحين الذين وجدوا أنفسهم بدون دخل².

5- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

تم إنشاء الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 14/04 المؤرخ في 22 جانفي 2004، مهمتها تطبيق سياسة الدولة في مجال محاربة البطالة والفقر عن طريق تدعيم أصحاب المبادرات الفردية بالتمويل بقرض مصغر وتقديم الدعم

¹ ناصر مغني، القرض المصغر كاستراتيجية لخلق مناصب شغل في الجزائر، الملتقى الدولي حول: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق

التنمية المستدامة، مرجع سبق ذكره، ص 06.

² شيراز حايف سي حايف، دليلة بركان، مرجع سبق ذكره، ص 07.

³ عبد الوهاب بن بركة، ليلي بن عيسى، سياسة التشغيل في الجزائر مند الاصلاحات: عرض وتحليل، الملتقى الوطني حول: سياسة التشغيل ودورها في

تنمية الموارد البشرية، يومي 13 و14 أبريل 2011، ص 33.

¹ مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 285.

² شيراز حايف سي حايف، دليلة بركان، مرجع سبق ذكره، ص 06.

ثانيا: المرحلة الثانية (1980-1989).

أظهرت هذه الفترة إرادة كبيرة لتأطير وتوجيه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث حاولت الدولة إحداث مجموعة من الإصلاحات، والتي تجسدت في المخطط الخماسي الأول (1980-1984) والمخطط الخماسي الثاني (1985-1989)، عن طريق اتباع جملة من الإجراءات الهادفة إلى إعادة الاعتبار للقطاع الخاص والتراجع عن استراتيجية الصناعات المصنعة، بالمقابل تشجيع الصناعات الخفيفة والمتوسطة، ومن نتائج هذه المرحلة إصدار مجموعة من القوانين والتي كان لها أثر بالغ على سيورة عمل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ونوجزها في¹:

❖ **قانون إعادة الهيكلة العضوية والمالية للمؤسسات الاقتصادية:** حسب المرسوم رقم 252/80 المؤرخ في 04 أكتوبر 1980 الرامي إلى تفكيك هيكل القطاع العام والوحدات الضخمة التابعة للدولة إلى وحدات اقتصادية صغيرة، ليصبح عدد المؤسسات الوطنية ما يقارب 480 مؤسسة سنة 1982 بينما كان عددها لا يتجاوز 150 مؤسسة، وارتفع بذلك أيضا عدد المؤسسات البلدية إلى 1079 مؤسسة والولاية إلى 504 مؤسسة.

❖ **قانون الاستثمار الخاص:** وذلك من خلال القانون 11/82 المؤرخ في 21 أوت 1982 والمتعلق بالاستثمار الاقتصادي الوطني الخاص، وتمكين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من الاستفادة من مجموعة من الإجراءات من بينها:

- ✓ الحصول على تصاريح محدودة الاستيراد والاستفادة من نظام الاستيراد بدون دفع؛
- ✓ فرض الاعتماد الإلزامي للمشاريع الاستثمارية؛
- ✓ منع امتلاك عدة مشاريع من طرف شخص واحد؛
- ✓ تحديد سقف مالي للمشاريع الاستثمارية لا يتجاوز 30 مليون دج لإنشاء شركات ذات مسؤولية محدودة أو بالأشهر 10 مليون دج لإنشاء مؤسسات فردية أو شركات تضامن.

وللإشراف على هذه السياسة تم إنشاء ديوان توجيه ومتابعة وتنسيق الاستثمارات الخاصة سنة 1983، إلا أن التدابير التي جاء بها لم يكن لها وقع إيجابي وملحوس على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

❖ **قانون استقلالية المؤسسات:** لقد تبين بعد الازمة البترولية لسنة 1986 فشل جل إستراتيجيات للمؤسسات الكبرى خلال الفترة (1963-1988) مما استوجب القيام بإصلاحات عميقة وجذرية لتصحيح الوضعية

المبحث الثاني: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

سنحاول من خلال هذا المبحث تشخيص وضعية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وذلك من خلال عرض التطور التاريخي لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، وكذا أساليب الدعم وترقية هذه المؤسسات، بالإضافة إلى التطرق إلى أهم الصعوبات والمشاكل التي تواجهها.

المطلب الأول: التطور التاريخي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

لقد ظهرت غالبية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية بعد الاستقلال، وتطورت بصفة بطيئة دون أن تتمكن من الحصول على هيكل أو بنية فوقية ملائمة ولا خبرة تاريخية مكتسبة، وعلى العموم فقد مر تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر عبر أربعة مراحل، سنتطرق إليها على النحو التالي.

أولا: المرحلة الأولى (1962-1979).

لقد كانت حوالي 98% من منظومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مملوكة للمستوطنين الفرنسيين قبيل الاستقلال، وبعد الاستقلال مباشرة، ونتيجة للهجرة الجماعية للفرنسيين أصبحت معظم تلك المؤسسات متوقفة عن الحركة الاقتصادية، الأمر الذي جعل الدولة تصدر قانون التسيير الذاتي¹.

ففي سنة 1962 لم يتعدى عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 1139 مؤسسة، كانت تتوزع على ثلاثة عشر قطاع اقتصادي، لذا تم إصدار القانون الأول للاستثمار في 26 جويلية 1963، وهذا المعالجة عدم استقرار المحيط الذي عقب الاستقلال، ولكن كان له أثر ضعيف على تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من حيث تعبئة رأس المال الوطني والأجنبي، وذلك رغم المزايا والضمانات الهامة التي منحت لهؤلاء.

أما قانون الاستثمار الذي صدر سنة 1966 فهدف إلى تحديد نظام يتكفل بالاستثمار الوطني الخاص في إطار التنمية الاقتصادية، وقد تضمن هذا القانون احتكار الدولة للقطاعات الاقتصادية الحيوية وإلزام اعتماد المشاريع الخاصة من طرف لجنة وطنية للاستثمارات على أساس معايير انتقائية، ووفق منظورها ومنطقها، وتضمنت تدابير سنة 1966 إجراءات لجلب المستثمرين الذين طلبوا الاعتماد، مع ذلك بقيت شروط الاعتماد معقدة كثيرا حتى أنها أدت إلى فقدان مصداقية اللجنة الوطنية للاستثمارات التي توقفت نشاطاتها بعد ذلك سنة 1981².

¹ - علي موسى رابح، سمية جوادي، سياسات تدعيم المؤسسات الصغيرة في الجزائر- بين المقترضات الاقتصادية والحاجات الاجتماعية-، الملتقى الوطني حول: المؤسسات الاقتصادية الجزائرية واستراتيجية التنوع الاقتصادي في ظل انخيار أسعار المحروقات، جامعة 08 ماي 1945 قالة، الجزائر، يومي 25 و26 أفريل 2017، ص 04.

¹ - سمية قنيدرة، مرجع سبق ذكره، ص 67.

² - صندرة سايب، مرجع سبق ذكره، ص ص 2010-2011.

الاقتصادي في الفترة ما بين (2001-2004)، الذي يهدف إلى تحقيق حركية في الاقتصاد الوطني كفيلا بتحقيق التنمية المستدامة، وذلك من خلال تقنية الاستثمار الفلاحي، والمؤسسات الانتاجية خاصة المحلية ذات الحجم الصغير والمتوسط وتأهيل الهياكل القاعدية وتلبية الحاجات الأساسية للسكان، بالإضافة إلى تخفيف الجباية والتكاليف الاجتماعية على المؤسسات خاصة المتعلقة بالمنظومة البنكية.

كما قامت بتنفيذ البرنامج التكميلي لدعم النمو (2005-2009) الذي جاء في إطار مواصلة البرنامج والمشاريع التي سبق إقرارها وتنفيذها في برنامج الانعاش، كما قامت بتثبيت برنامج توطيد النمو أو التنمية الخماسي (2010-2014) لإرساء اقتصاد السوق، ورفع القدرة التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتحسين أدائها الاقتصادي والمالي، ليصل عدد هذه المؤسسات سنة 2014 إلى 868055 مؤسسة، ثم تطور ليصل إلى 1014075 مؤسسة سنة 2016.

المطلب الثاني: أساليب وبرامج دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

في إطار سعي الجزائر إلى ترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تبنت مجموعة من البرامج تحدف إلى تنمية وحماية هذا القطاع الحساس، كما قامت بإنشاء منظومة قانونية ومؤسسية تجسدت في انشاء مجموعة من الهيئات أخذت على عاتقها الاهتمام بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتدعيم نشاطاتها داخل المحيط الاقتصادي الوطني.

أولاً: وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية.

لقد أنشئت بالجزائر اعتباراً من سنة 1991، وزارة منتدبة مكلفة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ثم تحولت سنة 1994 إلى وزارة مستقلة خاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية، بموجب مرسوم تنفيذي رقم 211/94 الصادر في جويلية 1994، حيث حدد هدفها بترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة غير أنه وسعت صلاحياتها وفقاً للمرسوم رقم 190/2000 الصادر في 11 جويلية 2000.

ولقد أنشأت الوزارة مجموعة من المكاتب والمراكز من أجل تحقيق أهدافها والقيام بمهامها وتمثلت في:

1- المشاتل وحاضنات الأعمال.

وهي مؤسسات قد تكون عمومية، خاصة أو مختلطة ذات طابع صناعي وتجاري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، تعمل على توفير جملة من الخدمات والتسهيلات للمستثمرين الصغار الذين يبادرون لإقامة مؤسسة صغيرة ويتضمن هذا الدعم على دراسات الجدوى، استشارات قانونية، دعم في مالي، إدارة وتسيير ودعم تسويقي،

الاقتصادية ككل، بإعطاء الاستقلالية للمؤسسات وتمهيد الطريق نحو انتعاج اقتصاد السوق، وقد تجلّى ذلك من خلال إصدار القانون رقم 01/88 المؤرخ في 12 جانفي 1988 المتضمن استقلالية المؤسسات العمومية.

ثالثاً: المرحلة الثالثة (1989-2000).

أدى تفاقم الأزمة التي عانت منها الجزائر في سنة 1988، إلى تبني الدولة لخيار التوجه نحو الاقتصاد الحر، حيث وضعت إطار تشريعي جديد وشرعت في القيام بالعديد من الإصلاحات الهيكلية، وبهذا الصدد جاء قانون النقد والقرض 10/90 المؤرخ في 14 أفريل 1990، والذي أعطى أهمية كبيرة للاستثمار الخاص وحرية انشاء المؤسسات الاقتصادية وفوق البنوك.

ومع بداية سنة 1990، برز مبدأ جديد قائم على الحرية والمساواة في المعاملة بين المؤسسات الجزائرية العمومية ونظيراتها المؤسسات الخاصة، والذي نتج عنه إلغاء كل الاحتكارات وتحرير التجارة، كما أدى مسار الإصلاحات إلى تكريس الاستثمار الوطني والأجنبي بالمصادقة على المرسوم التشريعي الصادر في 05 أكتوبر 1993، والمتعلق بترقية الاستثمار والذي سمي "بقانون الاستثمار"، حيث شكل هذا القانون أداة فعالة لتدعيم وتعزيز إدارة تحرير الاقتصاد والسياسة الجديدة لترقية الاستثمار¹.

لكن رغم كل هذه التحفيزات فقد كانت حصيلة الاستثمار في معظمها نوايا لم يتم تجسيدها فعلياً، نظراً للمشكلات التي يتلقاها المستثمر من صعوبات مالية، وإدارية، وبيروقراطية... إلخ، حيث قدرت التعهدات بالاستثمار المتراكمة منذ 1993 إلى 2000 بـ 42 مليار دولار لأكثر من 43000 مشروع².

رابعاً: المرحلة الرابعة (2001-2016).

في سنة 2001 بلغ عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 245348 مؤسسة و261853 مؤسسة سنة 2002 وذلك بزيادة تقدر بـ 5.37%، فقد عملت الدولة في هذه الفترة على إعطاء دفع جديد للاستثمار، وقامت لإصدار مايلي:

✓ القانون الخاص بتطوير الاستثمار رقم 03/01 الصادر في 20 أوت 2001؛

✓ القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة رقم 01/18 الصادر في 12 ديسمبر 2001.

كما أمضت الجزائر اتفاق شراكة مع الاتحاد الأوروبي في 22 أفريل 2002 للانضمام إلى منطقة التبادل الحر، وحرصها على دخول المنظمات العالمية للتجارة، بالإضافة إلى كل ما سبق فقد نفذت الحكومة برنامج استثماري لدعم الانعاش

¹ - صندرة سايب، مرجع سبق ذكره، ص 217-218.

² - إيمان خلفاوي، كريمة بن صالح، تقييم مساهمة دعم وترقية الاستثمار في تفعيل دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية بالجزائر، الملحق الوطني حول: التنمية الصناعية وترقية الاستثمار في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص 413.

مناصب عمل¹، كما تتولى هذه الهيئة وبالارتباط مع المؤسسات والهيئات المعنية بإنشاء مؤسسات مصغرة وصغيرة بحسب قدرتهم وتأهيلهم عن طريق المساعدة الفنية، التقنية والمالية من أجل ترقية تشغيل الشباب وتوفير كل المعلومات حول الإدارة والتسيير والتنظيم وكل ما يتعلق بالاستثمار خاصة بالاقتصاد ككل².

2- وكالة ترقية ودعم الاستثمار (APSI).

لقد أنشئت كهيئة حكومية تحت إشراف رئيس الحكومة، بموجب القانون الاستثماري الصادر في 1993، وهي مكلفة بمساعدة أصحاب المشاريع لاكتمال المنظومة الإجرائية المتعلقة بإقامة استثماراتهم، من خلال إنشاء شبك موحد يضم الإدارات والمصالح المعنية بالاستثمارات، وإقامة المشروعات وذلك بغية تقليص آجال الإجراءات الإدارية والقانونية لإقامة المشروعات، بحث لا تتجاوز 60 يوم، كما تتولى متابعة الاستثمارات وتقديم التسهيلات الجمركية الخاصة بوسائل الإنتاج والمواد الأولية³.

3- الوكالة الوطنية لتنمية الاستثمارات (ANDI).

أنشأت بموجب الأمر الرئاسي 01/03 المؤرخ في 2 أوت 2001 لتحل محل الوكالة الوطنية لترقية ودعم الاستثمار سابقا، وهي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي ولها فروع جهوية تسمح بالقضاء على مركزية اتخاذ قرار الاستثمار، وهذا ما يشكل دعما حقيقيا لمنح فرص الاستثمار للراغبين عبر كامل التراب الوطني مما يساعد في تحقيق توازنات تنموية على المستوى الجهوي على المدى البعيد⁴.

ثالثا: تنظيمات وبرامج مكملة.

إضافة إلى الهيئات السابقة فقد قامت الدولة بإنشاء العديد من التنظيمات التي تعمل على دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أهمها:

1- لجان دعم وتنمية الاستثمارات المحلية (CALPI).

أنشئت في 05 ماي 1994، وهي لجان على مستوى المحليات مكلفة بتوفير الإعلام الكافي للمستثمرين حول الأراضي والمواقع المخصصة لإقامة المشروعات، وتقديم القرارات المتعلقة بتخصيص الأراضي لأصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة⁵.

¹ - صندرة سايب، مرجع سبق ذكره، ص 231.

² - بلال مشعلي، صالح محرز، مرجع سبق ذكره، ص 10.

³ - المرجع نفسه، ص 10.

⁴ - إيمان خلفاوي، كريمة بن صالح، مرجع سبق ذكره، ص 420.

⁵ - بلال مشعلي، صالح محرز، مرجع سبق ذكره، ص 10.

لذلك فقد قامت بإنشاء 14 مشتل في أهم الأقطاب الصناعية الجزائرية، هذه المشاتل تلعب دورا هاما في مجال استقبال واحتضان وحتى تدريب حاملي أفكار المشاريع لتحسيسها على أرض الواقع¹.

2- مراكز التسهيل.

وهي مؤسسات عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، مكلفة بإجراءات دعم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة النشطة وكذا حاملي المشاريع.

وقد تم إنشاء عدد من المراكز على مستوى عدد من الولايات، تعمل على توجيه المؤسسات نحو اندماج أكبر في الاقتصاد الوطني والعالمي عن طريق إعداد دراسات استراتيجية حول الأسواق المحلية والدولية، كما تهدف هذه المراكز إلى تشجيع تطوير التكنولوجيا الجديدة لدى حاملي المشاريع، بالإضافة إلى تشجيع تطور النسيج الاقتصادي المحلي وتخفيض آجال إنشاء وتوسيع نشاط المؤسسة².

3- المجلس الوطني الاستثماري لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

وهو جهاز استشاري يسعى لترقية الحوار والتشاور بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والجمعيات المهنية من جهة، والهيئات والسلطات العمومية من جهة أخرى، وهو يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، ومن مهامه، ضمان الحوار الدائم والتشاور بين السلطات والشركاء الاجتماعيين بما يسمح بإعداد سياسات وإستراتيجيات لتطوير القطاع، تشجيع وترقية إنشاء الجمعيات المهنية، وجمع المعلومات المتعلقة بمنظمات أرباب العمل والجمعيات المهنية³.

ثانيا: الهيئات الحكومية والمؤسسات المتخصصة في دعم وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

ومن هذه الهيئات نذكر مايلي:

1- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ).

أنشئت هذه الوكالة وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 296/96 المؤرخ في 8 ديسمبر 1996، تتمتع هذه الوكالة بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، ولها فروع جهوية ومحلية، وتتمتع هذه الوكالة بمرافقة وتمويل الشباب الذين يتراوح سنهم بين 18 و35 سنة، مع إمكانية التمديد إلى أربعين سنة في حالة كون المالك هو المسير ويتعهد بخلق ثلاثة

¹ - بلال مشعلي، صالح محرز، أساليب دعم وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، الملتقى الوطني حول: المؤسسات الاقتصادية الجزائرية وإستراتيجية التنوع الاقتصادي في ظل اخباء أسعار المحروقات، مرجع سبق ذكره، ص 09.

² - هوارى هامل، آليات دعم وترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشريع الجزائري، مجلة الحقيقة، العدد السادس، جامعة آدرار، 2005 ص

127

³ - بلال مشعلي، صالح محرز، مرجع سبق ذكره، ص ص 09-10.

5- التعاون مع البنك العالمي.

تم إعداد برنامج تعاون تقني مع البنك العالمي (برنامج شمال إفريقيا لتنمية المؤسسات)، وبالخصوص التعاون مع الشراكة المالية الدولية (SFI) ووضع حيز التنفيذ "بارومترا المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، قصد متابعة التغيرات التي تطرأ على وضعيتها والتدخل أيضا في إعداد الدراسات الاقتصادية لفروع النشاط¹.

6- البنك الإسلامي للتنمية.

تأسس هذا البنك في 16 ديسمبر 1973 بتوقيع 22 دولة من منظمة المؤتمر الإسلامي هدفه دعم التنمية الاقتصادية والتقدم الاجتماعي للدول الأعضاء، بدأ العمل الفعلي له في 20 أكتوبر 1975، ويتم تعاون الجزائر مع البنك الإسلامي للتنمية في المجالات التالية²:

- ✓ فتح خط تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- ✓ تقديم مساعدات فنية متكاملة لدعم استخدام النظم المعلوماتية ولدراسة سبل تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لمواكبة العولمة وتحديات المنافسة؛
- ✓ إحداث محاضن ومشاتل نموذجية لرعاية وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- ✓ تطوير التعاون مع الدول الأعضاء للاستفادة من تجاربهم مثل: ماليزيا، اندونيسيا، تركيا.

المطلب الثالث: المشاكل والصعوبات التي تواجهها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الكثير من المشكلات والصعوبات التي تحد من قدرتها على المنافسة والتي تعيق نموها وتطورها، ويعتبر التعرف على المشكلات التي يواجهها هذا القطاع أمرا ضروريا حتى تستطيع رسم السياسات ووضع البرامج الكفيلة بتطويره، ومن بين أهم المشكلات التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نذكر:

أولا: المشاكل الإدارية.

تعاني المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من صعوبات كبيرة فيما يتعلق بالحصول على قبول المشروع، زيادة على التباطؤ الإداري عند التنفيذ، وهذا ما يبطئ من عزيمة المستثمر في هذا القطاع الذي يتميز بالديناميكية، فالحركة الاستثمارية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تصطدم بمجموعة كبيرة من العوائق الإدارية والإجراءات البيروقراطية المعقدة، وهذا مالا يعكس الإدارة السياسية المشجعة للاستثمار في هذا القطاع.

¹ - شعبان فوج، بلال رحالية، آليات وبرامج دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر بين الواقع والتحديات، الملتقى الوطني حول: المؤسسات الاقتصادية الجزائرية وإستراتيجية التنوع الاقتصادي في ظل انخيار أسعار المحروقات، مرجع سبق ذكره، ص 13.

² - علي موسى راجح، سميرة جوادى، مرجع سبق ذكره، ص 09.

2- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

تم استحداثها سنة 2004، وهي آلية جديدة تهتم بإدارة وتسيير القروض المصغرة التي تقدمها البنوك والمؤسسات المالية للمستثمرين، وتقع الوكالة تحت سلطة رئيس الحكومة، ويتولى الوزير المكلف بالتشغيل متابعة أنشطتها وهي تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتقوم بالمهام الآتية¹:

- ✓ تقديم القروض دون فوائد والاستثمارات والاعانات للمستفيدين بمساعدة من صندوق الضمان القروض المصغرة؛
- ✓ متابعة الأنشطة الاستثمارية للمستفيدين في إطار التزاماتهم بدفاتر الشروط؛
- ✓ إقامة العلاقات مع البنوك والمؤسسات المالية لتوفير التمويل المناسب للمشايخ؛
- ✓ إبرام الاتفاقيات مع الهيئات والمؤسسات من أجل الإعلام والتوعية والمرافقة للمستفيدين من جهاز القرض المصغر.

3- صندوق ضمان القروض.

أنشئ هذا الصندوق بموجب المرسوم التنفيذي رقم 373/02 المؤرخ في 11 نوفمبر 2012 المتعلق بتطبيق القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وقد بدأ نشاطه الفعلي في 14 مارس 2004، ويعتبر الصندوق وسيلة دعم مالي بتقدمه ضمانات للمشاريع المرحة التي ليس لها ضمانات سوى جدوى المشروع، ومواجهة المخاطر التي تواجهها، على شكل قروض متوسطة لتغطية جزء من الخسارة التي تتحملها البنوك والمؤسسات المالية على أن يغطي الضمان 80% من قيمة القرض المحصل عليه، مع العلم أن الضمان الأدنى لمنح القروض هو 4 مليون دج، والضمان الأقصى هو 25 مليون دج².

4- برنامج ميديا (MEDA).

تبنت وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية، مشروع خاص بتأهيل هذه المؤسسات بالتعاون مع الاتحاد الأوروبي، تجسد أساس هذا التعاون في برنامج ميديا، والذي يعتبر الأداة الأساسية التي اعتمدها الاتحاد الأوروبي لتفعيل الشراكة الأورو متوسطية³.

¹ - بلال مشعلي، صالح محرز، مرجع سبق ذكره، ص 11.

² - علي موسى راجح، سميرة جوادى، مرجع سبق ذكره، ص 07.

³ - منى مسغوني، مرجع سبق ذكره، ص 131.

رابعا: مشكلة المنافسة.

تواجه معظم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قدرا متزايدا من المنافسة والضعف الحادة، فأغلب هذه المؤسسات تعمل في ميادين تتسم بانخفاض الإنتاجية وضعف الجودة وصغر الأسواق المحلية، بحيث يعود ضعف مردودية هذه المؤسسات في الجزائر إلى الانفتاح الاقتصادي غير المدروس على الأسواق العالمية وعدم استحداث طرق وميكانيزمات لحماية المنتج الوطني من منافسة المنتجات الأجنبية التي تتميز بانخفاض الاسعار والجودة العالية، وعدم قدرة المؤسسات على توزيع الإنتاج في السوق بسبب المنافسة الكبيرة من قبل المنتجات المستوردة، بحيث تأثرت المؤسسات الجزائرية من إجراءات تحرير التجارة الخارجية دون أي مراقبة مما أدى إلى ظاهرة الأستيراد الفوضوي¹.

خامسا: غياب التحفيز الضريبية والجمركية.

للتحفيزات الجمركية والضريبية دورا هاما لتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومن ثم إسهامها في تحقيق التنمية.

1- التحفيز الضريبية: إن الأعباء الضريبية التي يتحملها هذا النوع من المؤسسات لايساعد بأي حال من الأحوال على العمل الانتاجي بل تؤدي إلى تعدد وتوازي الأنشطة الموازية التي تصب في خانة التهرب الضريبي ولتخفيف الضغط الجبائي تم وضع قرار تضمنه قانون المالية لسنة 2010 والذي جاء بنظام فرض ضريبي تدريجي، إلا أن هذا المجال لا يزال يتسم بالتعقيد وعدم الإستقرار، مما خلق حالة من عدم الشفافية وبطء عمل الإدارة الضريبية.

2- التحفيز الجمركية.

إن ما يميز الأحكام في بلادنا هو كثرتها، واحتوائها على مزايا كثيرة يتعين تبسيطها أمام المتعاملين الاقتصاديين، ويجب أن تتلاءم التعريف الجمركية المرتبطة بنشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع سياسة تهدف إلى التكفل بهذا النوع من المؤسسات بشكل يجعلها سندا متميزا للحركة الاقتصادية².

سادسا: الافتقار إلى اليد العاملة المدربة.

إن تسرب اليد العاملة المدربة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى المؤسسات الكبيرة بحثا عن عمل أفضل من حيث الأجور الأعلى والمزايا الأفضل بجانب توافر فرص أكبر للترقية، هو ما يضطرها باستمرار إلى توظيف يد عاملة أقل

فحسب تحقيق قامت به وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تبين أن مدة إنشاء مؤسسة يتراوح بين 6 أشهر و3 سنوات حسب طبيعة النشاط، في حين يستغرق انطلاق مشروع في ألمانيا مدة تتراوح بين يوم و24 أسبوعا وفي إسبانيا بين أسبوع و28 أسبوعا¹.

ثانيا: مشكلة العقار الصناعي.

يعاني أصحاب المشاريع الجديدة من مشكلات مرتبطة بتوطين مؤسساتهم، فالحصول على عقد ملكية أو عقد الإيجار يعد أساسيا من أجل الحصول على التراخيص الأخرى المكتملة، بحيث لازالت سوق العقارات رهينة العديد من الهيئات التي عجزت عن تسهيل إجراءات الحصول على العقار اللازم، حيث لازالت المؤسسات عرضة للعديد من المشاكل منها²:

- ✓ طلب كبير مقارنة بما هو متاح فلا يوجد سوق عقاري حقيقي، بالإضافة إلى عدم استغلال مناطق عقارية كثيرة؛
- ✓ صعوبة الحصول على حقوق الملكية إلى جانب الافقار إلى أبسط شروط الاستثمار مثل: الكهرباء الغاز... إلخ،
- ✓ عدم وجود سياسة واضحة لتسيير المساحات الصناعية، وكثرة المتدخلين العاملين في تسيير العقار والوكالات العقارية.

ثالثا: المشاكل التمويلية.

يعد التمويل من أهم التحديات التي تقف امام استمرارية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فمن وجهة النظر المصرفية لا ترقى هذه المؤسسات لأن تكون مشروعا يقبل التمويل البنكي، فعدم وجود الضمانات الكافية يعتبر من السلبيات التي أثرت في إيجاد التمويل اللازم لهذه المؤسسات، وبالتالي فإن ضعف التمويل وعدم توافر السيولة المطلوبة في الوقت المحدد يؤثران سلبا على المؤسسة، وهنا يكون صاحب المؤسسة أمام خيارين، إما أن يعتمد على نفسه في التمويل أو يلجأ إلى القروض أو المصادر الخارجية الأخرى بشروط قد لا تستطيع تحملها، ومن بين الصعوبات التي تواجه هذا النوع من المؤسسات في حصولها على التمويل من البنوك مايلي³:

- ✓ ارتفاع أسعار الفائدة على القروض، وقصر فترة سداد القرض؛
- ✓ تعدد إجراءات الحصول على القروض، وعدم منح الإعفاءات والامتيازات؛
- ✓ غياب الوعي المصرفي لدى أصحاب هذه المؤسسات ونقص خبرتهم في التعامل مع البنوك؛
- ✓ غياب بنوك متخصصة تهتم بتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

¹ - سمية قنيدرة، مرجع سبق ذكره، ص 76.

² - إيمان خلفلاوي، كريمة بن صالح، مرجع سبق ذكره، ص 418.

³ - السعيد بريس، دنيا شيلي، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر: واقع، رهانات وآفاق، المنتدى الدولي حول: التنمية الصناعية وترقية الاستثمار في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص 131.

المبحث الثالث: فعالية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تخفيف نسبة البطالة.

للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة مكانة متميزة ضمن أولويات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في بلادنا، نظرا لما تساهم به في تحقيق النمو الاقتصادي، وتوفير مناصب عمل ومنه إمتصاص البطالة.

لذا قمنا بتخصيص هذا المبحث من أجل تسليط الضوء على آليات تفعيل دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للحد من البطالة في الجزائر، ومدى مساهمتها في حل مشكلة البطالة.

المطلب الأول: آليات تفعيل دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للحد من البطالة في الجزائر.

تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا إيجابيا وفعالا في توفير مناصب الشغل ومن ثم الحد من أزمة البطالة من جهة ومن جهة أخرى لتقوية تنافسيتها وتحسين أدائها ومن خلال تطرقنا لواقع هذه المؤسسات بالجزائر نؤكد أنه من الضروري الاستفادة من هذه التجارب واتخاذ العديد من الإجراءات والتدابير سواء على مستوى المؤسسة في حد ذاتها أو على مستوى البيئة الخارجية ومن أهم هذه التدابير نذكر¹:

أولا: تأهيل الموارد البشرية.

يمثل العنصر البشري أساس العملية الإنتاجية، وبالتالي فهو يحتاج إلى دورات تكوينية وتدريبية لتطوير إمكانياته الفنية والمهارة للاستجابة للاحتياجات المتنوعة والمتزايدة للمتعاملين معها، وباعتبار أن مخرجات النظام التعليمي والتكويني هي مدخلات الجهاز الإنتاجي وحج التركيز على نوعية التعليم والتكوين (إصلاح البرامج) وربط المؤسسات التعليمية بالخطط الاقتصادي مع الاستفادة من الخبرة الأجنبية في هذا المجال، وتبعاً لهذا فقد تم رصد عشرة ملايين دولار كندي قصد تكوين مسيرين في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك بالاستفادة من التجربة الكندية حيث تم تجسيد 72 عملية منها 60 عملية خصصت مسيري المؤسسات العمومية التي لها علاقة مباشرة مع القطاع المالي والاقتصادي.

ثانياً " تأهيل المؤسسات المالية والمصرفية.

يجب إصلاح النظام المالي ككل، لأن البنوك والمؤسسات المالية يعتبران الشريك الفاعل للمؤسسة الاقتصادية بشكل عام والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بشكل خاص؛ لأن هذه الأخيرة مجبرة على طلب التمويل لنقص مواردها المالية ولطبيعة نشاطاتها، إلا أن البنوك بنسب فوائدها المرتفعة وتصرفاتها المتقلبة، وتدخلاتها البطيئة، وقراراتها المترددة، تبتعد عن زياتتها في الكثير من الأحيان، وبالتالي فهي بمهذه الصورة معيقة لانطلاق وتنمية وتأهيل وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وغير مساعدة في عملية التكيف مع متغيرات المحيط الجديد الذي يمتاز بالسرعة والمبادرة، ويتحتم فيما

¹ - عبد الرزاق حميدي، عبد القادر عوينات، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من أزمة البطالة- مع الإشارة لبعض التجارب العالمية، الملتنقى الدولي حول: إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، مرجع سبق ذكره، ص 12- 13.

كفاءة ومهارة، وتحمل مشاكل وأعباء تدريبهم فضلا عن عدم بقائهم في أعمالهم وهو ما من شأنه أن يخفض من الإنتاجية ومن نوعية السلع المنتجة بالإضافة إلى ارتفاع التكاليف¹.

سابعاً: مشكلة النظام القانوني.

وتتمحور أهم المشاكل في²:

- ✓ نظام قضائي غي موافق لاقتصاد السوق رغم أهمية الإصلاحات الاقتصادية؛
- ✓ ضعف الإدارة القانونية ونقص الوسائل والتكوين في هذا المجال؛
- ✓ التغيير السريع للنصوص القانونية والتنظيمات السارية وعدم إحترامها؛
- ✓ إجراءات طويلة ومكلفة نتائج غير مؤكدة، وكذا نقص الكفاءات التسويقية والقوى البيعية.

ثامناً: غياب الفضاءات الوسيطة.

وتشمل³:

- 1- **البورصة:** إن البورصة سواء كانت مالية أو تجارية فإنها تشكل واحدة من الأدوات الناجعة لتطوير المؤسسات باعتبارها تشكل فضاء إعلاميا وتنشيطيا وتشاوريا هاما.
- 2- **غرفة التجارة:** إن غرفة التجارة والصناعة موجودة إداريا ولكن عملها محدود بحيث لا تلعب الدور المتمثل أساسا.
- 3- **التظاهرات المحلية والدولية:** وتتمثل في التنظيم والحضور للتظاهرات الاقتصادية المحلية والعالمية باعتبارها أول الأسواق لتقسيم المنتجات وفضاء للمعلومات الاقتصادية والمالية، وهنا نلاحظ أن التركيز على هذه النقطة ضعيف، ذلك ان مكان المؤسسة الجزائرية عموما والصغيرة خصوصا في التظاهرات الاقتصادية رمزي، وأما التظاهرات المحلية فليست دورية وغير منتظمة.

¹ - حمزة بعل، محمد بنية، تحديات السياسات الصناعية للقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، الملتنقى الوطني حول: تأهيل المناطق الصناعية في الجزائر كمدخل لتعزيز تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الصادات خارج المحروقات- الواقع، الأفاق والتحديات الناجحة-، جامعة 08 ماي 1945، قاتلة، الجزائر، يومي: 19-20 أكتوبر 2015، ص 06.

² - إيمان خلفلاوي، كريمة بن صالح، مرجع سبق ذكره، ص 417.

³ - سعدان شبياكي، معوقات تنمية وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الحادي عشر، الجزائر، 2007، ص 191- 192.

- ✓ الصعوبة التي تواجه البنوك التجارية في محاولتها لتسييل موجودات هذه المؤسسات نظراً لانخفاضها من جانب، والاعتبارات الاجتماعية من الجانب الآخر؛
 - ✓ محدودية الثقافة المصرفية لدى أصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة، وقد دفعهم ذلك للابتعاد عن البنوك للحصول على التمويل اللازم لمشروعاتهم.
- سادسا: تأهيل المحيط الإداري بكل مكوناته.

أي تأهيل كل الإدارات ذات العلاقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أجل أن تقبل بل تعمل على تطوير فكرة تنمية الاستثمار الخاص في شكل مؤسسات صغيرة ومتوسطة لتحقيق الأهداف الوطنية المسطرة في هذا المجال، وأن لا تعمل الإدارة بطرقها البيروقراطية لعرقلة أهداف السياسة الوطنية المحددة المعالم، وتركز هنا خصوصا على الإدارة الجمركية، والإدارة الجبائية، ومركز السجل التجاري.

سابعا: الرعاية والاحتضان.

مع أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عنصر رئيسي في مجال التنمية الوطنية، إلا أنها تعاني من مساوئ نقص التجربة في النشاط الحر وفي مجال التسيير ومستوى استعمال التكنولوجيا وضعف التنافسية وغياب روح الابتكار وانعدام ثقافة اللجوء إلى خدمات الاستشارة أو التكوين والرسكلة إضافة إلى ضعف الموارد المختلفة، زيادة عن ضغوطات العولمة والاتفاقيات؛ لذلك نرى أنها تحتاج إلى الرعاية والاهتمام من قبل السلطات العمومية التي يفترض عليها في المدى القصير بضرورة بعث برنامج شامل لاحتضان وتأهيل وتطوير وتحضير هذا النوع من المؤسسات لقواعد إقتصاد السوق وتكييف إستراتيجيتها في مجال الإنتاج، والتسيير، والموارد، والتسويق...إلخ.

ثامنا: تشكيل خطوط منتوجات/علاقات.

إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مهددة في كامل حرفتها الممثلة بخطوط الإنتاج، و مجال حياة المؤسسة وعليه فإنه، من منظور استراتيجي شامل، لا يمكن حصر المنتوج في مجال أو خدمة محددة، ولكن يمكن اعتباره كمنتوج-علاقة يتميز بخصوصيات يدرکہا الزبائن. يعبر مصطلح منتوج-علاقة على أن الزبون يشتري السلعة أو الخدمة التي تتوفر فيها الخصوصيات التي تكونت بفعل العلاقات بين مختلف ممثلي المحيط الاستراتيجي للمؤسسة: الموردين، الزبائن، المنافسين، الإدارات على المستوى الخارجي، القدرات البشرية على المستوى الداخلي، وبهذا يمكن لمسير المؤسسة من استعمال مصطلح منتوج-علاقة للتعبير عن خياراته المستقبلية، فإستراتيجية التنويع مثلا هي تطوير لعلاقات جديدة مع الزبائن، الموردين، المنافسين... بمعنى آخر أنه يوجد خلف كل قرار استراتيجي علاقات ممثلين جدد.

نعتقد السعي الجاد والسريع من أجل تكييف المنظومة البنكية مع متطلبات الواقع الاقتصادي الجديد ولهذا يتطلب تحديث الجهاز المصرفي بمساعدة المشاركة الأجنبية أو من خلال الخصخصة لدعم المؤسسات والقطاع الخاص النامي وتعميق الوساطة المالية.

ثالثا: تأهيل النظام القانوني والتشريعي.

بدا الاهتمام بتطوير وترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بشكل واضح بصور القوانين التالية: القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمتضمن تعريف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة وطرق إنشائها وسبل دعم وتأهيلها. وعرفت المؤسسة الصغيرة والمتوسطة حسب هذا القانون بأنها مؤسسات إنتاج السلع والخدمات، وتستوفي معايير الاستقلالية، وتشغل من 1 إلى 250 عامل.

رابعا: تأهيل النظام الجبائي.

زيادة على الحوافز الضريبية وشبه الضريبية والجمركية المنصوص عليها في القانون العام للاستثمار لسنة 2001 يمكن أن يستفيد المستثمر من المزايا التالية:

- ✓ تطبيق نسبة مخفضة في مجال الحقوق الجمركية فيما يخص التجهيزات المستوردة، والتي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار؛
 - ✓ الإعفاء من الضريبة على القيمة المضافة فيما يخص السلع والخدمات التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار؛
 - ✓ تكفل الدولة جزئيا أو كليا بالمصاريف المتعلقة بالمنشآت الضرورية بعد تقييمها من طرف الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار؛
 - ✓ تطبيق حق ثابت في مجال التسجيل بنسبة مخفضة قدرها 2 % فيما يخص العقود التأسيسية والزيادات في رأس المال.
- خامسا: إنشاء بنوك متخصصة في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

ويختص هذا النوع من البنوك و المؤسسات المالية في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وغالبا ما تكون هذه المؤسسات حكومية أو شبه حكومية إلى حد ما لتوفير التمويل اللازم لها، نتيجة تراجع أداء البنوك التجارية المرخصة في توفير التمويل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بسبب:

- ✓ ارتفاع الكلفة الإدارية المرتبطة بتنفيذ هذه القروض؛
- ✓ ارتفاع المخاطر المصرفية لهذا النوع من القروض مقارنة مع الإقراض العادي، وعادة ما تلجأ البنوك إلى الابتعاد عن أي نوع من أنواع المخاطر المصرفية، وتكتنف المشاريع الصناعية الصغيرة تحديداً، والمتوسطة بصورة عامة مخاطر تكفي لابتعاد البنوك التجارية؛
- ✓ تدني الضمانات اللازمة والكافية التي تقبلها البنوك لتقدم القروض، وهذا يؤدي إلى تراجع حجم الائتمان المقدم للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛

الجدول رقم 07: تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال الفترة (2014-2016).

2016	2015	2014	طبيعة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر	
577386	520875	496989	اشخاص معنوية	المؤسسات الخاصة
436251	169238	159960	اشخاص طبيعية (المهن الحرة)	
-	206166	194562	نشاطات الصناعات التقليدية	
1013637	896279	851511	مجموع المؤسسات الخاصة	
438	532	544	المؤسسات العمومية	
1014075	896811	852055	المجموع	

المصدر: من أعداد الطلبة بالاعتماد على المعطيات المدرجة ضمن نشرة المعلومات الاحصائية لوزارة الصناعة والمناجم، رقم 27-29، للسنوات 2015-2016.

من خلال الجدول يتضح أن عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر يتزايد من سنة لأخرى، حيث زاد عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في سنة 2015 بنسبة 5.25% عن سنة 2014، أي بإنشاء 44756 مؤسسة جديدة منها 44768 مؤسسة خاصة، في حين سُجل تراجع في عدد المؤسسات العمومية بـ 12 مؤسسة، كما يلاحظ أنه خلال فترة 2014 إلى غاية سنة 2016 تم إنشاء 162020 مؤسسة صغيرة ومتوسطة، منها 162126 مؤسسة خاصة، أما المؤسسات العمومية فقد عرفت تراجعا بـ 106 مؤسسة.

وهذا ما يدل على الزيادة السريعة للمؤسسات القطاع الخاص الذي يأخذ مكانه شيئا فشيئا في الاقتصاد الجزائري المتوجه نحو اقتصاد السوق، وهي نفس الظاهرة التي تجعل نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القطاع العام يتراجع، والشكل التالي يوضح ذلك:

تاسعا: صياغة الرؤية الاستراتيجية للمؤسسة.

أصبح يمثل مصطلح الرؤية الاستراتيجية منذ عدة سنوات مركز اهتمام كل من الباحثين، الخبراء، المهنيين، وهو اليوم أحد المفردات المركزية في أدبيات التسيير الاستراتيجي، وحسب (Collins et Porras 1991) تعتبر الرؤية الاستراتيجية في نفس الوقت كفلسفة للتوجيه وصورة ملموسة تساهم بشكل حاسم في وجود عمل منسق في المؤسسة.

وتزداد أهمية هذا المصطلح في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لكون الاستراتيجية فيها ذات طابع غير شكلي ومركزي في يد المسير المالك كما أشرنا إليه سابقا، وهكذا يكون لرؤية المسير اثر كبير على نشاط و تنافسية المؤسسة.

المطلب الثاني: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة في الجزائر.

حتى تتمكن من تقييم درجة فعالية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ومدى مساهمتها في التخفيف من حدة البطالة نلجأ لمؤشرات وإحصائيات تسمح بتحليل واقع هذه المؤسسات في مجال التوظيف، والحكم على السياسة المتبعة.

أولا: تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر حسب القطاع.

بعدها أثبتت المؤسسات الكبيرة فشلها في تحقيق التنمية في الجزائر خاصة في الآونة الأخيرة، وبالنظر إلى الاصلاحات والبرامج التأهيلية المسطرة للرقى بهذا القطاع أدى إلى زيادة معتبرة في هذا النوع من المؤسسات وفقا لما تشير إليه الاحصائيات المدرجة ضمن تقارير الوزارة المعنية ولتوضيح ذلك تم إدراج الجدول الآتي:

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قطاع الخدمات هو القطاع المهيمن على باقي القطاعات حيث يمثل حوالي 51.73% سنة 2016، ثم يليه قطاع البناء و الأشغال بنسبة 29.29% من نفس السنة، ثم قطاع الصناعة بنسبة 17.19%، أما قطاع الفلاحة والصيد البحري وقطاع الخدمات ذات الصلة بالصناعة فيمثلان نسبة ضئيلة جدا تقدر بـ 1.78%، ويرجع ذلك إلى غياب المؤسسات الخاصة عن بعض فروع النشاط الاقتصادي الناجم عن خضوع تلك الفروع للاحتكار التام من قبل المؤسسات العمومية لأكثر من عقدين، ويرجع أيضا إلى بحث المؤسسات الخاصة عن ضمان الربح وتفادي المخاطرة.

ثالثا: تطور عدد مناصب الشغل التي توفرها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

نبين في الجدول أدناه مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في سوق العمل خلال الفترة (2014-2016):

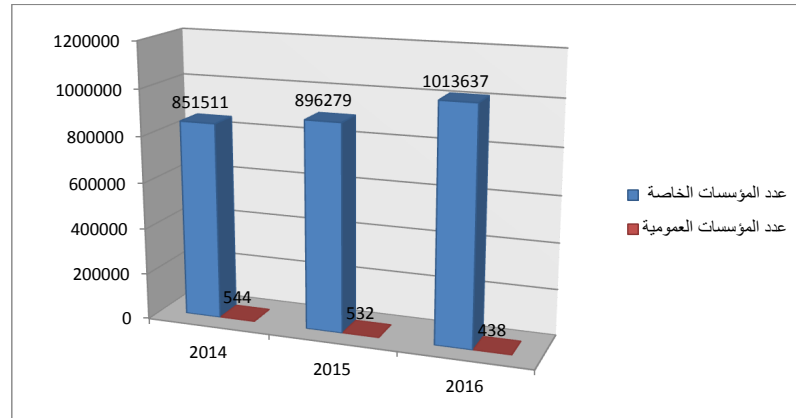
الجدول رقم 09: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل خلال الفترة (2014-2016).

السنة	2016	2015	2014
عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	1014075	896811	868055
عدد مناصب الشغل	2452216	2192068	2035219
	35698	46165	47085
	2487914	2238233	2082304
مجموع عدد مناصب الشغل	249681	155929	166809
نسبة التطور %	11.16	7.48	8.70

المصدر: من أعداد الطلبة بالاعتماد على المعطيات المدرجة ضمن نشرة المعلومات الإحصائية لوزارة الصناعة والمناجم، رقم 27-29، للسنوات 2015-2016.

الأرقام المقدمة في الجدول تبين بوضوح زيادة معتبرة وتطور ملحوظ لفرص العمل خلال الفترة 2014-2016، حيث وصل عدد مناصب الشغل التي توفرها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سنة 2014 إلى 2082304 منصب منها 97.73% لدى المؤسسات الخاصة و 2.27% لدى المؤسسات العمومية، تم تطور ليصل إلى 2238233 منصب

الشكل رقم 02: تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال الفترة (2014-2016).



المصدر: من أعداد الطلبة بالاعتماد على معطيات الجدول السابق.

ثانيا: تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر حسب نشاط القطاع.

شهدت قطاعات النشاط التي تنشط فيها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تطورا ملحوظا، والجدول الموالي يوضح ذلك:

الجدول رقم 08: تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر حسب نشاط القطاع خلال الفترة (2014-2016).

مجموع فروع نشاط القطاع	2014	نسبة التطور %	2015	نسبة التطور %	2016
الفلاحة والصيد البحري	4885	8.86	5318	33.40	7094
خدمات ذات صلة بالصناعة	2402	6.45	2557	25.19	3201
البناء والأشغال	156311	5.63	165108	2.43	169124
الصناعة	76000	7.04	81348	22.04	99275
خدمات	242532	9.90	266544	12.06	298692
المجموع	482130	8.03	520875	10.85	577386

المصدر: من أعداد الطلبة بالاعتماد على المعطيات المدرجة ضمن نشرة المعلومات الإحصائية لوزارة الصناعة والمناجم، رقم 27-29، للسنوات 2015-2016.

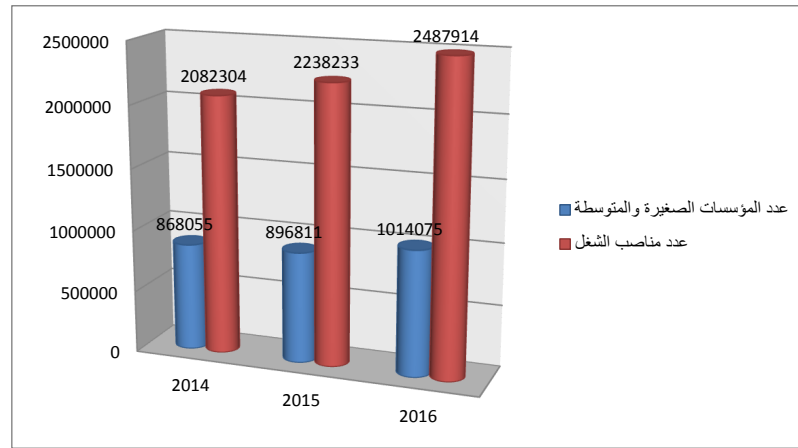
وبناء على الاحصائيات السابقة نجد ان المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مستوعبة لنسبة كبيرة من اليد العاملة، ولكن تبقى مساهمتها في الحد من مشكلة البطالة التي يعاني منها الاقتصاد الوطني متواضعة وهذا راجع لعدة أسباب نذكر منها:

- ✓ أن أغلب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية هي مؤسسات عائلية، يغلب عليها طابع الانطواء وعدم رغبتها في توسيع نشاطها، وبهذا فهي لا توفر العدد الكافي لمناصب الشغل؛
- ✓ تعدد الهيئات والإدارات التي تتعامل معها هذه المؤسسات، وأن معظم هذه الإدارات يطبعها التباطؤ؛
- ✓ انتشار الفساد الإداري والذي يمثل عائق أمام المستثمرين الحقيقيين، وتفتح المجال أمام الانتهازيين للاستفادة من التسهيلات الممنوحة فهذا الإطار،
- ✓ أن معظم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تمتاز بضعف في التسيير والتنظيم نظرا لافتقارها إلى المهارات الأساسية في إدارة أعمالها؛
- ✓ تراجع عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التابعة للقطاع العمومي مقارنة بالقطاع الخاص.

سنة 2015، منها 97.93% لدى المؤسسات الخاصة و2.07% لدى المؤسسات العمومية، حيث عرفت هذه الأخيرة تراجعا في مناصب الشغل مقارنة مع سنة 2014 بنسبة (0.20%) أي بـ 920 منصب، أما في سنة 2016 فقد ارتفع عدد مناصب الشغل بـ 249681 منصب مقارنة بسنة 2015، ليصل بذلك عدد مناصب الشغل لدى المؤسسات الخاصة إلى 260148 منصب جديد في حين تراجع عدد مناصب الشغل لدى المؤسسات العمومية بـ 10467 منصب.

ولتوضيح معطيات الجدول قمنا بتمثيله على شكل مدرج تكرار كما يلي:

الشكل رقم 03: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير منصب الشغل خلال الفترة (2014-2016).



المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على معطيات الجدول السابق.

هذه المؤشرات توضح لنا الزيادة المستمرة في عدد العمال بالنسبة لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث شهد ارتفاعا ملحوظا سنة 2016 مقارنة مع سنة 2014، وهذا الارتفاع في عدد العمالة ساعد كثيرا على امتصاص البطالة وانخفاضها من 16.4% سنة 2014 إلى 11.2% سنة 2015.

أما بالنسبة لمؤسسات القطاع العام فلم نلاحظ فيها أي تطور على صعيد الزيادة في العمالة بل هي في انخفاض مستمر وهذا ما يفسر فشل القطاع العمومي في توفير مناصب شغل جديدة.

خلاصة الفصل الثالث:

إن الوعي بضرورة فعالية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وقدرته على خلق فرص عمل ومعالجة مشكلة البطالة في الجزائر يتأكد يوما بعد يوم، فالإرادة السياسية لترقية وتطوير ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بدت واضحة منذ بدأ الإصلاحات الاقتصادية، والتي تسعى بدورها إلى التقليل من الصعوبات والمشاكل التي تعيق نمو هذه المؤسسات. ورغم كل الجهود التي قامت بها الدولة إلا أن هذا القطاع لم يتمكن إلى حد الآن من تحقيق النتائج المرجوة منه خاصة فيما يخص توفير فرص العمل، ويعود ذلك إلى ضعف السياسة المتبعة من طرف الدولة وعدم وضوحها، لذا على الدولة الاهتمام أكثر بهذا القطاع الذي يمثل حلا مناسباً لمشكلة البطالة إذا ما سير بالطريقة الصحيحة.

مهما كان النظام الاقتصادي السائد، فإن المؤسسة الصغيرة والمتوسطة تلعب دوراً أساسياً في التخفيف من حدة البطالة، إلا أن هذا الدور يختلف حجمه وأهميته من نظام إلى آخر وذلك لاختلاف الأهداف التي تسعى هذه المؤسسات لتحقيقها، لذلك نتج الكثير من الدول ومنها الجزائر، إلى الاهتمام بهذه المؤسسات باعتبارها النموذج الأمثل لمعالجة مشكلة البطالة، ليس هذا فقط بل أيضاً لفعاليتها ودورها الأساسي في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وذلك لما لها من مميزات ايجابية كالمرونة والقدرة على الابداع والابتكار، كما أن هذه الخصائص تساهم في جعل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أكثر فعالية في بيئتها مقارنة بمؤسسات أخرى.

وقد حاولنا من خلال هذا البحث التعرض لحقيقة مشكلة البطالة في الجزائر، التي لا تعود فقط إلى تطبيق برامج التعديل الهيكلي كما ترجعها معظم الدراسات التي أجريت على هذه المعضلة، وإنما تعود جذورها إلى انعكاسات الأزمة الاقتصادية العالمية والمعروفة بانخفاض أسعار البترول مع تأثرها بالقوى الداخلية المتمثلة في سوء التسيير للمؤسسات، ورغم تعدد أنواعها وآثارها إلا أن هناك حلولاً كفيلاً لمعالجة هذه الظاهرة. كما تطرقنا لمساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث بينا مفاهيم حول هذه المؤسسات بصفة عامة والتعرف على خصائصها الأساسية، ثم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر بصفة خاصة وهيئات دعم وترقية هذه المؤسسات.

ولاحظنا أن الاهتمام بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر في تزايد مستمر ويبدو ذلك جلياً من خلال البرامج والوكالات المنشأة من قبل الدولة والتي تهدف إلى ترقية وتشجيع هذا القطاع، لكن رغم كل الجهود المبذولة يبقى هذا القطاع يواجه جملة من الصعوبات والعراقيل التي تحول دون أداء مهامه بالشكل المطلوب، من حيث توفير فرص العمل والقضاء على البطالة، وفي هذا الإطار تبين لنا أن زيادة عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سيساهم بإنشاء مناصب عمل جديدة والتخفيف من حدة البطالة إذا ما تم الاعتناء بها ورعايتها من حيث التأسيس، التأهيل، التمويل، والتطوير.

نتائج البحث.

تمثلت حصيلة بحثنا النظرية والتطبيقية في مجموعة من النتائج التي تمحورت في:

- ❖ أن قضية البطالة أصبحت من القضايا التي لا تقبل التأخير والتأجيل نظراً لما تخلفه هذه الظاهرة من آثار سلبية تنعكس على الوضع الاقتصادي والاجتماعي.
- ❖ للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة خصائص مميزة تجعلها أكثر قدرة على استحداث مناصب العمل، تتمثل أساساً في ارتفاع كثافة عنصر العمل وانخفاض رؤوس الأموال ومرونتها ومقاومتها للهزات الاقتصادية، إلا أن عملية التوظيف بها تواجه بعض الصعوبات التي تؤدي إلى تقييد فرص العمل التي يمكن أن توفرها هذه المؤسسات؛

3. إن البطالة هي نتاج سياسات اقتصادية غير مجدية، خاصة بعد تطبيق سياسات الإصلاح الاقتصادي والآثار السلبية لبرنامج إعادة الهيكلة ضف إلى ذلك الأزمة الاقتصادية العالمية نتيجة انخفاض أسعار البترول، وانخفاض الطلب على العمالة الزائدة عن الطاقة الإنتاجية المحددة، بالإضافة إلى عدم التوافق بين مخرجات التعليم والتكوين المهني واحتياجات سوق العمل، حيث مازالت برامج التعليم والتكوين تتبع اتجاهات كمية ونظرية لا تخدم الفرد المتلقي ولا تخدم أسواق العمل، حيث أصبحت هذه الأخيرة طاردة للعمالة بدلا من أن تكون مستوعبة لها نتيجة ضعف مؤهلات ومهارات المتخرجين من مؤسسات التعليم والتكوين المهني وحتى التعليم العالي، نتيجة تركيز المسؤولين على الكم الهائل من المتخرجين دون مراعاة جانب النوعية إضافة إلى هجرة العقول المفكرة، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثالثة.

توصيات واقتراحات البحث.

في اطار هذا البحث وعلى ضوء النتائج المتوصل إليها يمكن في الأخير تقديم بعض التوصيات نذكر منها:

- ✓ ترسيخ ثقافة العمل الحر لدى الشباب بتشجيعهم على إنشاء مشاريع خاصة متمثلة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن طريق تقديم الدعم المالي والتسهيلات الإدارية، التي من شأنها أن تعمل على تحقيق نجاح واستمرار المؤسسة التي بدورها تحقق التنمية وتستحدث مناصب الشغل؛
- ✓ تشجيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على تقديم منتجات وطنية، تحمل خصائص محلية تتميز بها، بإجراء دراسات وبحوث تكون تحت رعاية هيئات مختصة ومنظمة لذلك؛
- ✓ وضع آليات لمتابعة نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والسهر على نجاحها ودعمها للحفاظ على مناصب الشغل المستحدثة؛
- ✓ الاستفادة من الخبرات والنماذج العالمية الموجودة في مجال تنمية وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، من خلال تهيئة المناخ الملائم لنمو وتوسيع هذا النوع من المؤسسات، وذلك بالاعتماد على الآليات التي أثبتت فعاليتها في بعض الدول؛
- ✓ التغلب على العراقيل التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والحفاظ على بقائها ونجاحها وتطويرها، من خلال توفير السبل المتاحة لدعم هذا القطاع وفهم متطلباته والوقوف عند الصعوبات التي تعترضه، والعمل على معالجتها وتفاديها، وتهيئة المناخ التشريعي والقانوني المناسب والتمويل اللازم، كما يتوجب على الجهات المسؤولة عن هذا القطاع تنسيق الجهود ومضاعفتها من أجل زيادة وتنويع الدعم، لتمكين هذا القطاع من تجاوز ما يعانيه من معوقات والنهوض به لتكثفه من المنافسة في الأسواق المحلية والدولية؛
- ✓ إقامة معهد تكوين وتأطير مسيري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، باعتبار أن أغلبهم ذوي ثقافة ومستوى دراسي متوسط وبحاجة للتأهيل؛

- ❖ من الصعب بلوغ تعريف موحد ودقيق وشامل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ويعود السبب في ذلك إلى تعدد المصطلحات والمعايير الدالة عن مفهومها، وكذا التباين والاختلاف في درجة النمو الاقتصادي من دولة إلى أخرى، واختلاف طبيعة النشاطات والفروع الاقتصادية لهذه المؤسسات في الدولة نفسها؛
- ❖ عانى الاقتصاد الجزائري من إختلالات هيكلية أثرت على السياسة الاقتصادية، ما انعكس بشكل واضح على تفاقم معدلات البطالة، وهذا ما أدى إلى تزايد اهتمام السلطات العمومية بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وذلك من خلال إنشاء وزارة خاصة بهذا النوع من المؤسسات، من أجل الحفاظ على مستويات التشغيل وتوفير مناصب عمل جديدة؛
- ❖ وجود صعوبات إدارية تعترض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خاصة الحديثة منها معظمها بيروقراطية، مثل كثرة الوثائق المطلوبة لإنشاء المؤسسة وثقل الإجراءات الإدارية التي تأخذ وقتا طويلا، بالإضافة إلى الصعوبات التمويلية وصعوبة الحصول على القروض المصرفية؛ مما ينعكس على تأخر إنشاء المؤسسات واستحداث النشاطات بالنسبة للذين حصلوا على هذه القروض، ومن ثم تنعكس أيضا على مناصب الشغل التي من المفروض إحداثها؛
- ❖ أن هناك تزايد واضح في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خاصة التابعة منها للقطاع الخاص، والتي كان لها دور كبير في توفير مناصب عمل جديدة، خاصة بعد تقلص دور الحكومة في التوظيف؛
- ❖ انطلاقا من تحليل الاحصائيات المقدمة عن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، تبين لنا أن هذه المؤسسات قادرة على استيعاب أعداد أكبر من الشباب العاطل عن العمل، لكن النتائج المحققة لا تزال بعيدة كل البعد عن الأهداف التي سطرها الدولة، ويعود ذلك لجملة العقبات التي تواجهها وتحول دون تحقيق أهدافها.

اختبار الفرضيات.

1. رغم كل الجهود المبذولة من طرف الدولة الجزائرية، ورغم كل الإجراءات المتخذة من أجل دعم وترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، إلا أن هذا القطاع لازال يواجه جملة من العراقيل والصعوبات التي تعيق مسار تطوره، لذا فإن إنشاء هذه المؤسسات عن طريق أجهزة الدعم ليس حلا نهائيا، وإنما خطوة أولى نحو الحل، فالتسيير العقلاني والرشد لهذه المؤسسات هو الذي يجعلها تواجه المشاكل التي تعترضها، معتمدة على قدرتها الذاتية واستغلال طاقاتها المهشمة، وهذا ما ينفي صحة الفرضية الأولى.
2. لا يمكن الجزم أن هذه المؤسسات تساهم في امتصاص بطالة الكفاءات كخريجي الجامعات، إذ لوحظ أن أول المستفيدين هم خريجو المعاهد والعمال المؤهلون، وهذا يدل أن هذه المؤسسات يسيرها أناس ميدانيون، ولذا تنفي صحة الفرضية الثانية.

أولاً: الكتب.

- 1- أسامة السيد عبد السميع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية الأسباب - الآثار - الحلول، دار الفكر الجامعي، مصر، الطبعة الأولى، 2007.
- 2- الأشقر أحمد، الاقتصاد الكلي، دار الثقافة، الأردن، الطبعة الأولى، 2007.
- 3- ب. برنية، إ. سيمون، أصول الاقتصاد الكلي، ترجمة عبد الأمير إياهايم شمس الدين، المؤسسة الجامعية، لبنان، الطبعة الأولى، 1989.
- 4- بشارت هيا جميل، التمويل المصرفي الإسلامي للمشروعات الصغيرة والمتوسطة، دار النفائس، الأردن، الطبعة الأولى، 2008.
- 5- بن شهره مدني، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (تجربة الجزائر)، دار الحامد، الأردن، الطبعة الأولى، 2009.
- 6- تومي صلاح، مبادئ التحليل الاقتصادي الكلي، دار أسامة، الجزائر، الطبعة الثانية، 2013.
- 7- جواد كمال كاظم، البطاط كاظم أحمد، الصناعات الصغيرة ودور حاضرات الأعمال في دعمها وتطويرها، دار الأيام، الأردن، الطبعة الأولى، 2016.
- 8- جواد نبيل، إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومشكلات تمويلها، إيتراك، مصر، الطبعة الأولى، 2008.
- 9- ح، د، ن- روسك، البطالة مشكلة سياسية اقتصادية، ترجمة محمد عزيز، محمد سالم كعبية، منشورات جامعة قارونوس، بنغازي، الطبعة الأولى، 1997.
- 10- الحاج طارق، علم الاقتصاد ونظرياته، دار صفاء، الأردن، 1990.
- 11- حبيب سلمان ميساء، سمير العبادي، المشروعات الصغيرة وأثرها التنموي، مركز الكتاب الأكاديمي، الأردن، الطبعة الأولى، 2015.
- 12- الحجار بسام، علم الاقتصاد والتحليل الاقتصادي، دار المنهل، لبنان، الطبعة الأولى، 2010.
- 13- حسن صلاح، دعم وتنمية المشروعات الصغيرة لحل مشكلة البطالة والفقر، دار الكتاب الحديث، 2013.
- 14- حسين مجيد علي، عبد الجبار سعيد عفاف، مقدمة في التحليل الاقتصادي الكلي، دار وائل، الأردن، الطبعة الأولى، 2004.
- 15- خباية عبد الله، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة آلية لتحقيق التنمية، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2013.
- 16- خوني راجح، حساني رقية، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومشكلات تمويلها، إيتراك، مصر، الطبعة الأولى، 2008.

- ✓ العمل على زيادة الوعي لدى الشباب بضرورة الالتحاق بمؤسسات التكوين، والتغيب في التكوين في التخصصات التي يحتاجها سوق العمل وتنمية روح المقاوالية والمبادرات الفردية والجماعية، وتنمية روح الإبداع والتجديد والابتكار لدى الشباب وتوفير الوسائل اللازمة لذلك؛
- ✓ اعتماد وتطبيق مناهج التكوين المهني والتعليم العالي خاصة وفق احتياجات سوق العمل، بالاعتماد على دراسات ميدانية دقيقة تحصي الاحتياجات المطلوبة في المهن المختلفة؛
- ✓ إنشاء بنك خاص بدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتوفير قروض بدون فائدة، واعتماد صيغة التمويل الإسلامي لأن العديد من الشباب الحامل للأفكار الاستثمارية وينقصه التمويل، يجد سعر الفائدة حاجزاً أمام طموحاته بحكم الوازع الديني؛
- ✓ إعطاء أهمية للنشاطات التي تساعد على إدماج المرأة، وتشجيع هذه الأخيرة على إنشاء مؤسسات خاصة بها؛
- ✓ إقامة معارض وملققات تجمع أصحاب العمل والمؤسسات من جهة والشباب طالب العمل من جهة أخرى، لوضع علاقة 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 وتكوين قاعدة من المعطيات الاقتصادية يعتمد عليها في اتخاذ القرارات الاستثمارية على أسس سليمة.

آفاق البحث.

بعد محاولتنا في معالجة إشكالية بحثنا، نرى أنه لا بد من التنويه إلى أن موضوعنا هذا لا يتعدى كونه أحد المواضيع التي تسلط الضوء على أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في الحد من البطالة وتحقيق التنمية الاقتصادية، ما دفعنا للإشارة إلى بعض المواضيع والتي نعتقد أنها مناسبة للإثراء والبحث والنقاش، وهي:

- واقع وآفاق تطوير قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر؛
- الهياكل والآليات الداعمة لتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر؛
- دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية؛
- دور أجهزة التشغيل في حل مشكلة البطالة في الجزائر.

- 35- فتحي السيد عبده أبوسيد أحمد، الصناعات الصغيرة ودورها في التنمية المحلية، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 2005.
- 36- فلاح حسن الحسني، إدارة المشروعات الصغيرة مدخل استراتيجي للمنافسة والتميز، دار الشروق، الأردن، الطبعة الأولى، 2006.
- 37- فليح حسن خلف، الاقتصاد الكلي، عالم الكتاب الحديث، الأردن، الطبعة الأولى، 2007.
- 38- كافي مصطفى يوسف، الاقتصاد الكلي مبادئ وتطبيقات، مكتبة المجتمع العربي، الأردن، الطبعة الأولى، 2014.
- 39- ماهر أحمد، تقليل العمالة، الدار الجامعية، مصر، 2000.
- 40- مخيمر عبد العزيز جميل، عبد الحليم أحمد عبد الفتاح، دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة بين الشباب في الدول العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2005.
- 41- مندور أحمد محمد، محب زكي إيمان محمد، مبادئ الاقتصاد الكلي، مصر، 1990.
- 42- ناصف إيمان عطية، مبادئ الاقتصاد الكلي، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2006.
- 43- نجما علي عبد الوهاب، مشكلة البطالة وأثر برامج الإصلاح الاقتصادي عليها دراسة تحليلية - تطبيقية، الدار الجامعية، مصر، 2005.
- 44- هوشيار معروف، تحليل الاقتصاد الكلي، دار صفاء، الأردن، الطبعة الأولى، 2005.
- 45- الوادي محمود حسن، خريس إبراهيم محمد، وآخرون، مبادئ علم الاقتصاد، دار المسيرة، الأردن، الطبعة الثانية، 2013.
- 46- الوادي محمود حسين، كاظم جاسم العيساوي، الاقتصاد الكلي، دار المسيرة، الأردن، الطبعة الأولى، 2007.
- 47- يوسف توفيق عبد الرحيم، إدارة الأعمال التجارية الصغيرة، دار صفاء، الأردن، الطبعة الأولى، 2009.

ثانيا: المذكرات.

- 1- بلخن مريم، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في معالجة البطالة في الجزائر، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 08 ماي 1945، قالة- الجزائر، 2010-2011.
- 2- بن جيمة عمر، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيف من حدة البطالة بمنطقة بشار، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة أبي بكر بلقايد- تلمسان، الجزائر، 2010-2011.

- 17- رنوطي سعاد نايف، إدارة الأعمال الصغيرة (ابعاد للريادة)، دار وائل، الأردن، 2005.
- 18- الرغبي هيثم، أبو الزيت حسن، أسس ومبادئ الاقتصاد الكلي، دار الفكر، الأردن، الطبعة الأولى، 2000.
- 19- زكي رمزي، الاقتصاد السياسي للبطالة. تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، عالم المعرفة، الكويت، 1998.
- 20- الزواوي خالد محمد، البطالة في الزطن العربي "المشكلة... والحل"، مجموعة النيل العربية، مصر، الطبعة الأولى، 2004.
- 21- السريفي السيد محمد، علي عبد الوهاب نجما، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية، مصر، الطبعة الأولى، 2008.
- 22- صخري عمر، التحليل الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الأولى، 2000.
- 23- صفوت عبد السلام عرض الله، الآثار الاقتصادية لعمليات غسل الأموال ودور البنوك في مكافحة هذه العمليات، دار النهضة العربية، مصر، 2003.
- 24- طلعت إبراهيم، البطالة والجريمة، دار الكتاب الحديث، 2009.
- 25- عبد الرازي إبراهيم محمود، حلول إسلامية فعالة لمشكلة البطالة، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2005.
- 26- عبد الرحمن يسري أحمد، محب زكي إيمان، وآخرون، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية، مصر، 2000.
- 27- عبد السلام عبد الغفور، الحلبي رياض، وآخرون، إدارة المشروعات الصغيرة، دار صفاء، الأردن، الطبعة الأولى، 2001.
- 28- عبد المطلب عبد الحميد، اقتصاديات تمويل المشروعات الصغيرة، الدار الجامعية، مصر، 2009.
- 29- عدون ناصر دادي، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد - من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- 30- عطية عبد القادر محمد عبد القادر، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية، مصر، 1997.
- 31- عفانة جهاد عبد الله، أبو عبد قاسم موسى، إدارة المشاريع الصغيرة، دار اليازوري، الأردن، 2004.
- 32- عمر أمين علي، إدارة المشروعات الصغيرة "مدخل بيئي مقارن"، الدار الجامعية، مصر، 2007.
- 33- العيسى نزار سعد الدين، قطف إبراهيم سليمان، الاقتصاد الكلي مبادئ وتطبيقات، الأردن، الطبعة الأولى، 2006.
- 34- الغالبي طاهر محسن منصور، إدارة واستراتيجية منظمات الأعمال الصغيرة والمتوسطة، دار وائل، الأردن، الطبعة الأولى، 2009.

- 4- الملتنقى الدولي حول: متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، يومي 17-18 أبريل 2006.
- 5- الملتنقى الوطني حول: التنمية الصناعية وترقية الاستثمار في الجزائر، جامعة 08 ماي 1945، الجزائر، يومي: 09-10 ديسمبر 2014.
- 6- الملتنقى الوطني حول: المؤسسات الاقتصادية الجزائرية وإستراتيجية التنوع الاقتصادي في ظل اغميار أسعار المحروقات، جامعة 08 ماي 1945 قالم، الجزائر، يومي 25 و26 أبريل 2017.
- 7- الملتنقى الوطني حول: تأهيل المناطق الصناعية في الجزائر كمدخل لتعزيز تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الصادات خارج المحروقات- الواقع، الأفق والتجارب الناجحة-، جامعة 08 ماي 1945 قالم، الجزائر، يومي: 19-20 أكتوبر 2015.
- 8- الملتنقى الوطني حول: سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، يومي 13 و14 أبريل 2011.
- 9- الملتنقى الوطني حول: واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي، الجزائر، يومي 05-06 ماي 2013.
- 10- ندوة حول: تطوير إدارة المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الوطن العربي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر، في سبتمبر 2006.
- 11- ندوة حول: البطالة أسبابها، معالجتها، وأثرها على المجتمع، جامعة سعد دحلب البليدة، الجزائر، في 25-27 أبريل 2006.

رابعاً: المجالات.

- 1- بوحفص حاكمي، البطالة بين التحدي والإحتواء دراسة حالة الجزائر، مجلة الاقتصاد والمجتمع، العدد السدس، الجزائر، 2010.
- 2- شبايكي سعدان، معوقات تنمية وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الحادي عشر، الجزائر، 2007.
- 3- مسغوني منى، نحو أداء تنافسي متميز للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مجلة الباحث، العدد العاشر، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2012.
- 4- هامل هواري، آليات دعم وترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشريع الجزائري، مجلة الحقيقة، العدد السادس، جامعة أدرار، 2005.

- 3- خلايفية سالمة، مغيرس ليلي، دور برامج الإنعاش الاقتصادي في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال فترة 2001-2014، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارة وعلوم التسيير، جامعة 08 ماي 1945 قالم، الجزائر، 2013-2014.
- 4- سايبى صندرة، المقاولية وإستراتيجية تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر- دراسة مقارنة بين ولايات قسنطينة وميلة وجيجل- مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة 2، الجزائر، 2013-2014.
- 5- عبد القادر يحيى، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في امتصاص البطالة -دراسة حالة- ولاية تيارت، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية، علوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة وهران، الجزائر، 2011-2012.
- 6- عقون سليم، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة -دراسة قياسية تحليلية- حالة الجزائر، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس -سطيف، الجزائر، 2009-2010.
- 7- عليان نبيلة، الدور التنموي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة - دراسة حالة الجزائر-، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة العقيد أكلي محمد أولحاج، البويرة، الجزائر، 2014-2015.
- 8- فرحاتي حبيبة، دور هياكل الدعم المالي في تحسين أساليب تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة - دراسة حالة الجزائر (2001/2011)، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2012-2013.
- 9- قبيدة سمية، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة - دراسة ميدانية بولاية قسنطينة-، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري -قسنطينة، الجزائر، 2009-2010.

ثالثاً: الدورات، الملتقيات والندوات.

- 1- الدورة التدريبية حول: تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية، المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب، سطيف يومي: 25 - 28 ماي، 2003.
- 2- الملتنقى الدولي حول: إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر، يومي 15 و16 نوفمبر 2011.
- 3- الملتنقى الدولي حول: إستراتيجية التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، يومي 18-19 أبريل 2012.

خامسا: المراسيم والنشريات.

- 1- الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 77، الصادرة بتاريخ 2001/12/15.
- 2- الديوان الوطني للإحصاء، الجزائر، للسنوات 2011-2012-2013-2014-2015.
- 3- نشرة المعلومات الإحصائية لوزارة الصناعة والمناجم، رقم 27-29، للسنوات 2015-2016.

سادسا: المواقع الإلكترونية.

- 1- www.kantakji.com/media/4127/7838.doc
- 2- <http://iefpedia.com/arab/wp-content/uploads/2011/12>.

جاءت هذه الدراسة لإبراز أهمية ودور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر، التي أدركت أن النهوض بهذا القطاع وإنشاء أكبر عدد ممكن من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هو السبيل الأساسي للحد من خطورة هذه المشكلة، نظرا لقدرة هذه الأخيرة على خلق الملايين من فرص العمل الجديدة، والمساهمة الفعالة في تنمية الاقتصاد الوطني، وهذا لما تتميز به هذه المؤسسات كإخفاض تكاليفها الرأسمالية وقدرتها على الانتشار في حيز جغرافي أوسع، بالإضافة إلى مرونتها وسهولة إنشائها وبساطة تنظيمها.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى أنه على الرغم من الجهود المبذولة لتطوير وتعزيز دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في حل مشكلة البطالة ورفع معدلات النمو الاقتصادي، إلا أنها لم تستطع بعد لعب الدور المنوط بها وتحقيق النتائج المنتظرة منها.

الكلمات المفتاحية:

البطالة، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فرص عمل، التنمية.

Résumé :

Cette étude a été de souligner l'importance et le rôle des petites et moyennes entreprises dans la lutte contre le problème du chômage en Algérie, qui a réalisé que la promotion de ce secteur comme un grand nombre des petites et moyennes entreprises et la mise en place est le principal moyen de réduire la gravité de ce problème, compte tenu de la capacité de ces derniers à créer des millions de nouveaux emplois, efficace dans le développement de l'économie nationale et de contribuer, et cela est dû à ses coûts de ces institutions est effectuée à la tête financière et leur capacité de se propager dans un espace géographique plus large, en plus de sa flexibilité et la facilité de la création et la simplicité de son organisation.

L'étude a révélé que, malgré les efforts déployés pour développer et renforcer le rôle des petites et moyennes entreprises à résoudre le problème du chômage et augmenter les taux de croissance économique, mais ils ne sont pas encore en mesure de jouer le rôle attribué à et d'atteindre les résultats attendus d'entre eux.

Mots clés :

chômage, petites et moyennes entreprises, d'emplois, le développement.