

جامعة 8 ماي 1945

قالمة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: العلوم الاقتصادية



مذكرة تخرج مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية

تخصص: تمويل التنمية

تحت عنوان:

مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق فرص العمل
- حالة ولاية قالمة -

إشراف الدكتور:

محمد بوقموم

إعداد الطلبة:

• جلييلة دحمون

• ريمة يحمدي

السنة الجامعية: 2017/2016

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أحد الأطروحات التنموية، والمتمثلة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في الحد من ظاهرة البطالة، لما لها من قدرة على التكيف واستحداث مناصب عمل، في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي تمر بها الجزائر، لاسيما بعد تدهور أسعار النفط. وقد بينت هذه الدراسة بأن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر بصفة عامة وفي ولاية قالم بصفة خاصة من بين القطاعات التي يعول عليها كثيرا في معالجة البطالة، حيث خصتها الدولة بكافة أشكال الدعم المالي والمادي للنهوض بها.

الكلمات المفتاحية: البطالة، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، برامج التشغيل، الهياكل الداعمة للتشغيل.

Résumé:

Cette étude vise à faire la lumière sur une thèse de développement, et des petites et moyennes entreprises et leur rôle dans la réduction du phénomène du chômage, en raison de sa capacité d'adaptation et de développer des positions de travail, à la lumière des transformations économiques et sociales vécues par l'Algérie, surtout après la détérioration des prix Alinvt.oukd cette étude a montré que les petites et moyennes entreprises en Algérie en général, et dans l'état de Guelma, en particulier parmi les secteurs qui dépendent fortement de dans la lutte contre le chômage, comme le résume par l'Etat sous toutes ses formes de soutien financier et matériel pour leur avancement.

Mots-clés: le chômage, les petites et moyennes entreprises, les conducteurs, et soutenir le fonctionnement des structures.

شكر وتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله رب العالمين حمدا يليق بعظمة جلاله وله الشكر يكافئ نعمه ويوافي مزيده،
وأفضل الصلاة على الأولين والآخرين وإمام المرسلين سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم
،وعلى آله الطاهرين وصحبه أجمعين،ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين .

نتقدم بالشكر والحمد لله سبحانه وتعالى إذ بفضلہ وتوفيقه تمكنا من إتمام هذا العمل
والحمد لله رب العالمين.

كما نتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى الدكتور محمد بوقموم الذي
ساهم معنا بجهده ووقته، ونصائحه القيمة والذي عمل على إخراج هذا
العمل إلى طريق النور دون كلال أو ملل مع تمنياتنا له بالتوفيق في مجال
عمله النبيل .

كما نتقدم بالشكر و العرفان الجميل إلى جميع الأساتذة الذين رافقونا
طيلة مرحلة الدراسة و الذين ساهموا في تعليمنا و أناروا عقولنا بالعلم و
المعرفة ونخص بالذكر أساتذة قسم العلوم الاقتصادية.

كما أتقدم وندين بالشكر الخالص لجميع عمال وموظفي مكتبة الكلية اللذين ساعدونا
في إتمام هذا العمل .

الفهرس.

الملخص.

كلمة شكر.

الإهداء.

قائمة المحتويات.

قائمة الجداول.

قائمة الأشكال.

قائمة الإختصارات .

المقدمة العامة..... أ -

ج.

الفصل الأول: التأسيس النظري للبطالة..... ص 6 -
34.

1-1 مدخل..... ص 6.

2-1 الإطار المفاهيمي للبطالة..... ص 6-
16.

1-2-1 البطالة مفهومها وقياسها..... ص 6-10 .

أولاً) مفهوم البطالة..... ص 6-8.

ثانياً) قياس البطالة..... ص 8-10.

2-2-1 أنواع البطالة..... ص 10-
12.

أولاً) البطالة الدورية.....	ص10.
ثانياً) البطالة الاحتكاكية.....	ص10-11.
ثالثاً) البطالة الهيكلية.....	ص11.
رابعاً) البطالة الاختيارية.....	ص11.
خامساً) البطالة الإجبارية.....	ص11.
سادساً) البطالة المقنعة.....	ص12.
سابعاً) البطالة الموسمية.....	ص12.
1-2-3 أسباب البطالة وآثارها.....	ص12-16.

أولاً) أسباب البطالة.....	ص12-13.
ثانياً) آثار البطالة.....	ص14-16.
1-3-1 النظريات المفسرة للبطالة	ص16-26.

1-3-1 النظرية الكلاسيكية والنيوكلاسيكية.....	ص16-20.
أولاً) النظرية الكلاسيكية.....	ص16-18.
ثانياً) النظرية النيوكلاسيكية.....	ص18-20.
1-3-2 النظرية الكينزية.....	ص20-22.
1-3-3 النظريات الحديثة.....	ص22-26.
أولاً) نظرية البحث عن العمل.....	ص22-23.
ثانياً) نظرية اختلال التوازن.....	ص24.
ثالثاً) نظرية تجزئة سوق العمل.....	ص24-26.

4-1 البطالة في الجزائر.....ص26-	34.
1-4-1 أقسام البطالة في الجزائر.....ص26-29.	
أولاً) بطالة خاصة بالشباب.....ص26.	
ثانياً) بطالة خريجي الجامعات.....ص27-28.	
ثالثاً) بطالة بسبب ضعف التأهيل.....ص28-29.	
2-4-1 تطور البطالة في الجزائر.....ص29-30.	
3-4-1 الاجراءات المتخذة للحد من البطالة في الجزائر.....ص30-34.	
أولاً) البرامج الخاصة بتشغيل الشباب.....ص30.	
ثانياً) جهاز الإدماج المهني للشباب.....ص31.	
ثالثاً) الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة سنة 1995.....ص31.	
رابعاً) إنشاء الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب ANSEJ.....ص31-32.	
خامساً) برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الكثافة العالية في اليد العاملة.....ص32.	
سادساً) عقود ما قبل التشغيل.....ص32.	
سابعاً) الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM.....ص33.	
ثامناً) الجهاز المساعد على الإدماج المهني.....ص33-34.	
5-1 خلاصة.....ص34.	
الفصل الثاني: التأسيس النظري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....ص36-	76.
1-2 مدخل.....ص36.	

- 2-2 الإطار النظري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....ص36-49.
- 1-2-2 ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....ص36-37.
- 2-2-2 النظريات المفسرة للتوجه نحو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....ص37-39.
- أولاً نظرية دور المنظم في الآلية الاقتصادية..... ص37-38.
- ثانياً نظرية الفجوات.....ص38.
- ثالثاً نظرية حرية السوق.....ص38-39.
- 3-2-2 المعايير المعتمدة في تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة..... ص39-43.
- أولاً المعايير الكمية.....ص39-41.
- ثانياً المعايير النوعية.....ص41-43.
- 4-2-2 تعاريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في بعض الدول والمنظمات الدولية..... ص43-49.
- أولاً تعاريف الدول للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....ص44-46.
- ثانياً تعاريف المنظمات الدولية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....ص46-49.
- 3-2 خصائص واهداف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومعوقاتهما.....ص49-57.
- 1-3-2 خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....ص49-52.
- 2-3-2 أهداف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....ص52-54.
- 3-3-2 معوقات تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة..... ص54-57.
- أولاً معوقات التمويل والنظام المالي.....ص54-55.
- ثانياً معوقات مرتبطة بالسوق.....ص55.

ثالثا) معوقات إدارية.....ص55-56.

رابعا) معوقات المعلوماتية.....ص56-57.

خامسا) معوقات سياسية.....ص57.

4-2 دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.....ص58-67.

1-4-2 الدور الاقتصادي.....ص58-62.

أولا) مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الناتج المحلي الاجمالي.....ص58-59.

ثانيا) مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تنمية الصادرات.....ص59-60.

ثالثا) الارتقاء بمستوى الادخار والاستثمار.....ص60.

رابعا) مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التكامل الصناعي.....ص60-61.

خامسا) مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التوازن الجهوي.....ص61-62.

2-4-2 الدور الاجتماعي.....ص62-64.

أولا) القضاء على البطالة بتوفير مناصب شغل.....ص62-63.

ثانيا) محاربة الفقر وتنمية المناطق الأقل حظا في النمو والتنمية.....ص63.

ثالثا) الاستغلال الأمثل للموارد المحلية.....ص63-64.

رابعا) محاربة أنماط السلوك الاجتماعي غير السوي.....ص64.

3-4-2 مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التوظيف ببعض الدول.....ص65-67.

أولا) بالدول المتقدمة.....ص65-66.

ثانيا) بالدول النامية.....ص66-67.

2-5 المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.....ص67-76

.76

2-5-1 تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.....ص68.

2-5-2 الهيئات الداعمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.....ص69-72.

أولاً) وكالة دعم وترقية الاستثمار APSI.....ص69-70.

ثانياً) الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI).....ص70-71.

ثالثاً) آلية القرض المصغر.....ص71.

رابعاً) الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ.....ص71-72.

خامساً) صندوق ضمان قروض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....ص72.

2-5-3 مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق فرص عمل.....ص72-76.

2-6

خلاصة.....ص76.

الفصل الثالث: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة في ولاية
قائمة.....ص78-113.

3-1 مدخل.....ص78.

3-2 واقع التشغيل بولاية قلمة.....ص78-87.

.87

3-2-1 التعريف بالولاية.....ص78-79.

3-2-2 وضعية التشغيل بالولاية.....ص79-87.

أولاً) وضعية التشغيل حسب النوع بولاية قلمة.....ص81.

- ثانيا) وضعية التشغيل حسب قطاعات النشاط الاقتصادي.....ص82-84.
- ثالثا) تطور التشغيل حسب الفئة العمرية بولاية قالمة.....ص84-85.
- رابعا) عدد السكان المشتغلين حسب الفئات العمرية وحسب النوع.....ص85.
- خامسا) عدد السكان البطالين حسب المستوى الدراسي.....ص86-87.
- 3-3 الهيئات الداعمة للتشغيل بولاية قالمة.....ص88-103.**
- 3-3-1 الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب.....ص88-92.
- أولا) مهام الوكالة.....ص88.
- ثانيا) أساليب التمويل المؤسسات المصغرة.....ص88-90.
- ثالثا) المشاريع الممولة من طرف الوكالة خلال الفترة (2006-2016).....ص91.
- رابعا) مساهمة ANSEJ في توفير مناصب العمل.....ص92.
- 3-3-2 الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM).....ص93-97.
- أولا) المشاريع الممولة من طرف (ANGEM).....ص93-96.
- ثانيا) مساهمة (ANGEM) في توفير مناصب العمل الفترة (2005-2016).....ص96-97.
- 3-3-3 الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.....ص98-103.
- أولا) التوزيع الجغرافي لعدد المؤسسات الممولة ومناصب العمل الموفرة من سنة 2005 حتى 2016.....ص98-100.
- ثانيا) توزيع المؤسسات ومناصب العمل الموفرة حسب القطاعات.....ص100-101.
- ثالثا) توزيع المؤسسات ومناصب العمل حسب المستوى التعليمي.....ص101-103.

3-4 مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل بولاية
قالمة.....ص103-113.

3-4-1 تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية قالمة.....ص104-109.

3-4-2 التوزيع الجغرافي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالولاية.....ص109-110.

3-4-3 تطور مناصب العمل المستحدثة خلال الفترة (2006-2016).....ص110-113.

أولاً) مناصب العمل المتوفرة حسب البلديات.....ص111-112.

ثانياً) عدد الموظفين المعتمدين في قطاع السياحة خلال الفترة (2006-2016).....ص112-113.

3-5 خلاصة.....ص113.

الخاتمة العامة.....ص115-

.117

قائمة المراجع.

الملاحق.

قائمة الجداول:

الصفحة	العنوان	الرقم
28	نسب البطالين الجامعيين خلال فترة (2010 - 2015)	(1-1)
29	تطور معدلات البطالة خلال الفترة (2001 - 2013)	(2-1)
47	تعريف البنك الدولي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة	(1-2)
48	تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاتحاد الأوروبي	(2-2)
66	إسهام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التوظيف في بعض الدول المتقدمة	(3-2)
69	تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر للفترة (2005-2016)	(4-2)
-73 74	تطور العمالة حسب عدد المؤسسات للفترة (2005-2016)	(5-2)
76	مساهمة هيئات التشغيل في توفير مناصب شغل	(6-2)
80	تطور التشغيل بولاية قالمة خلال الفترة (2012-2016)	(1-3)
81	تطور التشغيل حسب النوع للفترة (2012-2016) بولاية قالمة	(2-3)
83	التشغيل حسب قطاعات النشاط الاقتصادي خلال الفترة (2012-2016) بولاية قالمة	(3-3)
85	عدد البطالين بولاية قالمة من الفترة (2012-2016)	(4-3)
85	عدد السكان المشتغلين حسب الفئات العمرية وحسب النوع.	(5-3)
86	عدد البطالين حسب المستوى في الفترة (2012-2016).	(6-3)
89	مستويات التمويل الثنائي	(7-3)
90	مستويات التمويل الثلاثي.	(8-3)
91	عدد المشاريع الممولة من طرف الوكالة في الفترة (2006-2016)	(9-3)
92	عدد المناصب المستحدثة من طرف (ANSEJ) للفترة (2006-2016).	(10-3)

93	عدد المشاريع الممولة من قبل الوكالة.	(11-3)
94	المشاريع الممولة حسب المناطق في الفترة (2016-2005)	(12-3)
95	عدد المشاريع الممولة حسب القطاعات من طرف ANGEM في الفترة (2016-2005)	(13-3)
97	مساهمة ANGEM في توفير مناصب العمل	(14-3)
-98 99	التوزيع الجغرافي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومناصب العمل للفترة (2016-2005)	(15-3)
102	مساهمة هيئات التشغيل في توفير مناصب التشغيل لسنة 2016.	(16-3)
104	تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الفترة (2016-2006)	(17-3)
107	تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب قطاع النشاط لسنة 2016.	(18-3)
108	عدد الفنادق والوكالات السياحية في الفترة (2016-2014)	(19-3)
-109 110	توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب بلديات الولاية.	(20-3)
111	عدد العاملين حسب البلديات خلال سنتي 2015 و 2016.	(21-3)
112	عدد الموظفين في قطاع السياحة خلال الفترة (2016-2006).	(22-3)

قائمة الأشكال:

الصفحة	العنوان	الرقم
17	العلاقة بين الأجر وحجم التوظيف	(1-1)
19	نموذج التوازن العام وفقا للنظرية النيوكلاسيكية	(2-1)
21	توازن سوق العمل	(3-1)
74	مساهمة PME في التشغيل للفترة (2016_2013)	(1-2)
81	تطور التشغيل بولاية قالمة خلال الفترة (2016.2012)	(1-3)
84	تطور التشغيل حسب قطاعات النشاط الاقتصادي لسنة 2016.	(2-3)
87	عدد البطالين حسب المستوى لسنة 2016.	(3-3)
92	عدد المناصب المستحدثة من طرف ANSEJ للفترة (2016-2006)	(4-3)
94	حجم التمويل المقدم حسب النوع في الفترة (2016-2005).	(5-3)
96	عدد المشاريع الممولة حسب القطاعات من طرف ANGEM للفترة (2016-2005)	(6-3)
97	نسبة مساهمة ANGEM في توفير مناصب العمل	(7-3)
100	أعمدة بيانية تمثل عدد المشاريع الممولة ومناصب العمل الموفرة حسب السنوات	(8-3)
101	توزيع المؤسسات ومناصب العمل الموفرة حسب القطاعات	(9-3)
102	عدد المؤسسات ومناصب العمل حسب المستوى التعليمي.	(10-3)
103	مساهمة هيئات التشغيل في توفير مناصب الشغل لسنة 2016.	(11-3)
105	نسب تطور العمالة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة	(12-3)
108	عدد المؤسسات المصغرة بولاية قالمة في الفترة (2016-2006) .	(13-3)

قائمة الاختصارات:

Organisation mondiale du commerce	OMC
Agence de soutien et de promotion des investissements	APSI
Agence nationale pour le développement des investissements	ANDI
l'Agence Nationale de gestion du Micro-crédit	ANGEM
Agence Nationale de soutien a l'emploi des Jeunes	ANSEJ
Les petites et moyennes entreprises	PME
Le Fonds national d'assurance-chômage	CNAC
Garantie de prêts aux entreprises petites et moyennes entreprises Fonds	FGAR
Caisse de garantie des Crédits d'Investissement PME	CGCI
Office National des Statistiques	ONS
L'insertion professionnelle des jeunes gens appareil	ESIL

خطة البحث:

المقدمة.

الفصل الأول: التأصيل النظري للبطالة.

1-1 مدخل.

1-2 الإطار المفاهيمي للبطالة.

1-2-1 البطالة مفهومها وقياسها.

1-2-2 أنواع البطالة.

1-2-3 أسباب البطالة وآثارها.

1-3 النظريات المفسرة للبطالة .

1-3-1 النظرية الكلاسيكية والنيوكلاسيكية.

1-3-2 النظرية الكينزية.

1-3-3 النظريات الحديثة.

1-4 البطالة في الجزائر.

1-4-1 أقسام البطالة في الجزائر.

1-4-2 تطور البطالة في الجزائر.

1-4-3 الاجراءات المتخذة للحد من البطالة في الجزائر.

1-5 خلاصة.

الفصل الثاني: التأصيل النظري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

1-2 مدخل.

2-2 الإطار النظري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

1-2-2 ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

2-2-2 النظريات المفسرة للتوجه نحو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

3-2-2 المعايير المعتمدة في تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

4-2-2 تعاريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في بعض الدول والمنظمات الدولية.

3-2 خصائص واهداف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومعوقاتهما.

1-3-2 خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

2-3-2 أهداف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

3-3-2 معوقات تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

4-2 دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

1-4-2 الدور الاقتصادي.

2-4-2 الدور الاجتماعي.

3-4-2 مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التوظيف ببعض الدول.

5-2 المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

1-5-2 تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

2-5-2 الهيئات الداعمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

3-5-2 مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق فرص عمل.

6-2 خلاصة.

الفصل الثالث: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة في ولاية قالمة.

3-1 مدخل.

3-2 واقع التشغيل بولاية قالمة.

3-2-1 التعريف بالولاية.

3-2-2 وضعية التشغيل بالولاية.

3-3 الهيئات الداعمة للتشغيل بولاية قالمة.

3-3-1 الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ).

3-3-2 الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM).

3-3-3 الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC).

3-4 مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل بولاية قالمة.

3-4-1 تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية قالمة.

3-4-2 التوزيع الجغرافي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالولاية.

3-4-4 تطور مناصب العمل المستحدثة خلال الفترة (2006-2016).

3-5 خلاصة.

الخاتمة.

المقدمة العامة

إن النهوض بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتفعيل دوره التنموي بصفة عامة ودوره في استحداث مناصب عمل بصفة خاصة هو هدف محوري في جميع الدول النامية منها والمتقدمة، نظرا لدوره الكامن في مكافحة البطالة ومساهمته في تخفيض الضغوطات الكبيرة على أسواق العمل، نتيجة العدد المتزايد للداخلين لسوق العمل، ولمساهمتها في الرفع من معدلات النمو الاقتصادي وتحقيق قيمة مضافة، ودعم تنافسية إنتاج هذه المؤسسات، الأمر الذي جعل منها حجر الزاوية في تبني السياسات الرامية إلى الحد من عزوف الشباب وخروجي الجامعات عن العمل في القطاع الخاص، كتفضيلهم للعمل في القطاع العام كخطوة أولى لتخفيض الضغط على هذا القطاع الذي أضحي غير قادر على استيعاب القدر الهائل من قوة العمل المتوفرة.

بالنسبة للجزائر وإيماننا منها بأهمية الدور التنموي الذي يمكن أن تلعبه هذه المؤسسات في تنمية الاقتصاد الوطني، وبناء النسيج الصناعي المتكامل، قامت الحكومة بعدة مبادرات تهدف إلى تشجيع التوجه نحو هذا القطب الاستثماري، وذلك من خلال إنشاء العديد من الهياكل المنصبة نحو دعم وتأهيل وتمويل هذا النوع من المؤسسات. أما بالنسبة لولاية قالمة أولت أهمية بارزة لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك من خلال تدعيمها بمجموعة من الوكالات والهيئات التي لعبت دور مهم في توفير العديد من مناصب شغل لمختلف الفئات العمرية.

إشكالية البحث:

تأسيسا على ماسبق تندرج إشكالية هذه الدراسة على النحو التالي:

ما مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير فرص العمل بولاية قالمة؟

التساؤلات الفرعية:

وحتى تتم الإجابة على الإشكالية المطروحة إرتأينا الإستعانة بالأسئلة الفرعية التالية:

ما المقصود بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وما واقعها بالجزائر؟

ما هي أسباب البطالة وما وقعها بالجزائر عامة وقالمة خصوصا؟

كيف هي وضعية التشغيل بولاية قالمة؟

فرضيات البحث:

بغية معالجة الإشكالية المطروحة ارتأينا الإستعانة بالفرضيات التالية:

- 1) جهود الدولة وسياساتها المرتكزة على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لها دور فعال في تقليص البطالة بولاية قلمة.
- 2) وجود تباين وتعدد وجهات النظر المفسرة للبطالة.
- 3) تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية قلمة في توفير مناصب العمل.

أهمية البحث:

تنبع أهمية هذا البحث كونه يسلط الضوء على:

- توضيح المفاهيم المتعلقة بالبطالة والمؤسسات الصغيرة و المتوسطة وخصائص كل منهما.
- تبيان الإجراءات والبرامج المحدثة من طرف الجزائر لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- الدور الذي تلعبه والأهمية التي تكتسبها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على مستوى مختلف دول العالم وذلك لفعاليتها في تطوير العديد من الاقتصاديات .

أهداف البحث:

نحاول من خلال هذه الدراسة:

- توضيح المفاهيم ذات الصلة بالموضوع محل الدراسة.
- تبيان مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق فرص عمل.
- الوقوف على واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية قلمة.

منهج البحث:

حتى تتم دراسة هذا الموضوع بطريقة منهجية والإجابة على الإشكالية المطروحة واختبار صحة الفرضيات ولتحقيق أهداف هذا البحث اعتمدنا على منهجين :

المنهج الوصفي والمنهج التحليلي بجانبه النظري والتطبيقي من أجل جمع المعلومات المتعلقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتحديد مفاهيم البطالة، ودور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق فرص عمل.

هيكل البحث:

لغرض الإجابة على الإشكالية المطروحة ومعالجة فرضيات الدراسة واختبار صحتها و نفيها قسمنا الدراسة إلى قسمين:

القسم الأول: يحتوي على فصلين الأول نعرض فيه الدراسة الأدبية لموضوع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وبعض تعاريفها إضافة إلى خصائصها ومدى مساهمتها في الاقتصاد، أما في الفصل الثاني فسنطرق إلى البطالة وكل مايتعلق بها.

القسم الثاني: يتضمن محاولة مطابقة ماتم التوصل إليه في الجزء النظري على أرض الواقع وبالتحديد على عينة من هيئات دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية قلمة و مساهمتها في خلق فرص عمل.

صعوبات البحث:

تتلخص أهم الصعوبات لإنجاز هذا العمل فيمايلي:

- شساعة الموضوع مما كانت هناك صعوبة في الإلمام بجوانب الدراسة.
- نقص الكتب فيما يخص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

صعوبة القيام بدراسة الميدانية خاصة أن طبيعة الموضوع يتطلب ذلك بهدف استيعاب المعارف النظرية بشكل أحسن ومطابقتها مع واقع ولاية قلمة.

الفصل الأول: التأصيل النظري للبطالة.

1-1 مدخل.

إن ظاهرة البطالة ظاهرة عالمية وعامة لا تخص بلدا أو شعبا من الشعوب بعينه، إذ أنها توجد وبدرجات متفاوتة في معظم دول العالم، لذا يظل موضوع التشغيل الكامل للقوى العاملة هدفا ومطلبا تسعى إليه جميع الدول، كما أن دراسة موضوع البطالة وتحليل أسبابها والآثار المترتبة عليها أمر تسعى وتهدف إليه الكثير من الدول والمنظمات في الوقت الراهن وذلك بسبب الواقع والآثار المدمرة للبطالة على مستوى الفرد والمجتمع والدولة.

تأسيسا على ما سبق سنحاول من خلال هذا الفصل التطرق إلى مختلف الجوانب التي يجب على كل واحد منا معرفتها حول هذه الظاهرة من خلال تعريف البطالة وأسبابها وما تعكسه من آثار سلبية واجتماعية على الفرد والمجتمع على حد سواء، والجزائر من بين البلدان التي تؤولها هذه المشكلة لذلك تطرقنا إلى البطالة في الجزائر من حيث الخصائص والتطور وأخيرا الإجراءات المتخذة للحد منها.

2-1 الإطار المفاهيمي للبطالة.

تعتبر البطالة من المشكلات الاقتصادية الكبرى التي تعاني منها معظم الاقتصاديات سواء في العالم المتقدم أو الدول النامية مع وجود قدر من التفاوت والاختلاف فيما يتعلق بنوعيتها وأسبابها ومعدلات تطورها وتنتج البطالة عن الاختلاف الذي يحدث في سوق العمل حيث عرض قوة العمل يفوق الطلب عليها، وما ينجر عن ذلك من آثار بليغة على المجالات الاقتصادية، الاجتماعية والسياسية.

1-2-1 البطالة مفهومها وقياسها.

اختلفت التعاريف التي تطرقت إلى البطالة من حيث صياغتها لكنها اتفقت في المعنى والمفهوم، كما نجد أنها تتبع طريقة واحدة لقياس حجم البطالة، إلا أن المشكلة تكمن في صعوبة قياسها.

أولا) مفهوم البطالة:

تعددت التعاريف التي تناولت ظاهرة البطالة من قبل بعض الاقتصاديين وبعض الهيئات الدولية، لذلك سوف نعرض بإيجاز لكل منهما.

أ- تعاريف بعض الاقتصاديين:

تعرف البطالة على أنها الحالة التي تطبق على الأشخاص القادرين على العمل ولا يعملون بالرغم أنهم يبحثون عن العمل بشكل جدي¹.

ويرى البعض أن البطالة تتمثل في هؤلاء الأفراد الذين يتجاوز عمرهم 15 سنة ويقدرّون على العمل، ولا يلتحقون بوظائف حالية، ويبحثون عن العمل بصورة جدية².

ب - تعاريف بعض الهيئات الدولية:

منظمة العمل الدولية: تعرف البطالة على أنها: العاطل عن العمل هو ذلك الفرد الذي يكون فوق سن معين بلا عمل وهو قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه عند مستوى أجر سائد لكنه لا يجده³.

المكتب الدولي للعمل: يعرف البطالة بأنها تتكون من فئة البطالين من كل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 59 سنة، ووجدوا أنفسهم في يوم معين أو أسبوع معين في إحدى الفئات التالية:

بدون عمل: أي الذين لا يعملون مقابل أجر.

متاح للعمل: أي الذين باستطاعتهم القيام بالعمل فوراً.

يبحث عن العمل: أي الذين اتخذوا خطوات محددة خلال فترة معينة للبحث عن عمل مأجور⁴.

ج - المفهوم الرسمي والعلمي للبطالة:

المفهوم الرسمي: تتمثل البطالة وفقاً 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

¹ عبد القادر محمد، عبد القادر عطية (1999)، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية للكتب، مصر، ص 295.

² نفسه، ص 295.

³ الطيب الوافي، لطيفة بجلول (2006)، البطالة في الوطن العربي، بحوث وأوراق عمل ندوة عربية، إشكالية البطالة وعلاقتها بالجريمة في الوطن العربي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سعد دحلب، البلدة، المنعقد أيام 26-28 أبريل، ص 203، 204.

⁴ عبد الحق العشعاشي، مصطفى حوجو (2013)، دور اقتصاد المعرفة في الحد من البطالة حالة الجزائر، ورقة بحث مقدمة إلى المؤتمر العالمي التاسع للاقتصاد والتمويل الإسلامي ICIEF النمو والعدالة والاستقرار من منظور إسلامي، اسطنبول، تركيا، ص 19، 20.

حجم الفجوة بين كل من الكمية المعروضة من العمل والكمية المطلوبة منه في سوق العمل عند مستوى معين من الأجر¹.

المفهوم العلمي: تعرف البطالة بأنها الحالة التي لا يستخدم فيها المجتمع قوة العمل استخداما كاملا وأمثلا ومن ثم يكون الناتج الفعلي في هذا المجتمع أقل من الناتج المحتمل، مما يؤدي إلى تدني مستوى رفاهية أفراد المجتمع عند المستوى الممكن تحقيقه².

على ضوء ما تقدم يمكن صياغة مفهوم جامع للبطالة على النحو التالي:

" البطالة هي توقف الشخص على العمل أو عدم توافر العمل لشخص قادر عليه وراغب فيه وباحث عنه".

ثانيا) قياس البطالة:

لتسهيل المقارنة عبر الزمن بين الدول فيما يخص نمو عدد العاطلين يتم حساب ما يسمى معدل البطالة ولتوضيح ذلك هناك مقياس رسمي ومقياس علمي كما يلي³:

أ- 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 أن:

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

حيث أن قوة العمل تمثل جميع الأفراد العاملين والعاطلين الذين يرغبون في العمل في ظل الأجر السائدة.

أي أن: قوة العمل = حجم العمالة + حجم البطالة.

¹ مصطفى يوسف كافي (2014)، الاقتصاد الكلي، مكتبة المجتمع العربي، الطبعة الأولى، الأردن، ص 214.

² نفسه، ص 216.

³ على عبد الوهاب نجا (2005)، مشكلة البطالة وأثر برامج الإصلاح الاقتصادي عليها، الدار الجامعية، مصر، ص - ص 10 - 16.

ب - المقياس العلمي للبطالة:

وفقا لهذا المقياس فإن العمالة الكاملة تتحقق في المجتمع عندما يكون الناتج الفعلي في الاقتصاد معادلا للناتج المحتمل، وبالتالي يكون معدل البطالة الفعلي مساويا لمعدل البطالة الطبيعي غير التضخمي، بينما إذا كان الناتج الفعلي في الاقتصاد أقل من الناتج المحتمل، يكون معدل البطالة الفعلي أكبر من معدل البطالة الطبيعي، و في هذه الحالة يعاني المجتمع من وجود بطالة بالمفهوم العلمي ويحدث ذلك بسبب عدم الاستخدام الأمثل لها.

الاستخدام الأمثل لقوة العمل يتطلب ألا تقل إنتاجية العامل عن حد أدنى معين يطلق عليه الإنتاجية المتوسطة المحتملة، وتعرف بأنها أعلى متوسط للإنتاجية فيما بين قطاعات المجتمع وبالتالي فإن:

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

$$\text{الناتج الفعلي} = \text{قوة العمل} \times \text{الإنتاجية المتوسطة الفعلية.}$$

$$\text{فجوة الناتج} = \text{الناتج المحتمل} - \text{الناتج الفعلي.}$$

وتعرف فجوة الإنتاج بأنها تمثل قيمة الناتج المفقود نتيجة لعدم استخدام موارد المجتمع استخداما كاملا وأمثل.

ويمكن تحويل فجوة الناتج المقاسة بوحدات نقدية إلى فجوة بطالة مقاسة بوحدات عمل.

$$\text{فجوة أو حجم البطالة} = \frac{\text{فجوة الناتج}}{\text{الإنتاجية المتوسطة المحتملة}}$$

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد العاطلين}}{\text{قوة العمل}}$$

$$\text{معدل البطالة} = 1 - \frac{\text{الإنتاجية المتوسطة}}{\text{الإنتاجية المتوسطة المحتملة}}$$

والمعادلة الأخيرة تمثل معدل البطالة وفقاً للمقياس العلمي، وهذا المقياس يأخذ في حسبانته كافة أنواع البطالة في المجتمع سواء كانت هيكلية أو دورية أو احتكاكية.

1-2-2 أنواع البطالة.

تتفق معظم الدراسات الاقتصادية والاجتماعية التي تناولت ظاهرة البطالة بأن أنماط وأشكال هذه الظاهرة ليست ثابتة أو نهائية، وإنما هي متغيرة ومتجددة باستمرار، ويمكن تقسيم أشكال البطالة إلى الأنواع التالية:

أولاً) البطالة الدورية:

إن النشاط الاقتصادي بجميع متغيراته في الاقتصاديات الرأسمالية فترات صعود وهبوط والتي يتراوح مداها الزمني بين ثلاث وعشر سنين والتي يطلق عليها مصطلح الدورة الاقتصادية والتي لها خاصية التكرار والدورية وتنقسم الدورة الاقتصادية بصورة عامة إلى مرحلتين، مرحلة الرواج أو التوسع والتي من مميزات الأساسية اتجاه التوظيف نحو التزايد، إلى أن تصل إلى نقطة الذروة أو قمة الرواج، والتي تعتبر نقطة تحول ثم يتجه بعد ذلك النشاط الاقتصادي نحو الهبوط بما في ذلك التوظيف، وتسمى هذه المرحلة بمرحلة الانكماش، وتبعاً لدورة النشاط الاقتصادي فإن البطالة المصاحبة لذلك تسمى بالبطالة الدورية¹.

ثانياً) البطالة الاحتكاكية:

هي بطالة تحدث بسبب الحراك المهني، وتنشأ نتيجة نقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل، أو لدى أصحاب الأعمال الذين تتوافر لديهم فرص العمل، ويمكن إدخال هذا النوع من البطالة في تلك التي أشارت إليها الأمم المتحدة وهي الخاصة بعجز الطلب الكلي للعمل على الاستفادة من العرض المتاح. وذلك يحدث سواء في الدول المتقدمة أو المتخلفة اقتصادياً، ففي الأولى يعجز الطلب الكلي على مجاراة العرض من العمل، وينشأ عدم كفاءة الناتج من الطلب الفعال للسلع والخدمات، فيكون مداواة ذلك بزيادة الإنتاج، ولكن في الدول المتخلفة فالأمر يرجع إلى نقص رأس المال أو الأرض، مما لا يمكن لرأس المال المتاح أن يستوعب العمالة المعروضة في سوق العمل.

والبطالة الاحتكاكية تتمثل في أن الباحث عن العمل ينتقل من منطقة إلى أخرى، أو يكون مؤهلاً على تخصص لا يتطلب غير الثانوية العامة، ويرتقي مؤهله إلى المؤهل الجامعي، ولكنه يبحث عن عمل ولا يجده، لأنه

¹ رائد محمد عبد ربه (2013)، الاقتصاد السياسي، دار الجنادرية، الطبعة الأولى، الأردن، ص 184.

لا يتمكن من الاتصال بصاحب العمل الذي لديه الفرصة ليعمل لديه، وتسمى البطالة خلال الفترة التي يتم البحث فيها عن العمل ببطالة احتكاكية¹.

ثالثاً) البطالة الهيكلية:

قد ينشأ هذا النوع من البطالة نتيجة التغيرات التي قد تحدث في الاقتصاد القومي كتحويل الاقتصاد من اقتصاد زراعي إلى صناعي، ذلك التحويل قد يقود لظهور هذا النوع من البطالة، إذ أن تحول بعض القوى العاملة من القطاع الزراعي إلى القطاع الصناعي فإن ذلك يتطلب من تلك القوى الحصول على مستوى معين من التدريب والتأهيل يمكنها أن تجد لها فرص عمل في القطاع الصناعي الذي يتطلب العمل فيه مهارات تختلف عن المهارات التي يتطلبها العمل الزراعي، كما يمكن أن يحدث هذا النوع من البطالة عند الانتقال من أساليب إنتاجية معينة إلى أساليب إنتاجية أكثر تطوراً، ذلك الانتقال الذي لا بد أن يرافقه ظهور هذا النوع من البطالة، وإذا كانت البطالة الاحتكاكية تمثل ظاهرة مؤقتة، فإن البطالة الهيكلية تمثل ظاهرة قد تحتاج إلى وقت أطول².

رابعاً) البطالة الاختيارية:

هم قلة من الأفراد غير الراغبين في العمل والتي تسمح لهم مواردهم المالية بالعيش المستمر في حالة فراغ من العمل، ويقصد بالبطالة الاختيارية هؤلاء الأفراد الذين تتوفر فيهم شروط العمل (القدرة، الرغبة والبحث عن العمل) ويجدون فرص العمل ولكنهم لا يقبلون الأجر المعروض ويقررون حالة من البطالة بمحض إرادتهم الخاصة³.

خامساً) البطالة الإجبارية:

وهي حالة البطالة التي يرغب عليها الراغبون في العمل والقادرون عليه في ظل مستوى الأجور السائدة والباحثون عنه ولكن دون جدوى، والتي يتعطل فيها العاملون بشكل قهري، أي من غير إرادته أو اختياره والتي يتم فيها الاستغناء عن العاملين بطردهم من أعمالهم وتسريحهم من وظائفهم سواء لأسباب اقتصادية أو غير اقتصادية، ويبحث فيها الداخلون بسوق العمل لأول مرة عن العمل ولا يجدونه، ويكون فيها عدد الراغبين في العمل في ظل مستويات الأجور النقدية السائدة أكبر من عدد العمال المطلوبين للعمل⁴.

¹ خالد الزواوي (2004)، البطالة، مجموعة النيل العربية، الطبعة الأولى، مصر، ص ص 19، 20.

² محمود حسين الوادي، كاظم جاسم العيساوي (2007)، الاقتصاد الكلي، دار المسيرة، الطبعة الأولى، الأردن، ص 164.

³ ابراهيم طلعت (2009)، البطالة والجريمة، دار الكتاب الحديث، مصر، ص 112.

⁴ طارق عبد الرؤوف عامر (2015)، ظاهرة البطالة، دار البازوري العلمية، الطبعة الثانية، الأردن، ص ص 25، 26.

سادسا) البطالة المقنعة:

وهي الحالة التي يتكدس فيها عدد كبير من العمال بشكل يفوق الحالة الفعلية للعمل مما يعني وجود عمالة زائدة أو فائضة لا تنتج شيئا تقريبا، ويسود هذا النوع من البطالة في أغلب المؤسسات والشركات بسبب زيادة التوظيف الحكومي والتزام الدولة بتعيين خريجي الجامعات والمعاهد الملتزمة¹.

سابعا) البطالة الموسمية:

ويحدث هذا النوع من البطالة في أحد قطاعات الاقتصاد القومي نتيجة تغير الظروف الاقتصادية أو المناخية في بعض الفصول وهو ما يؤدي إلى ركود العمل في هذه القطاعات. ويظهر ذلك في قطاع الزراعة في غير مواسم الحصاد، كما يظهر في قطاع الفنادق والمطاعم في المصايف حيث يقل العمل في فصل الشتاء².

1-2-3 أسباب البطالة وآثارها.

تعتبر مشكلة البطالة من أخطر المشاكل التي تهدد الاستقرار الأمني والسياسي والاقتصادي في الدولة وعند البحث في الأسباب المؤدية إلى حدوثها، نجد أنها تختلف من مجتمع إلى آخر، ومن دولة إلى أخرى حسب درجة التطور الاقتصادي فيها، حتى نجد أنها تختلف داخل المجتمع الواحد ومن منطقة إلى أخرى، ويجتمع المختصون على مجموعة من الأسباب التي تؤدي إلى ظهور مشكلة البطالة في الاقتصاد وهذا بدوره يخلق آثار اجتماعية واقتصادية وسياسية.

أولا) أسباب البطالة:

إن أسباب البطالة قد تشترك وقد تختلف من نوع لآخر، فهي تشترك مثلا في الأزمات الاقتصادية وتختلف في غيرها، حيث نجد عدة أسباب تؤثر في حدوث ضغط على فرص العمل المتاحة.

التقدم التكنولوجي: تعتبر مشكلة البطالة عالمية وتتواجد بنسب متفاوتة في كافة دول العالم المتقدمة منها أو النامية على حد سواء، ورغم أن الدول المتقدمة تتميز عن غيرها بانخفاض معدل النمو السكاني إلا أن ظاهرة

¹ صلاح محمد عبد الحميد (2008)، أزمة البطالة، دار النيل العربية، الطبعة الأولى، مصر، ص 13.

² طارق فاروق الحصري (2008)، الآثار الاجتماعية لبرامج الإصلاح الاقتصادي، المكتبة العصرية، الطبعة الأولى، مصر، ص 140.

تواجد البطالة في تلك الدول تعود إلى التقدم التكنولوجي المتنامي والاستعانة بالآلة عن الإنسان مع استبعادها للمشروعات كثيفة العمالة¹.

وهناك أسباب أخرى يمكن إدراجها كالتالي²:

➤ **زيادة الكثافة السكانية:** حيث أن هذه الكثافة تؤدي إلى التهام كل فرص العمل المتاحة في سوق العمل، أو بمعنى آخر عدم وجود تناسب بين فرص العمل المتاحة وبين الطلب عليها من القوى البشرية مما يؤدي على انتشار البطالة وزيادة حجمها.

➤ **عدم التنسيق بين قنوات التعليم والجهات المسؤولة عنها وما يحتاجه سوق العمل:** بمعنى أنه قد يوجد فائض في بعض الخريجين في مهنة معينة، بينما يوجد عجز في مهنة أخرى، فعدم التنسيق بين هذه الجهات وما يحتاجه سوق العمل يؤدي إلى انتشار البطالة وزيادة حجمها.

➤ **الخصخصة:** حيث أنه يترتب عليها تسريح العمال الذين يعملون في الشركات محل الخصخصة مما يؤدي إلى زيادة البطالة.

➤ **تضخم التكاليف اللازمة لتعديل الأوضاع وتحويل المسار من صناعة إلى أخرى:** من الأسباب المؤدية إلى زيادة حجم البطالة والعمل على انتشارها تضخم التكاليف اللازمة لتعديل الأوضاع وتحويل المسار من صناعة إلى أخرى، وهذا مكمل للسبب السابق حينما تقوم الدولة بالخصخصة لشركة ما ونظرا لتضخم التكاليف لتعديل أوضاع هؤلاء العاملين وتحويلهم ربما من صناعة إلى أخرى إذ كانوا قد فشلوا في إدارة الشركة وإنتاج السلع فيها، تقوم الدولة بإعطائهم بعض المكافآت المالية وتسريحهم بدلا من تحويلهم إلى صناعة أخرى، وهذا أدى إلى انتشار ظاهرة البطالة وزيادة حجمها.

➤ **قلة بناء المصانع ودور العمل:** كل ذلك يعد سبب من أسباب انتشار البطالة وزيادة حجمها، إذ ليس الهدف هو إسناد عمل حقيقي لهم، حتى يصبحوا منتجين، لا أن يشكلوا بطالة مقنعة، وهذا لن يأتي إلا بزيادة بناء المصانع ودور العمل.

¹ محمد علاء الدين عبد القادر (2003)، البطالة، منشأة المعارف، مصر، ص 13.

² أسامة السيد عبد السمیع (2008)، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية - الأسباب - الآثار - الحلول، دار الفكر الجامعي، الطبعة الأولى، مصر، ص - ص 25 - 30.

✚ إغراق السوق المحلي بالبضائع المستوردة وبسعر أقل من المنتج المحلي: حيث أدى ذلك إلى انصراف المستهلك إلى شراء المنتج المستورد لرخص ثمنه وركود البضائع المحلية، وعدم الإنتاج من هذه البضاعة المحلية، ومن ثم تعطيل الأيدي العاملة وآلات الإنتاج، وربما غلق المصانع التي تنتج محليا ومحلات البيع التي تقوم بعرضه.

ثانياً آثار البطالة:

تعد البطالة من أخطر وأكبر المشاكل التي تهدد استقرار الأمم، وتختلف حدتها من دولة لأخرى ومن مجتمع لآخر، فالبطالة تشكل السبب الرئيسي لمعظم الأمراض الاجتماعية وتمثل تهديد واضح على الاستقرار السياسي، حيث يتضح ذلك من خلال الآثار التالية:

أ- الآثار الاقتصادية:

يترتب على البطالة إهدار جزء من موارد المجتمع ومن ثم انخفاض مستوى الناتج بمقدار بما كان يسهم به هؤلاء العاطلين، فضلا عن ذلك زيادة حجم البطالة بالمجتمع يؤدي إلى زيادة الطلب الكلي على السلع دون أن يقابله زيادة ملموسة في العرض الكلي، مما يؤدي إلى زيادة معدلات التضخم ويعيق هذا عمليات التنمية في المجتمع بسبب عدم الاستقرار الاقتصادي كما يترتب على البطالة زيادة حدة العجز في ميزانية الدولة بسبب انخفاض إيرادات الدولة من الضرائب نتيجة لانخفاض الدخول فضلا عن زيادة مدفوعاتها في صورة تقديم إعانات البطالة أو الدعم لتوفير الضروريات لهؤلاء العاطلين¹.

وللبطالة تأثيرات اقتصادية عديدة حيث تؤدي البطالة إلى الظواهر التالية²:

✚ يترتب على بطالة العمال الماهرين ومتوسطي المهارة، حينما تطول فترة بطالتهم خسارة تتمثل في فقدانهم التدريجي لمهاراتهم وخبرتهم، وبذلك ضياع في التكلفة والنفقات التي تم إنفاقها على هذا العنصر البشري.

✚ وجود ركود اقتصادي يعني وجود بطالة وركود حركة الإنتاج والبيع والشراء مما يؤدي إلى انخفاض معدل الاستثمار الذي يعتبر بمثابة المحرك الرئيسي للنشاط الاقتصادي.

¹ السيد محمد السريتي، علي عبد الوهاب نجا (2008)، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية، مصر، ص 301، 302.

² عبد الرحمن يسري أحمد (2004)، النظرية الاقتصادية الجزئية والكلية، الدار الجامعية، الطبعة الثانية، مصر، ص 274.

ب- الآثار الاجتماعية والنفسية:

يشعر المتعطلون باليأس والإحباط وعدم الانتماء للدولة فتنتشر الجنايات والمخالفات والسرقات خاصة إذا لم يكن هناك إعانة خلال فترة تعطله ومن ثم يعجز عن إشباع حاجات المعيشة الضرورية، أضف إلى ذلك الانحرافات الفكرية وانتشار الشعور بالحقد والبغضاء، ومما هو جدير بالملاحظة أنه كلما طال فترة التعطل كلما صار ضررها جسيما حيث تؤثر تأثيرا سلبيا على مواهب العامل، بل يفقد الإنسان ميزة التعود على العمل وإتقانه وينخفض مستواه، فحتى إذا أتيحت للمتعمل الفرصة للعمل مرة ثانية، بعد انقطاعه عن العمل فترة طويلة ، لكان ذلك في غير صالح العامل¹.

وهناك عدة آثار اجتماعية ونفسية لا تقل سوء وخطورة عن الآثار الاقتصادية نذكر منها: الاضطرابات النفسية والعصبية للمتعملين عن العمل قد تدفعهم إلى ارتكاب جرائم لتعويض النقص النفسي والمالي جراء التعطل عن العمل²، أضف إلى ذلك التخلف الاجتماعي نتيجة عدم القدرة على إشباع الحاجات الأساسية للقوة العاطلة عن العمل والمتمثلة في الرعاية الصحية والتعليم والإطعام والإيواء فهي تشكل الاستقرار الأسري والاجتماعي³.

كما أن لارتفاع معدلات الجريمة بين العاطلين عن العمل، وما يرافقها من سلوكيات كنتعاطي المخدرات والمسكرات والممارسات السلبية الأخرى العديدة التي ترافق البطالة وترتبط بها، وما تولده من آثار على المجتمع، كما هو معروف أن الجرائم لها تكاليف اجتماعية يتحملها المجتمع إما بسبب معالجتها أو نتائجها وآثار نفسية ترتبط بها وتنجم عنها⁴.

ج- الآثار الأمنية والسياسية:

يترتب على انتشار البطالة وتزايدها في أي مجتمع تهديدا لاستقراره السياسي والاجتماعي وخاصة عندما تطول فترة التعطل هذه مما يساعد على انخراط المتعملين في مجموعات إرهابية بهدف الضغط على الحكومات حتى

¹ أحمد محمد مندور (1995)، مبادئ الاقتصاد الكلي، مركز الإسكندرية للكتاب، مصر، ص 238.

² هيثم الزغيبي، حسن أبو الزيت (2000)، أسس ومبادئ الاقتصاد الكلي، دار الفكر، الطبعة الأولى، الأردن، ص 149.

³ نفسه، ص 149.

⁴ فليح حسن خلف (2007)، الاقتصاد الكلي، عالم الكتاب الحديث، الأردن، ص 346.

توفر لهم العمل والحياة الكريمة، وتوجد علاقة واقعية مشاهدة فيما بين زيادة معدلات البطالة في المجتمع ومستوى الإرهاب والانقلابات السياسية¹.

وأيضاً المظاهرات والاحتجاجات والتي يقوم بها العاطلين عن العمل، وما يترتب على ذلك من فوضى وعدم استقرار سياسي يؤدي أحياناً إلى سقوط نظام الحكم نفسه².

حظيت ظاهرة البطالة باهتمام على الصعيد النظري الوصفي، فتنوعت أشكالها وصورها، واختلفت أسبابها ومبرراتها وعمت آثارها وأضرارها على الفرد والمجتمع والدولة، والبطالة تمثل تحدياً ومشكلة متعددة الأبعاد الاجتماعية، الاقتصادية والسياسية بالرغم من التقدم الاقتصادي السريع الذي تشهده المجتمعات، وما ينبغي الإشارة إليه كذلك أن البطالة تقاس عن طريق نسبي أو معدلات معينة.

1-3 النظريات المفسرة للبطالة .

لقد حظي موضوع البطالة باهتمام المفكرين الاقتصاديين على اختلاف مذاهبهم وأفكارهم من فترة زمنية إلى أخرى، ولعل تنوع أشكال البطالة هو أحد العناصر المفسرة لتعدد التحاليل حول فهمها وتفسيرها، وستتناول في هذا المبحث أهم النظريات المفسرة للبطالة.

1-3-1 النظرية الكلاسيكية والنيوكلاسيكية.

اختلفت الاتجاهات والآراء لتفسير ظاهرة البطالة ومن بينها النظرية الكلاسيكية والنيوكلاسيكية اللتان تفران بنوع واحد من البطالة وهي الاختيارية أو الاحتكاكية فقط.

أولاً) النظرية الكلاسيكية:

إن تفسير حالة البطالة ضمن النظرية الكلاسيكية يكون في أسواق العمل، وبالتالي ابتعاد الاقتصاد عن حالة العمالة الكاملة، إنما تمثل حالة مؤقتة سرعان ما تزول بفعل قوى التكيف التلقائي، التي ستدفع تلك الأسواق إلى التوازن من جديد عند مستوى العمالة الكاملة³.

¹ السيد محمد السريتي (2008)، مرجع سبق ذكره، ص 302.

² إياد عبد الفتاح النصور (2015)، المفاهيم والنظم الاقتصادية الحديثة، دار صفاء، الطبعة الثانية، الأردن، ص 310.

³ أسامة بشير الدباغ (2007)، البطالة والتضخم المقاولات النظرية ومناهج السياسة الاقتصادية، الأهلية، الطبعة الأولى، الأردن، ص 160.

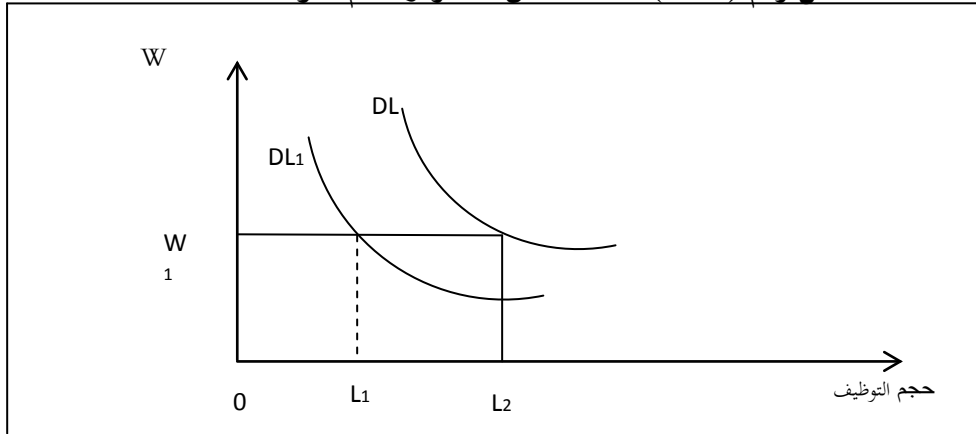
كما يركز الاقتصاديون الكلاسيكيون في تحليلهم على المدى الطويل، حيث يربطون البطالة بالمشكلة السكانية، تراكم رأس المال، النمو الاقتصادي والطاقات الإنتاجية للاقتصاد. كما يركز اهتمامهم بالبعد الاجتماعي والسياسي للظاهرة الاقتصادية¹.

إن البطالة التقليدية حسب هذه النظرية تنشأ عن عدم كفاية عرض السلع لكون إنتاج المؤسسات أقل من الطلب نتيجة لانخفاض الأرباح، وهذا راجع لارتفاع الأجور مما يعني أن القائمين على الاستثمار سوف يرفعون من مستوى استثماراتهم القادرة على زيادة التشغيل تجنباً لتضخم التكاليف².

كما يرجع الكلاسيك سبب البطالة إلى عدم تأدية سوق العمل لوظيفته بشكل صحيح. وفي حالة وجودها فإن آلية الأجور كفيلة باستيعاب اليد العاملة العاطلة، ذلك أن تخفيض هذه الأخيرة سيرفع مستوى الأرباح، وهو ما يشكل حافزاً لزيادة الاستثمار وبالتالي رفع مستوى التشغيل، خصوصاً في ظل التنافس على مناصب العمل والقبول بمستوى الأجور السائدة³.

وأيضاً معدلات الأجور تكاد أن تكون ثابتة في الفترة القصيرة في شكل عقود عمل، فإن منحنى العمل سيأخذ شكل الخط المستقيم في جزء كبير منه⁴. وللقوف بصورة أكثر وضوح نورد الشكل التالي:

الشكل رقم (1-1): العلاقة بين الأجر وحجم التوظيف.



المصدر: سكيبة بن حمودة (2006)، دروس في الاقتصاد السياسي، دار الملكية، الطبعة الأولى، الجزائر، ص 173.

¹ حميد مقراني (2015)، أثر الانفاق الحكومي على معدلي البطالة والتضخم في الجزائر (1988-2012)، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير (غير منشورة) في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد كمي، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، ص 74.

² نفسه، ص 74.

⁴ سكيبة بن حمودة (2006)، دروس في الإقتصاد السياسي، دار الملكية، الطبعة الأولى، الجزائر، ص 173.

إذا كان منحني العرض لا نهائي المرونة عند مستوى معين من الأجر فإن منحني الطلب على العمل هو الذي يحدد حجم التوظيف، فعندما كان منحني الطلب DL كانت كمية التوظيف 0L2، ولما انخفض منحني الطلب DL1 DL2 نقصت كمية التوظيف إلى 0L1، في هذه الحالة يعتبر الكلاسيك أن انخفاض حجم التوظيف بالمقدار L1L2 هو بطالة اختيارية على أساس أن العمال لا يقبلون أجراً أقل من إنتاجيتهم الحدية، ولقد اقترحت النظرية الكلاسيكية في العمالة تخفيض الأجور لحل مشكل البطالة وفائض الإنتاج¹.

ثانياً) النظرية النيوكلاسيكية:

يعد النيوكلاسيك امتداد للفكر الكلاسيكي، فهم يؤمنون بالحرية الاقتصادية وسيادة ظروف التوظيف الكامل تأسيساً على قانون ساي للأسواق الذي ينصب على أن كل عرض يخلق الطلب عليه، فزيادة عرض العمل ينتج عنه بطالة في سوق العمل، مما يؤدي إلى انخفاض الأجر الحقيقي، ومن ثم تتمدد الكمية المطلوبة من العمل حتى تستوعب البطالة وتحقق العمالة الكاملة، وطبقاً لذلك فإن التوازن على المستوى الكلي يتحقق دائماً بتعادل الطلب الكلي مع العرض الكلي في كافة الأسواق، ولقد أوصى النيوكلاسيك بضرورة توافر مرونة الأجور كشرط أساسي لتحقيق هدف العمالة الكاملة، ومن ثم اختفاء البطالة الإجبارية².

وعليه فإن وفقاً للفكر النيوكلاسيكي، فإن مرونة الأجور والأسعار تضمن العمالة الكاملة دائماً في سوق العمل، وأي اختلال يصحح تلقائياً من خلال تغير الأجور، وسريعاً ما تختفي البطالة الإجبارية إن وجدت، ووفقاً لهذا الفكر فإن وجود البطالة واستمرارها ينطبق فقط على البطالة الاختيارية، وبمعنى آخر يمكن لكل الأفراد الراغبين في العمل عند مستويات الأجور التوازنية أن يجدوا عملاً³.

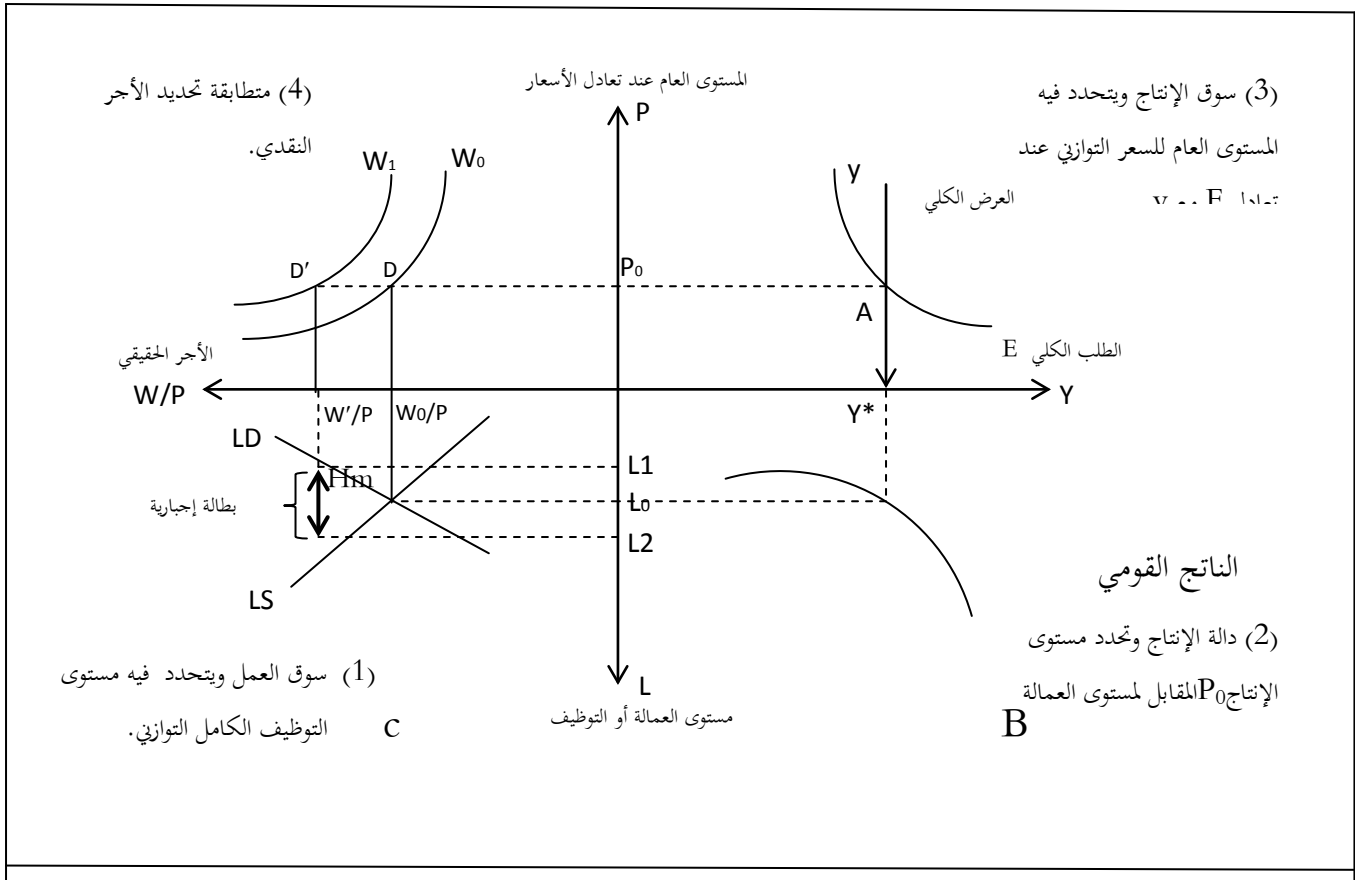
تأسيساً على ما سبق يندرج الشكل الموالي الموضح لنموذج التوازن العام:

¹ سكيبة بن حمودة، مرجع سبق ذكره، ص 174.

² علي عبد الوهاب نجا (2005)، مرجع سبق ذكره، ص 37 ، 38.

³ نفسه، ص 38.

الشكل رقم (1-2): نموذج التوازن العام وفقا للنظرية النيوكلاسيكية.



المصدر: مصطفى يوسف كافي (2014)، الاقتصاد الكلي مبادئ وتطبيقات، مكتبة الجمع العربي، الطبعة الأولى، الأردن، ص 234.

يمكن أن تحدث بطالة في حالة انحراف الاقتصاد عن المسار التوازني (ABCD) وذلك بسبب زيادة الأجر النقدي من (W) إلى (W') مع ثبات العوامل الأخرى مما يترتب عليه زيادة الأجر الحقيقي من (W0/P) إلى (W'/P)، ومن ثم توجد بطالة إجبارية تقدر بالمساحة (Hm) غير أن مرونة الأجور تؤدي إلى انخفاض الأجر تدريجياً إلى أن يعود سوق العمل إلى توازنه الأصلي عند النقطة (c) مرة أخرى، وتختفي البطالة الإجبارية في الأجل الطويل وذلك بسبب مرونة الأجور والأسعار، ومن ثم لا يترتب على المتغيرات النقدية في الأجور والأسعار تغيرات حقيقية في الاقتصاد حتى في الأجل الطويل، ذلك أن البطالة الإجبارية تختفي في الأجل الطويل إذا ما تحققت الفروض الخاصة بسوق العمل وما يعنيه ذلك من سيادة ظروف المنافسة الكاملة في سوق العمل، وتجانس عنصر العمل، وقدرته على التنقل والمعرفة التامة، ومرونة الأجور والأسعار، وعدم التدخل الخارجي في سوق العمل¹.

¹ مصطفى يوسف كافي (2014)، الاقتصاد الكلي مبادئ وتطبيقات، مكتبة الجمع العربي، الطبعة الأولى، الأردن، ص 234.

مما سبق يمكن القول أن النيوكلاسيك أعادوا تأكيد ثقتهم في قانون ساي للأسواق، ومن ثم أنكروا إمكان تعرض النظام لأزمات إفراط الإنتاج العام، ومن ثم نفوا احتمالات وجود البطالة على نطاق واسع. وقد اتفق النيوكلاسيك على افتراض حالة المنافسة الكاملة وتوافر مرونة أسواق العمل وعدم جمود الأجور لعلاج ما عسى أن يحدث من بطالة جزئية في بعض القطاعات، وعليه فإن البطالة التي تسود في أي فترة إما أن تكون بطالة اختيارية أو هيكلية، كما اعتقد النيوكلاسيك أنه يوجد ميل كامن في النظام يدفعه نحو تحقيق التوظيف الكامل¹.

1-3-2 النظرية الكينزية.

بالنسبة لكينز فإنه يتفق مع الكلاسيك في التعريف بأن البطالة الاقتصادية تعني البطالة الإجبارية، ولكن يختلف عنهم في أن تحقيق التوازن في سوق العمل لا يتوافق بالضرورة مع التوظيف الكامل وذلك لأن افتراضاته اختلفت مع الكلاسيك من حيث²:

أولاً) افتراض كينز أن العمال يخضعون فعلاً لظاهرة الخداع النقدي ومن ثم فإن عرض العمل دالة في الأجر النقدي وليس الأجر الحقيقي.

ثانياً) لم يفترض كينز أن سوق العمل تسوده المنافسة الكاملة فاعترف بوجود التنظيمات العمالية وتأثيرها على تحديد الأجور النقدية متمثلة في الأجر التعاقد الذي لم يتم التعاقد عليه من خلال عملية المساومة الجماعية.

لكن رغم هذا فقد اتفق كينز مع الكلاسيك بالنسبة للطلب على العمل فهو يعكس الإنتاجية الحدية للعمال وهو أيضاً دالة متناقصة في الأجر الحقيقي³.

بموجب نظرية كينز في التشغيل فإن الذي يحدد العمال الذين يعملون وكمية السلع التي تنتج هو مفهوم الطلب الكلي الفعال، فعلى قدر الطلب الكلي على السلع ينتج المنتجون، وعلى قدر ما ينتجون يشغلون العدد الملائم من العمال فإذا كان الطلب كبيراً كان الإنتاج والتشغيل كبيرين والعكس صحيح، أما بالنسبة للطلب

¹ رمزي زكي (1998)، الاقتصاد السياسي للبطالة، عالم المعرفة، مصر، ص 271.

² نعمة الله نجيب إبراهيم (2002)، نظرية اقتصاد العمل، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، ص 198.

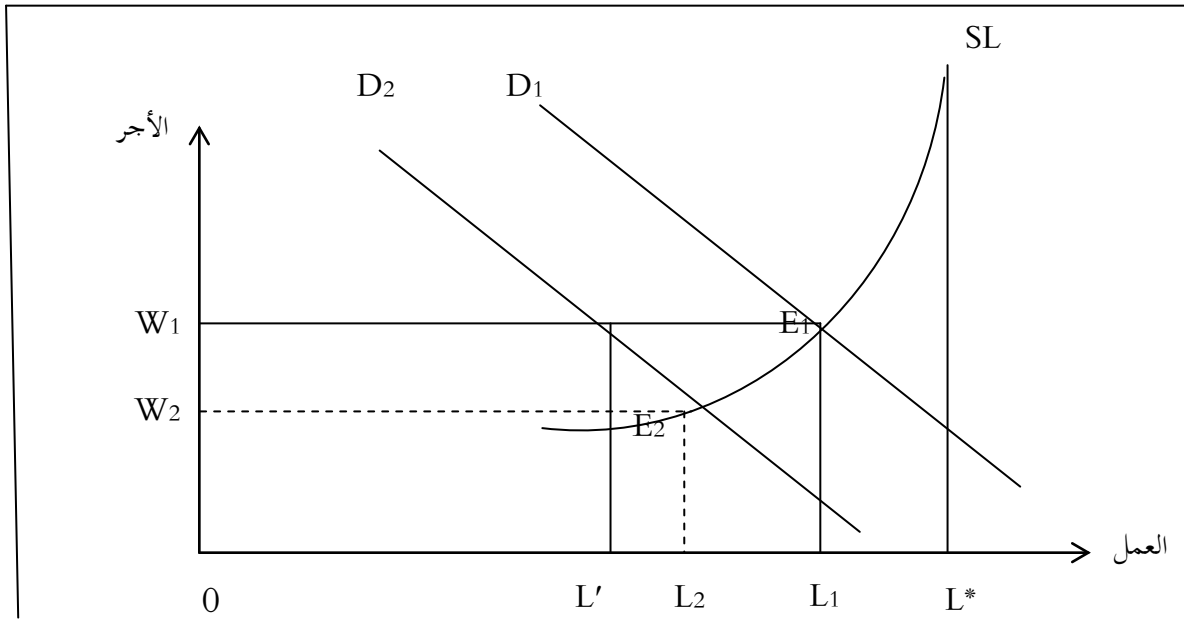
³ نفسه، ص 199.

الفعال عند كينز فإنه الطلب الإجمالي الفعال يتكون من الطلب على السلع الاستهلاكية والطلب على السلع الاستثمارية¹.

كما يرى كينز وأنصاره حتى مع الاعتقاد بمبدأ الحرية الاقتصادية فإن الاقتصاد الكلي يمكن أن يكون في حالة توازن، أي أن الطلب الكلي على السلع والخدمات مساوياً إلى العرض الكلي على السلع والخدمات، ولكن في هذه الحالة تكون دون مستوى الاستخدام الكامل، أي حالة التوازن مع وجود بطالة إجبارية وقد فسر كينز ذلك بقصور الطلب الكلي على السلع والخدمات للوصول إلى مستوى الطلب الكلي اللازم لتحقيق التشغيل الكامل، وطبقاً لوجهة النظر الكينزية فإن البطالة الإجبارية موجودة في الأجل القصير وتتغير عبر الزمن وفقاً لتقلبات الطلب والعرض في سوق العمل، وذلك لعدم قدرة الأجور على التكيف في الأجل القصير، ولكن مع مرور زمن طويل فإن هذه الأجور ستتكيف بشكل يؤدي إلى حذف البطالة الإجبارية ولكن ذلك يحدث في الأجل الطويل جداً².

والشكل الموالي يوضح ذلك:

الشكل رقم (1-3): توازن سوق العمل.



المصدر: مدحت القرشي (2007)، اقتصاديات العمل، دار وائل، الطبعة الأولى، الأردن، ص 198.

¹ مدحت القرشي (2008)، تطور الفكر الاقتصادي، دار وائل، الطبعة الأولى، الأردن، ص 242.

² مدحت القرشي (2007)، اقتصاديات العمل، دار وائل، الطبعة الأولى، الأردن، ص 199، 200.

حيث افترض كينز حالة الجمود التام في الأجور عند مستواها التوازني الأول $W1$ في الشكل السابق، إن تراجع الطلب من $D1$ إلى $D2$ مع ثبات الأجر عند $W1$ يعني حدوث فجوة بين رغبة العمال ورغبة أصحاب العمل في هذا السوق، حيث يرغب أصحاب العمل بتشغيل $L'1$ فقط عند هذا الأجر، ويرغب العمال بعرض الكمية $L1$ عند الأجر $W1$. إن ذلك يعني حدوث بطالة إجبارية تساوي $L'1 - L1$ (فجوة فائض عرض)، إذن إن سبب ظهور البطالة الإجبارية ينحصر في جمود الأجور وبقاءها مرتفعة في حالات التراجع الاقتصادي¹.

ولمعالجة البطالة الإجبارية يرى كينز والكينزيون من بعده الحاجة إلى السياسات الاقتصادية (المالية والنقدية) لتقصير فترات التراجع وبالتالي تقليل حجم البطالة الدورية بهدف تشجيع وتوسيع الطلب الكلي على السلع والخدمات للوصول إلى مستوى الطلب الكلي اللازم لتحقيق مستوى التشغيل الكامل، وهذا بدوره يؤدي إلى زيادة الإنتاج وبالتالي زيادة الطلب على الأيدي العاملة وامتصاص الفائض من القوى العاملة².

أخيراً يمكننا القول أنه كان لكينز الفضل في توضيح مفهوم البطالة الإجبارية الناتجة عن قصور الطلب الكلي الفعال، وقد نادى كينز بضرورة تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي بهدف علاج القصور في الطلب الكلي لعلاج البطالة الإجبارية وذلك باستخدام السياسات المالية التوسعية.

1-3-3 النظريات الحديثة.

تختلف تحليل النظريات الحديثة حول تفسير البطالة تبعا لسوق العمل، حيث يمكن أن يتم على مستوى هذا السوق بمفرده أو بعلاقته مع باقي الأسواق. ولقد كان تفسير البطالة في النظريات السابقة عاجز مع متطلبات العصر لذلك ظهرت عدة نظريات حديثة تقوم بالتطوير والتعديل وأكثر قدرة على تفسير الظواهر الحديثة.

أولاً) 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 وتقييم عملية البحث هذه بسمتين أساسيتين السمة الأولى عملية مختلفة؛ لأنها تتضمن نفقات متعلقة بالبحث والاختيار

¹ مدحت الفريشي (2007)، مرجع سبق ذكره، ص 199.

² نفسه، ص 200.

والسمة الثانية أنها عملية تستغرق فترة زمنية من الوقت وتستند هذه النظرية على هاتين السمتين في تفسير ظاهرة وجود كم من المتعطلين إلى حين مع وجود فرص عمل شاغرة، ولتفسير تباين الأجيال المتعلقة بنفس فئات المهارة دون أن يعني ذلك وجود أي نوع من الاختلال في آليات سوق العمل¹.

فمن وجهة هذه النظرية أن الأفراد يتركون مناصب عملهم، والتفرغ للبحث عن وظائف جديدة ملائمة لقدراتهم وحسب هيكل الأجيال وبالتالي فالبطالة في هذه الحالة هو سلوك اختياري، كما أن هذه البطالة (الاحتكاكية) تعتبر ضرورية من أجل الحصول على التوزيع الأمثل لقوة العمل بين الاستخدامات المختلفة، كما أنها تؤدي إلى حصول كل فرد على أفضل فرصة للعمل².

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 وفرة فرص العمل المتاحة وعلى العكس في حالة الكساد الاقتصادي، كما أن الداخلين الجدد في سوق العمل وخاصة الفئة الشبانية نظراً لانعدام خبرتهم بأحوال السوق تزداد درجة تنقلهم بين الوظائف المختلفة من أجل الحصول على المعلومات المطلوبة، وبالتالي يتعرضون لفترة بطالة أطول من غيرهم³.

والواقع أن نظرية البحث عن العمل لا تفسر حقيقة البحث على معلومات فرص العمل وتلاعب معدلات البطالة المرتفعة، فلا يمكن إرجاعها لمجرد رغبة الأفراد في التفرغ لعملية جمع المعلومات، وبالتالي فهي عاجزة عن تفسير ظاهرة البطالة وخاصة في الآجال الطويلة، كما أن تغيير الوظائف وانتقال العمل من وظيفة إلى البحث عن وظيفة أخرى، وذلك بدون المردود بحالة التعطل، كما أن الدراسات أثبتت أن نسبة كبيرة من البطالة ترجع إلى تخلي المشروعات عن العمل وليس الفكر⁴.

¹ مدني بن شهرة (2009)، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، الطبعة الأولى، دار الحامد، الأردن، ص 244، 245.

^{2 3 4} نفسه، ص 245.

ثانياً) نظرية اختلال التوازن:

ظهرت على يد الاقتصادي الفرنسي **E. Malinvaud**، كمحاولة لتفسير معدلات البطالة المرتفعة في الدول الصناعية خلال فترة السبعينات من القرن الماضي. ويرتكز تحليله للبطالة على سوقين هما: سوق السلع وسوق العمل. وتبني هذه النظرية فرض جمود الأسعار والأجور في الأجل القصير، ويرجع ذلك إلى عجزها عن التغير بالسرعة الكافية لتحقيق التوازن المنشود، ونتيجة لذلك يتغير سوق العمل لحالة اختلال متمثلة في وجود فائض في عرض العمل عن الطلب، مما يقود إلى البطالة الإجبارية، ولا تقتصر النظرية على البحث عن أسباب البطالة في إطار دراسة سوق العمل، وإنما تسعى أيضاً لتحليلهما من خلال دراسة العلاقة بين سوق العمل وسوق السلع¹.

إذ يمكن أن ينتج عنه نوعان من البطالة هما²:

➤ **النوع الأول:** يتميز بوجود فائض في عرض العمل عن الطلب عليه، ويترتب على ذلك عدم قيام أصحاب العمل أو رجال أعمال بتشغيل عمالة إضافية لوجود فائض في الإنتاج وهو ما يتطابق مع التحليل الكينزي.

➤ **النوع الثاني:** في هذه الحالة تقترن البطالة في سوق العمل بوجود نقص في المعروض من السلع عن الطلب عليها، وتكون أسباب البطالة في ارتفاع معدل الأجور الحقيقية للعمال، مما يدفع المستخدمين إلى عدم زيادة كل من عرض السلع ومستوى التشغيل بسبب انخفاض ربحية الاستثمارات، وهو ما يتطابق مع التحليل الكلاسيكي.

ثالثاً) نظرية تجزئة سوق العمل:

أول من تناول فكرة ازدواجية سوق العمل هما الاقتصاديان **Piore** و **Doeringer** خلال أعمالهما الصادرة سنة 1971 والمرتبطة بأسواق العمل العالمية وتحليل القوى العاملة حيث أوضحت دراستهما الميدانية أن قوة العمل تتعرض لنوع من التجزئة على أساس العرق، النوع، السن والمستوى التعليمي، وتهدف النظرية إلى

¹ مقدم عبيرات، ميلود زيد الخير (2006)، مشكلة البطالة في الفكر الاقتصادي مع الإشارة إلى إلى برامج الإصلاح، ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى الوطني حول البطالة أسبابها، معالجتها، وأثرها على المجتمع، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة سعد دحلب البليدة، ص306.

² نفسه، ص306.

البحث عن أسباب ارتفاع معدلات البطالة في نهاية الستينات وبداية السبعينات ومن ثم تقديم العلل حول تزامن وجود معدلات بطالة مرتفعة في قطاعات معينة مع حدوث ندرة في القوى العاملة في قطاعات أخرى¹.

وتفترض النظرية وجود نوعين من الأسواق يختلفان من حيث الخصائص والوظائف المرتبطة بكل منهما على النحو التالي²:

✓ **سوق أولي**: يتميز هذا السوق بالاستقرار الوظيفي، إذ يشمل مناصب عمل ذات أجور مرتفعة في ظل ظروف جيدة وآفاق مستقبلية مهيأة لأمعة، وتستخدم في هذه السوق الفنون الإنتاجية كثيفة رأس المال وفتة عمالية ماهرة التي تحرص المؤسسة على الاحتفاظ بها، كما تتمتع مثل هذه الأسواق بدرجة عالية من استقرار الطلب على منتجاتها، ومن الطبيعي أن ينعكس هذا الاستقرار على اليد العاملة المشتغلة فيها.

✓ **سوق ثانوي**: يمتلك الخصائص العكسية للسوق الأولي، أجور منخفضة، حركية عالية لليد العاملة، علاقات العمل فيه فردية تسودها أحكام تعسفية، مناصب عمل محدودة الآفاق مع تعرض أغلب العمال إلى البطالة، إذ تستخدم أساليب إنتاجية كثيفة العمل، والتي تتأثر بسهولة بالتقلبات في مستوى النشاط الاقتصادي، ونتيجة لذلك تحتاج هذه السوق فئات من العمل لا تتمتع بنفس الحقوق والضمانات السائدة في السوق الأولي.

إن الفئة الأكثر عرضة للبطالة هي تلك التي تنتمي إلى السوق الثانوي أين تخضع تقلبات العمل فيه للظروف الاقتصادية حيث يسهل تشغيل العمال في أوقات الرواج، كما يسهل التخلص منهم في أوقات الكساد، وهو ما يعني أن المشغلين يكونون أكثر عرضة للبطالة. هذا لا يعني أن البطالة لا تمس القطاع الأولي، بل يمكن أن يحدث ذلك في فترة الركود الاقتصادي المستمر وبنسب ضعيفة، فإذا مست البطالة عامل ينتمي إلى السوق الأولي ويرفض البحث عن العمل في السوق الثانوي، فإن مثل هذه البطالة تكون إرادية ولا تشكل خطرا عليه لأن احتمال بقاءه فيها ضعيف خصوصا إذا دخل المنافسة عمالا لديهم خصائص فردية غير مفضلة للإدماج السهل في سوق الشغل كتلك المتواجدة في السوق الثانوية³.

¹ سليم عقون (2010)، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة - دراسة قياسية تحليلية حالة الجزائر - مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير (غير منشورة) في علوم التسيير، تخصص تقنيات كمية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، ص 29.
² نفسه، ص 29.
³ نفسه، ص 29.

بشكل عام فإن المرور من السوق الثانوي إلى الأولي عملية صعبة، لأن العامل المنتمي إلى السوق الثانوي يتطلب منه قضاء فترة البطالة ليست بالقصيرة حتى يتم إدماجه في سوق العمل الأولي وهنا تكمن الخطورة¹.

يتضح مما سبق أن الكلاسيك فرقوا بين نوعين من البطالة؛ البطالة الإختيارية والإجبارية، وأن مصدر البطالة لديهم ارتفاع التكاليف لدى المؤسسات بما فيها الأجور، والنظرية النيوكلاسيكية لم تولي اهتماما كبيرا للبطالة بسبب تبنيتها لقانون ساي للأسواق فهي افترضت حالة التوظيف التام، أما البطالة عند كينز هي نتيجة لعدم كفاية الطلب الكلي، وبالنسبة للنظريات الحديثة ركز تحليلها على الوظيفة في حد ذاتها لتفسير البطالة.

1-4-1 البطالة في الجزائر.

تواجه الجزائر كغيرها من الدول النامية تحديات كثيرة عرقلت مسارها التنموي والمعيشي، تتمثل في مختلف المشاكل التي تعاني منها مجتمعاتها تأتي في مقدمة هذه المشاكل البطالة، وفي هذا الصدد اعتمدت الجزائر عدة سياسات وإجراءات للحد من البطالة والتي تتميز بدورها بخصائص معينة كما أن معدلاتها في تذبذب مستمر.

1-4-1 أقسام البطالة في الجزائر.

تتميز البطالة في الجزائر بخصائص عديدة كالبطالة في الريف وهي في ارتفاع مستمر رغم المخططات الوطنية الموجهة للريف الجزائري لاسيما منها المخطط الوطني للتنمية الريفية، وربما يعود هذا إلى عزوف الشباب الجزائري عن مواجهة الأعمال الريفية كالزراعة والتوجه نحو الأعمال الإدارية، وأغلب البطالين في الجزائر من فئة الذكور ولا تمثل فئة الإناث سوى 20.4% من طالبي العمل، كما أن أكثر من 69% من البطالين الجزائريين لم يسبق لهم العمل وتنحصر أعمارهم بين 16 و 19 سنة أي أنهم بدون تأهيل².

ومما سبق يمكننا تقسيم البطالة في الجزائر إلى:

¹ سليم عقون (2010)، مرجع سبق ذكره، ص 30.

² صفية بوزار (2014)، فعالية وانعكاسات سياسة التشغيل على البطالة والفقير في الجزائر خلال الفترة 1990 – 2014، ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى الدولي حول تقييم سياسات الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة، مخبر العولمة والسياسات الاقتصادية، جامعة الجزائر 3، المنعقد يومي 08 – 09 ديسمبر، ص ص 556 ، 557.

أولاً) بطالة خاصة بالشباب:

يمثل الشباب النسبة الأكبر من البطالة وخاصة منهم الذكور فحسب المعطيات المقدمة من الهيئات الرسمية (وزارة العمل ANEMONS) تبين أن أغلبية البطالين هم شباب حيث أن ظاهرة البطالة تمس الشباب بصفة غالبية إذ تبلغ هذه النسبة لدى الفئة البالغة ما بين 16 و 24 سنة 22.4%، أي ما يفوق شباب ناشط واحد من ضمن خمسة، بينما تبلغ هذه النسبة 7.2% لدى البالغين 25 سنة فأكثر، وتجدد الإشارة إلى تفاوت النسبة ما بين 8.2% لدى الأشخاص بدون شهادة إلى 16.1% لدى حاملي الشهادة الجامعية (9.5% لدى الذكور و 22.7% لدى الإناث) وكل ما سبق حسب الإحصائيات المقدمة من طرف الديوان الوطني للإحصائيات سنة 2011 أما خلال السنوات 2012، 2013، 2014، 2015 فقد بلغت نسبة البطالة لدى الشباب على التوالي 27.5%، 24.8%، 24.8%، 29.9% ومن خلال هذه الإحصائيات نلاحظ أن البطالة لدى الشباب في تذبذب مستمر مع استقرار نسبي خلال سنتي 2013 و 2014¹.

ثانياً) بطالة خريجي الجامعات:

إن البطالة عرفت انتشارا واسعا وسط خريجي الجامعات، ونظرا للكم الهائل من المتخرجين من الجامعات الجزائرية من سنة لأخرى، ورغم الجهود المبذولة من طرف الدولة لخلق مناصب شغل جديدة تتلاءم مع تخصصاتهم، إلا أن احتياجات سوق الشغل لا تغطي جميع المتخرجين وهو ما ساهم بشكل فعلي في تفشي البطالة وسط هذه الفئة حيث أن من أسباب البطالة لدى المتخرجين الجامعيين تعود إلى عدم التوافق بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل وعامل الخبرة الذي لا يتوفر لدى حاملي الشهادات وأيضا إيجاد إستراتيجية واضحة وفعالة تقوم بإيجاد التناسب بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل في الجزائر².

وبغرض الوقوف على تطور نسبة البطالة في صفوف خريجي الجامعات، نورد الجدول التالي:

¹ الديوان الوطني للإحصائيات عن الموقع www.ons.dz/IMG/pdf/emplar0915.pdf يوم التصفح 10-04-2017.

² عبد الحق العشايشي، مصطفى حوحو (2013)، مرجع سبق ذكره، ص 19، 20.

الجدول رقم (1-1): نسبة البطالين الجامعيين خلال فترة 2010 – 2015

السنة	2010	2011	2012	2013	2014	2015
نسبة البطالة %	21.4	16.1	15.2	14.3	16.4	14.1

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على معطيات ONS عن الموقع: www.ons.dz/IMG/pdf/emplar0915.pdf يوم التصفح 2017-04-10.

يتضح من الجدول أن معدل البطالة ضمن صفوف خريجي الجامعات عرفت معدلات متفاوتة خلال الفترة 2010-2015 حيث قدر بـ 21,4 % سنة 2010 ليشهد انخفاض محسوس سنة 2013 حيث قدرت بـ 14,3 %، ثم ارتفعت سنة 2014 إلى 16,4 % .

والجدير بالذكر أن الجزائر من البلدان التي تحظى بتوافد عدد هائل من خريجي الجامعات والمعاهد على سوق العمل سنويا، في ظل واقع محبط تصطدم به هذه الشريحة ويقدر عدد الوافدين سنويا لسوق العمل من الجامعيين بـ 120 ألف حامل شهادة جامعية، وهذا يمثل عبء إضافي لبقية شرائح المجتمع التي تصطف طابور طالبي العمل، ليبقى أمل الحصول على منصب عمل مرهون بالعديد من الاعتبارات التي يتطلبها سوق العمل، والتي من المفترض أن تتوفر في خريجي الجامعات¹.

ثالثا) بطالة بسبب ضعف التأهيل:

إن ثلاثة أرباع $\frac{3}{4}$ العاطلين عن العمل في الجزائر لا يتمتعون بأي تأهيل، هذا ما يصعب دمجهم في سوق العمل، ضف إلى ذلك أن $\frac{2}{3}$ من مجموع البطالين هم طالبين جدد للشغل، معناه دون أية خبرة مهنية، فهذه البطالة ناتجة عن سوء الإدماج التي تترجم ظاهرة خطيرة وهي الطرد الجماعي، حيث يجد الشباب نفسه أمام حلقة مفرغة وتناقض صارخ يرفضه نظام سوق الشغل الجزائري في غياب سياسة فعالة، ألا وهي الحصول على الخبرة، مع العلم أن الشباب كي يحصل على الخبرة يجب أن يعمل، ولكي يعمل يجب أن تكون له الخبرة، التي لا تقل في الغالب عن 5 سنوات².

¹ سميرة العابد، زهية عباذ (2012)، ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموحات، مجلة الباحث، جامعة باتنة، الجزائر، العدد 11، ص ص 80 ، 81.

² سمية قنيدرة (2010)، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير (غير منشورة) في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، ص ص 38 ، 39.

1-4-2 تطور البطالة في الجزائر.

رغم الجهود التي بذلتها الجزائر منذ الاستقلال من خلال السياسات التنموية المعتمدة والتي استهدفت بصفة أساسية خلق المزيد من فرص العمل للقضاء على البطالة، إلا أنها لازالت إلى حد اليوم تعاني من هذه المشكلة، فحسب الإحصائيات المقدمة من طرف الديوان الوطني للإحصائيات بلغت البطالة خلال الثلاثي الرابع من سنة 2011 نسبة 10% على المستوى الوطني مع تسجيل تباينات معتبرة حسب الجنس والفئة العمرية والمستوى التعليمي، حيث سجلت نسبة 8.4% لدى الذكور و 17.2% لدى الإناث، وخلال الثلاثي الرابع من سنة 2012 فقد بلغت نسبة البطالة 11% على المستوى الوطني، أما خلال الثلاثي الرابع من سنة 2013 انخفضت نسبة البطالة إلى 9.8% على المستوى الوطني، وفي سبتمبر 2015 بلغ معدل البطالة 11.2% على المستوى الوطني مسجلا بذلك ارتفاعا بلغ 0.6 نقطة مقارنة بسبتمبر 2014¹.

والجدول التالي يوضح التغيرات في معدلات البطالة خلال الفترة 2001 – 2013:

الجدول رقم (1-2): تطور معدلات البطالة خلال الفترة 2001 – 2013.

السنة	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
معدل البطالة %	27,3	25,9	23,7	17,7	15,27	12,27	13,8	11,8	10,2	10	9,8	11	9,8

المصدر: صباح زروحي، عبد الحميد برحومة، دراسة قياسية للعلاقة بين معدل البطالة والنمو الاقتصادي في الجزائر خلال الفترة

1990 – 2013 باستخدام التكامل المشترك، عن الموقع :

dspace.univ-biskra.dz:8080/jspui/bitstream/123456789/7008/1/ln5.pdf يوم التصفح 2017-04-10.

استقراء للجدول أعلاه نلاحظ أن معدلات البطالة عرفت انخفاضا محسوسا حيث انتقلت من 27.3% سنة 2001 لتصل إلى 9.8% سنة 2013 وهذا يرجع إلى ارتفاع أسعار البترول في الأسواق العالمية وتحسن مداخل الدولة، كما قامت الجزائر نتيجة للأزمة الاقتصادية والاجتماعية إبتداء من سنة 2001 من تطبيق برنامج لدعم النمو الاقتصادي بمبلغ يقدر ب 525 مليار دينار جزائري على امتداد أربع سنوات، ومن بين أهداف هذا البرنامج هو رفع وتيرة النمو الاقتصادي وخفض نسبة البطالة، وقد سطر هذا البرنامج خلق 626380 منصب شغل دائم و 186850 منصب شغل غير دائم.

¹ الديوان الوطني للإحصائيات عن الموقع www.ons.dz/IMG/pdf/emplar0915.pdf يوم التصفح 2017-04-10.

علما أن نسبة البطالة انخفضت خلال مرحلة البرنامج التكميلي (2004 - 2009) وبلغت 15.27% سنة 2005 و 10.2% سنة 2009 وذلك نتيجة لاستحداث المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخلق أكثر من 27400 مؤسسة في سنة 2005.

واعتمدت الجزائر برنامج آخر لتوطيد النمو الاقتصادي (2010 - 2014) شهد معدل البطالة انخفاض في السنة الأولى 2010 وصل إلى 10%، ويرجع ذلك في الأساس إلى تدعيم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمشاريع المصغرة (كمشروع 100 محل في كل بلدية) بالإضافة إلى زيادة الدعم لوكالة تشغيل الشباب.

1-4-3 الإجراءات المتخذة للحد من البطالة في الجزائر.

هدفت الجزائر من خلال العديد من السياسات التنموية المتبعة إلى تحقيق التنمية الشاملة من بينها التشغيل كأحد الأولويات للحد من البطالة، حيث لا يزال التشغيل أحد أولويات الدولة نتيجة زيادة حدة البطالة واعتمدت الجزائر عدة سياسات وهيكل كما اتخذت إجراءات للحد من البطالة كما يلي:

أولاً) البرامج الخاصة بتشغيل الشباب:

هو أول برنامج شرع في تطبيقه سنة 1989، وهو موجه لفئة الشباب المتراوحة أعمارها ما بين 16 و 27 سنة، ويتعلق بمنح المستفيدين منه عملاً مؤقتاً في ورشات ذات منفعة عامة، يمول برنامج تشغيل الشباب من طرف الدولة عن طريق صندوق مساعدة تشغيل الشباب الذي تم إنشائه خصيصاً لذلك، ونتجت عدة نقائص في هذا البرنامج، مما جعل السلطات تقترح برنامجاً آخر وهو جهاز الإدماج المهني للشباب¹.

ثانياً) جهاز الإدماج المهني للشباب:

نتيجة لاتساع بطالة الشباب تبنت الحكومة برنامجاً خاصاً للتخفيف من حدتها وآثارها الاقتصادية والاجتماعية منذ سنة 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

¹ سميرة العابد، زهية عباذ (2012)، مرجع سبق ذكره، ص 79.

استغلال كل الطاقات البشرية المتاحة بما يتلاءم و الأنشطة الممكن توفيرها أو إنشائها عن طريق عملية الإدماج في الوظائف المأجورة بمبادرات محلية ESIL¹.

وكانت هذه الترتيبات ترمي إلى مساعدة الشباب العاطل عن العمل على اكتساب خبرة مهنية في وحدات الإنتاج أو الإدارة مدة تتراوح بين 3 أشهر و 12 شهر، وتتولى توظيف هؤلاء الشباب الجماعات المحلية، ولقد ساعدت هذه البرامج الشباب البطال على الاستفادة من دخل واكتساب خبرة مهنية².

ثالثا) الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة سنة 1995:

إن ارتفاع مستوى البطالة نتيجة تطبيق سياسة الاستقرار الاقتصادي نتج عنه ضعف مستوى الاستثمار وبخاصة العمومي وقلة التشغيل وزيادة الطلب على العمل بوصول بطالين جدد، والتقليص المتزايد للعاملين مضافا إليه البطالة النقدية الناجمة عن غلق المؤسسات العمومية حيث تقلص الشغل الدائم في القطاع الوطني إلى 3% أي 7580 منصب عمل لفترة سبتمبر 1993 – سبتمبر 1994، مما أدى بالجزائر إلى إنشاء الصندوق الوطني للتأمين على البطالة هذا الجهاز في بلد في طريق النمو يعد تحديا كبيرا في مرحلة الانتقال إلى اقتصاد السوق وتمدد العرض³.

رابعا) إنشاء الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب ANSEJ:

تعتبر الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب مؤسسة متخصصة أساسا في دعم ومساندة الشباب العاطل عن العمل في إنشاء صناعات صغيرة تكون موجهة إلى مجالات استثمارية تزيد من القدرات الإنتاجية وتخلق فرص عمل جديدة، وقد تم إنشاؤها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 296/96 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996، وقد وضعت تحت سلطة رئيس الحكومة، ويتولى الوزير المكلف بالتشغيل المتابعة العملية بجميع نشاطات الوكالة، وهي هيئة وطنية ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي ومن مهامها تدعيم وتقديم الاستشارة

¹ ناصر دادي عدون، عبد الرحمن العايب (2010)، البطالة واشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 284.

² بلقاسم ماضي، آمال خدامية (2011)، أسباب مشكلة البطالة في الجزائر وتقييم سياسات علاجها، ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكمة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة باجي مختار، عنابة، المنعقد يوم 20 سبتمبر، ص 14.

³ نفسه، ص 14.

وترافق الشباب ذوي المشاريع الذين ترشح مشاريعهم للاستفادة من قروض البنوك والمؤسسات المالية بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب والامتيازات الأخرى التي يحصلون عليها وغيرها¹.

خامسا) برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الكثافة العالية في اليد العاملة:

يعتبر هذا الجهاز كأحد البرامج الاقتصادية الهامة لمعالجة البطالة خاصة بين الشباب، حيث صمم في أول مرة ليستفيد منه الشباب المقبل على العمل لأول مرة، هذا البرنامج طبق منذ سنة 1997، يهدف إلى إنشاء مكثف لمناصب الشغل المؤقتة في المناطق الأكثر تضررا من البطالة وذلك من خلال فتح ورشات وأشغال كبرى تتعلق بتنمية الهياكل القاعدية بمختلف البلديات، كما يسعى هذا البرنامج إلى تحقيق قيمة إقتصادية مضافة من خلال المشاريع ويعتمد في ذلك على القطاع الخاص قصد تشجيع روح المقاومة وإنشاء مؤسسة صغيرة².

سادسا) عقود ما قبل التشغيل:

لقد دخل هذا البرنامج حيز التطبيق سنة 1998، وهو موجه لفئة الشباب حاملي الشهادات الجامعية والتقنيين الساميين الذين تتراوح أعمارهم بين 19 و 35 سنة بحيث تمتد فترة العقد لمدة 12 شهرا قابلة للتجديد، يهدف هذا البرنامج إلى تسهيل إدماج المتخرجين الجدد في سوق العمل وتمكينهم من اكتساب الخبرة المهنية الكافية وتشجيع المستخدمين على توظيف هذه الفئة من الشباب³.

سابعا) الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM:

تم إنشائها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 14/04 المؤرخ في 22 جانفي 2004 المعدل، وهي عبارة عن وكالة ذات طابع اقتصادي وهي شبكة لا مركزية تضم 49 تنسيقية ولائية موزعة عبر التراب الوطني، مدعمة بخلايا

¹ موسى بخاخشة، رامي حريد (2014)، تقييم أداء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في انشاء ومرافقة الصناعات الصغيرة والمتوسطة - دراسة حالة ولاية قالمة، ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى الوطني الأول حول التنمية الصناعية وترقية الاستثمار في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، المنعقد يومي 09 - 10 ديسمبر، ص 346.

² نجاة قاضي (2014)، دور التعليم في تنمية الرأس المال البشري من أجل الحد من البطالة في الجزائر، مجلة الاقتصاد الجديد، جامعة خميس مليانة، الجزائر، العدد 11، ص 69.

³ نفسه، ص 69.

المرافقة على مستوى الدوائر ومن مهامها الأساسية تسيير آلية القرض المصغر وأيضا دعم ونصح ومرافقة المستفيدين وكذلك منح قروض دون فوائد ومتابعة الأنشطة المنجزة¹.

ثامنا) الجهاز المساعد على الإدماج المهني:

يعتمد هذا الجهاز في سيره على محتوى المرسوم التنفيذي رقم 126/08 الصادر في 16 أبريل 2008 في تحديد آلية سيره، حيث يتضمن هذا الجهاز على ثلاثة عقود إدماج والتي سيتم تناولها بالتفصيل وهي²:

عقود إدماج حاملي الشهادات: يوجه هذا النوع من العقود إلى خريجي التعليم العالي، وكذا التقنيين السامين وخريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني، إذ يعتبر الاهتمام بهذه الفئة من أولويات الحكومة الجزائرية حيث تتوفر الجزائر على عدد معتبر من خريجي الجامعات والمقدر بحوالي 120 ألف حامل شهادة على الأقل سنويا يوفدون سنويا إلى سوق العمل، وقد قدرت مدة العقد بسنة قابلة للتجديد لسنتين، وبعد الإصلاحات التي أقرها رئيس الجمهورية ابتداء من 2011 أصبحت تقدر مدة العقد قابلة للتجديد بثلاث سنوات أخرى كما تم الرفع من قيمة الأجر المستفاد منه.

عقود الإدماج المهني: وهي موجهة للتكفل بفئات طالبي العمل الذين غادروا المنظومة التربوية في الطور الثانوي أو لديهم مؤهلات مهنية، وتتمثل هذه الشريحة مالا يقل عن 64% من مجموع العاطلين عن العمل، وتقل قيمة الأجر فيها عن العقود الأولى.

عقود تكوين وإدماج: يمنح هذا النوع من العقود إمكانية الإدماج المهني لطلبي العمل الذين ليس لديهم تكوين ولا تأهيل، كما توفر لهم فرصة الحصول على تكوين مؤهل واكتساب مهارات تزيد من حظوظ توظيفهم، يتكفل بهذه الفئة في إطار جهاز المناصب الموسمية وأشغال المنفعة العمومية بدخل ضعيف، وقد شهدت هذه العقود تمديد لمدة الإدماج إلى 10 سنوات دون إمكانية التوظيف.

لقد سعت الجزائر إلى التقليل من مشكلة البطالة وخاصة في أوساط الشباب، والبحث عن السبل الكفيلة لمعالجتها فاعتمدت الدولة في إطار تنفيذ سياستها المتعلقة بالتشغيل على آليات وبرامج متعددة ومتنوعة

¹ زبير عياش، سليم بلجخ (2014)، دور آلية تشجيع الاستثمار بالقرض المصغر في تنمية وتطوير الصناعة المحلية، دراسة حالة الوكالة الوطنية

لتسيير القرض المصغر ANGEM، قالمة، ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى الوطني للتنمية الصناعية وترقية الاستثمار في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، المنعقد يومي 09 - 10 ديسمبر، ص 404.

² محمد براق، تسعديت بوسعين، أسباب انتشار البطالة وإجراءات مواجهتها في الجزائر، ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى الدولي تحت عنوان استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، ص 8.

منها ما يتعلق بالتشغيل المباشر، ومنها ما يتعلق بتشجيع خلق المؤسسات التي توفر المزيد من فرص العمل، ومنها ما يتعلق بتنظيم بعض أنماط التوظيف الخاصة ببعض الفئات العمالية مثل حاملي الشهادات الجامعية.

1-5 خلاصة.

من خلال دراستنا لهذا الفصل يتضح لنا أن الوقوف على ماهية البطالة أمر ضروري أمام كل مهتم بالتنمية الاقتصادية وذلك نظرا لأهميتها الكبيرة في اقتصاديات الدول ولما لها من أهمية في برامج التنمية الاقتصادية، فهي معضلة أساسية سواء من الناحية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وبالرغم من أن البطالة تمثل في جوهرها ظاهرة اقتصادية إلا أن عدم معالجتها قد يقود إلى مشاكل اجتماعية وسياسية خطيرة، ولقد لقي موضوع البطالة اهتمام واسعاً لدى الكثير من الاقتصاديين والمفكرين فهي احتلت مكانة متميزة في تاريخ الفكر الاقتصادي باختلاف مذاهبه واتجاهاته فأصبحت محل جدل وصراع فكري كبيرين وأيضاً تعددت النظريات الاقتصادية التي جاءت في صدد تفسيرها ولعل أهم هذه النظريات النظرية الكلاسيكية، النظرية الكينزية وكذا النظريات الحديثة في تفسير البطالة.

أما البطالة في الجزائر فقد عرفت تراجعاً لمعدلاتها خلال بداية الألفية الثالثة، وذلك باتخاذها لتدابير وإجراءات لمحاربة البطالة تعلقت أساساً بأجهزة التشغيل المؤقت لصالح الشباب.

الفصل الثاني :

التأصيل النظري للمؤسسات

الصغيرة والمتوسطة

الفصل الثاني: التأصيل النظري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

1-2 مدخل.

لقد أصبح الحديث عن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كإستراتيجية نمووية فعالة في معظم دول العالم خاصة وأنها تعتبر الدعامة الأساسية لقطاع المؤسسات الضخمة، وكما هو معتاد فإن الدول المتطورة كان لها السبق في ترقية هذا القطاع، على عكس الدول النامية التي استفاقت أخيرا إلى الدور الذي يمكن أن تحققه هذه المؤسسات في مجال التنمية الاقتصادية، ولقد ظهر مصطلح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ليعبر على نوع معين من المؤسسات التي يصعب تقديم صورة واضحة لها، كما أن لهذا النوع من المؤسسات مزايا مختلفة في مجالات المهارات التنظيمية والقدرة على الابتكار والأهم من هذا فهي تشغل نسبة كبيرة من اليد العاملة، ولعل أهم الأسباب التي أدت إلى ظهور هذا النوع من المؤسسات هي انخيار الأوضاع المالية خاصة في الدول النامية والتحولت الاقتصادية العالمية كالخصوصية، ويعد عامل ارتفاع الابتكارات في مجال الخدمات الحديثة في الأسواق المحلية والدولية من أسباب تزايدها.

2-2 الإطار النظري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

إن تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يختلف من دولة إلى أخرى كما أنه يختلف داخل مجموعة من هذه الدول، وذلك حسب اختلاف الموقع أو الظروف الاقتصادية داخل كل دولة، وكذلك اختلاف مراحل التنمية التي تمر بها، وعلى الرغم من الاختلاف في تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتعدد الأشكال التي تأخذها حسب عدد من المعايير، إلا أنها تتمتع بمجموعة من الخصائص التي تجعل منها وسيلة هامة للمساهمة في تنمية اقتصاديات معظم الدول، وهذا ما جعل من أولويات الدولة ضخ أموال لتمويلها بما يتماشى مع طبيعة أصولها المستخدمة.

1-2-2 ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

لقد شكل مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة جوهر الاختلاف بين الدول حيث أثار الكثير من الجدل في الأدب الاقتصادي، حيث تعددت الآراء واختلفت الاتجاهات حول هذا المفهوم والسبب في ذلك راجع إلى اختلاف مراحل النمو الاقتصادي التي تمر بها الدول، ومدى التقدم التكنولوجي، وإمكانيات التنسيق بين هذه المؤسسات والسياسات الاقتصادية السائدة والتي تختلف من دولة لأخرى، فضلا عن تعدد المعايير التي تستند لها

تلك الآراء في تعريفها للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فما ينظر إليه كمؤسسة صغيرة في دولة متقدمة قد يصنف في تعداد المؤسسة الكبيرة في دولة نامية.

مما سبق يتضح جليا أن هناك غياب إجماعي حول اختلاف المعايير المتخذة لتعريف دقيق وشامل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة سواء كانت نوعية أو كمية مع وجود اتفاق تقريبي على المعايير التي يمكن استخدامها في تحديد تعريف لهذه المؤسسات.

2-2-2 النظريات المفسرة للتوجه نحو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

في ظل ما تموج به الساحة الاقتصادية العالمية من تغيرات على أكثر من صعيد، وما يميزها من ظهور المنظمة العالمية (OMC) ومباشرة العديد من الدول برامج الإصلاح الاقتصادي الشامل في إطار سعيها للاندماج في الاقتصاد العالمي الجديد. أضحت لزاما على جميع المؤسسات أن تعمل على تحسين جودة منتجاتها، وتنافسيتها وتخفيض تكاليف الإنتاج بها. كل هذه المتغيرات غير أنها لم تتمكن من إعطاء تفسير نظري للتوجه نحو هذا النوع من المؤسسات، لذا فلا بد من إدراج النظريات المتعلقة بهذا الشأن، حيث نجد في الأدبيات الاقتصادية ثلاث نظريات على الأقل تعطينا تفسيراً عن تنامي أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث أشار بروملي إلى أن هذا الموضوع قد تمت مناقشته من طرف منطري التنمية منذ القدم، إذ أطلق على الذين ابتدعوا نظريات دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عبارة "منطري البرجوازية الصغيرة" من هنا يمكن القول أن النظرة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة مرت بمراحل عديدة عكست تطور الفكر الاقتصادي وازدياد دورها في الاقتصاديات الوطنية وفيما يلي سوف نوجز أهم النظريات المفسرة للتوجه نحو هذه المؤسسات كالتالي¹:

أولاً) نظرية دور المنظم في الآلية الاقتصادية:

يعد جوزيف شومبيتر **J. Shumpeter** من أهم الاقتصاديين الذين قدموا تفسيراً للدور الذي يلعبه المنظم في عملية التنمية الاقتصادية، ويتضح ذلك جليا في أعماله التي تبين التغيرات الهيكلية الحاصلة في النظام الرأسمالي من خلال التجديد النظامي للمنظمة، فهو بذلك يفسر هذه التغيرات بتغيرات الحاصلة في مجموعة المقاولين وأصحاب المشاريع، حيث ينظر شومبيتر للمنظم على أساس أنه ضروري لتحقيق الربح، ويمكن اعتباره مجدداً

¹ محمد بوقوم (2010)، نحو تحقيق تنمية اقتصادية من خلال تفعيل دور التمويل البنكي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة حالة الجزائر، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه (غير منشورة) في العلوم الاقتصادية، تخصص نقود ومالية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة باجي مختار، عنابة، ص - ص 52 - 54 .

عندما يحقق توليفة جديدة لعناصر الإنتاج باستخدام عرض وإدخال طرق جديدة في الإنتاج والتطوير المستمر للقدم عن طريق الجديد ووضع أساليب جديدة في الإدارة.

ويرى هاجن إن الرغبة في إثبات الذات هي التي تبين آثار تصرفات الأفراد في الحركة الاقتصادية، وعليه فالربح ما هو إلا وسيلة تسمح بتحقيق رغبة إثبات الذات والذي يعكس حقيقة عملية التنمية المعتمدة على قدرة الأفراد على الإبداع. وإذا اعتبرنا المنظم كمرادف لإنشاء مقابلة جديدة فإن شومبيتر يفسر التغيرات المتسارعة في الاقتصاديات بتساعد دور المقابلة كمحرك أساسي للتنمية وتطور الاقتصاد وهو ليس وليد الصدفة في اعتقاده، بل المقاول كان مخفياً داخل العلبة السوداء للمؤسسة التي يمكن تعريفها على أنها مجموعة المنظمين الذين يحركهم ويوزع الربح بجمعهم لوسائل العمل والكفاءات وتحمل المخاطر، وحتى يمكن لهذه المجموعة الاستمرار يجب على الأنظمة الاقتصادية أن تقبلها داخلها من خلال وضع مجموعة من القواعد والتشريعات المحفزة لها.

مما تقدم تظهر فكرة المنظم مرتبطة عضويًا بالمؤسسة الخاصة الهادفة إلى تحقيق الربح.

ثانياً) نظرية الفجوات:

ترجع نشأة هذه الفكرة لصاحبها إيدي بنسورز **E. Pensors** وفحواها أن الأسواق الصغيرة تعرض منتجات وخدمات تتطابق مع العادات والأعراف السائدة في مكان تواجدها، وهي لا تتناسب مع المؤسسات الكبيرة التي تتطلب منتجات ذات خاصية موحدة، وعالية التخصص، ويعني انتشار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب هذه النظرية إلى الحاجات الجديدة التي يخلقها وجود مساحات سوقية متنوعة ومتجددة بصفة نظامية والتي تأخذ في الحسبان من طرف هذه المؤسسات. من هنا يمكن القول أن التجزئة والتقسيم الحاصل في الأسواق كان لهما دور كبير في ظهور وانتشار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

ثالثاً) نظرية حرية السوق:

تنسب هذه النظرية إلى أنصار المدرسة النقدية والتي يتزعمها ميلتون فريدمان، حيث يرى أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي البيئة الاقتصادية الجسدة للتنظيم الاقتصادي، ويركز في تحليته على ثلاث عناصر أساسية هي: حرية السوق، عدم تدخل الدولة، واختيارات الرجل الاقتصادي، هذه الأخيرة القائمة على أساس تحقيق أكبر عائد ممكن يتمثل في المكافأة التي تدفع للمنظمين الذين يقومون بالابتكار والمخاطرة في سوق تسودها المنافسة باعتبارها أحسن وسيلة لتوزيع الموارد الاقتصادية مع عدم تدخل الدولة في الحياة الاقتصادية على اعتبار

أنها تحد من نشاط المنتجين الخواص. وهذه هي المعالم الأساسية للتنظيم الاقتصادي الفعال المحفز على التطوير والتجديد في مجتمع يؤمن بأن الصراع الداخلي هو محرك التطور ويتجلى ذلك في المنافسة الحرة بين مجموعة من المنظمين الباحثين عن تحقيق وتعظيم الأرباح، ولا يكون هذا ممكنا إلا بتقسيم جزء كبير من رأس المال في وحدات صغيرة ومتوسطة الحجم.

2-2-3 المعايير المعتمدة في تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

يخلق تعدد المعايير صعوبات كبيرة في اختيار المناسب منها، حيث كل محالة لتحديد مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تقف أمامها تعدد وتنوع المعايير والمؤشرات منها من يأخذ بعين الاعتبار النوع والكم، وعموما ما يمكن القول أنه يوجد نوعين من المعايير.

أولاً) المعايير الكمية:

إن اختيار تعريف محدد ودقيق للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة يعتبر أمرا معقدا وصعبا، وذلك نظرا لوجود عدد من المعايير التي يمكن التمييز على أساسها بين المؤسسات، فهناك من يعتمد على معايير كمية للتمييز بين المؤسسات مثل حجم العمالة ورأس المال وغيرها وباعتبارها الأكثر استعمالا رغم كثرة وتعدد هذه المعايير التي تقوم بقياس أحجامها ومحاوله تمييزها عن باقي المؤسسات لذا سنحاول معرفة هذه المعايير بشكل تفصيلي أكثر.

➤ **معيار عدد العاملين:** يعتبر هذا المعيار من بين أكثر المعايير شيوعا للفرقة بين المؤسسات الصغيرة والكبيرة نظرا لسهولة قيامها عند قياس الحجم ولكن على الرغم من ذلك لا يوجد اتفاق عام حول عدد العاملين بالمؤسسات الصغيرة والذي يختلف من دولة إلى أخرى، حيث يتراوح هذا العدد بين 9 و50 عامل وكحد أقصى بين 50 و100 عامل ولكن في الدول المتقدمة كاليابان وأمريكا وإنجلترا يتراوح الحد الأقصى لعدد العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بين 200 و499 عامل، بينما يقل هذا العدد في الدول النامية كإندونيسيا والصين¹.

➤ **معيار حجم المبيعات:** يعتبر حجم المبيعات من معايير تصنيف المؤسسات، ويعد مقياس صادقا لمستوى نشاط المشروع وقدراته التنافسية، حيث تصنف المؤسسات التي تبلغ مبيعاتها مليون دولار سنويا فأقل من

¹ خالد قاشي (2015)، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كمحرك للتنمية في الجزائر، مجلة الأبحاث الاقتصادية، جامعة البلدية 2، العدد 12،

المؤسسات الصغيرة أما في الوطن العربي فهو أقل شيوعاً في الإستخدام ويعتبره البعض أنه أكثر ملائمة للمشاريع التجارية منه للمؤسسات الصناعية¹.

➤ **معييار رقم الأعمال:** يستعمل لقياس مستوى نشاط المؤسسة وقدرتها التنافسية، ويستعمل خاصة في الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا، إلا أن هذا المعيار تشوبه بعض النقائص وذلك أن كبر حجم مبيعات المؤسسة أو ارتفاع رقم أعمالها قد يكون مرده إلى ارتفاع الأسعار وليس لعدد الوحدات المباعة حيث:

$$\text{رقم الأعمال} = \text{عدد الوحدات المباعة} \times \text{السعر.}$$

وبما أن السعر عادة ما تحدده قوى خارجة عن المؤسسة يبقى تحقيق أرقام كبيرة كذلك بفعل قوى خارجة عن المؤسسة لذا يتجه المحللون إلى رقم المبيعات القياسي، أي يأخذ بعين الاعتبار التغير في الأسعار عوضاً عن رقم الأعمال الإسمي².

➤ **معييار رأس المال أو قيمة الاستثمار:** يعتبر رأس المال أو قيمة الاستثمار أحد المعايير الكمية التي تستعمل للتمييز بين المؤسسات الكبيرة والمؤسسات الأخرى، وباستخدام هذا المعيار يعرف البعض المؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة على أنها تلك المؤسسات التي لا يتجاوز فيها رأس المال المستثمر حد أقصى معين يختلف باختلاف الدولة ودرجة النمو الاقتصادي وغيرها، إلا أن هذا المعيار وحده لا يكفي لكون هناك بعض المؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة التي تعتمد على تكثيف عدد العمال للاستفادة من التقليل في رأس المال وهناك مؤسسات أخرى يكون فيها رأس المال المستثمر للعامل كبير وبالتالي يكون عدد العمال قليل لذلك يستخدم هذا المعيار كمعيار مكمل لمعيار عدد العمال أو غيره من المعايير الأخرى³.

➤ **معييار معامل رأس المال:** يعتبر معيار معامل رأس المال من المعايير المحددة للطاقة الإنتاجية للمؤسسة وكذلك معيار العمالة لذا فإن الاعتماد على أي منهما منفرد يؤدي إلى نتيجة غير دقيقة لتحديد حجم المؤسسات لذا وجد معيار ثالث يمزج بين كل من معيار رأس المال ومعيار العمالة وهو معيار معامل رأس المال ويمثل حجم رأس المال المستخدم بالنسبة لوحدة العمل ويحسب بقسمة رأس المال الثابت على عدد العمال والنتيجة تعني كمية

¹ عبد الله خبابة (2013)، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دار الجامعة الجديدة، مصر، ص 15.

² نفسه، ص 14.

³ محمد الناصر مشري (2011)، دور المؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة في تحقيق التنمية المحلية المستدامة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير (غير منشورة) في العلوم الاقتصادية، تخصص إستراتيجية المؤسسة للتنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، ص 4.

الإضافة إلى رأس المال (الاستثمار) المطلوب لتوظيف عامل واحد في المؤسسة وعادة ما يكون هذا المعيار منخفضا في القطاعات التي تتميز بقلّة رأس المال بصفة عامة مثل قطاع الخدمات التجارية، ويكون مرتفعا في القطاع الصناعي ولا سيما تلك المصانع التي تستخدم خطوط إنتاج ذات مستوى تكنولوجي متطور¹.

من جملة هذه المعايير المذكورة نخلص إلى أنه من الصعب التصنيف وفق هذه المعايير وذلك باختلافاتها الكبيرة من بلد إلى آخر وكذا خضوعها لبعض المتغيرات، ومع هذا فإننا نجد أن معيار عدد العمال يبقى المعيار الأكثر شيوعا والأكثر استعمالا.

ثانيا) المعايير النوعية:

إن محاولة تحديد تعريف جامع وشامل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة يعترضه تعدد المعايير التي تستند إليها هذه التعاريف لذلك وقع إجماع عام بين الكتاب والمؤسسات والهيئات الحكومية بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على الاحتكام إلى مجموعة من المعايير والمؤشرات لوضع وإيضاح الحدود الفاصلة بينها وبين مختلف المؤسسات الأخرى، وتمثل هذه المعايير في المعايير النوعية حيث أن المعايير الكمية وحدها لا تكفي لتحديد ووضع تعريف دقيق للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث يمكن إدراج وتصنيف المعايير النوعية إلى:

➤ **المعيار القانوني:** يتوقف المعيار القانوني للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة على طبيعة وحجم رأس المال المستثمر وطريقة تمويلها، فمؤسسات الأموال غالبا ما يكون رأس مالها كبيرا مقارنة مع مؤسسات الأفراد. وفي هذا الإطار تشمل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مؤسسات الأفراد والمؤسسات العائلية والتضامنية وشركات التوصية البسيطة بالأسهم والمحاصة والشركات والمهن الصغيرة الإنتاجية والحرفية وصناعات منتجات الألبان والخضر والفواكه والحبوب والمنتجات الخشبية والأثاث والمنسوجات بأنواعها والمحلات التجارية والمطابع والأسواق المركزية والمزارع ومكاتب السياحة والسفريات والشحن، بالإضافة إلى ورشات الصيانة والإصلاح وكذا أعمال العمارة والبناء².

¹ عبد الله غانم، حنان سبع، (2013)، واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ودورها في تنمية الاقتصاد الوطني، ورقة مقدمة إلى الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، المنعقد يومي 5-6 ماي، ص 3.

² السعيد بريش (2007)، مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، مجلة العلوم الإنسانية، بسكرة، العدد 12، ص 64.

➤ **معيار الملكية:** تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالملكية الفردية وغير التابعة لأي مؤسسة كبرى أو معظمها تابع للقطاع الخاص في شكل مؤسسات أو شركات أموال وقد تكون ملكيتها ملكية عامة كمؤسسات الجماعات المحلية (مؤسسات ولائية، بلدية، ...) وقد تكون الملكية مختلطة¹.

➤ **معيار الحصة السوقية:** الحصة السوقية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تكون محدودة وذلك للأسباب التالية²:

- صغر حجم المؤسسة.
- صغر حجم الإنتاج.
- ضآلة حجم رأس المال.
- محلية النشاط.
- الإنتاج الموجه إلى الأسواق المحلية والتي تتميز بضيقها.
- المنافسة الشديدة بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للتمائل في الإمكانيات والظروف.

ونتيجة للأسباب السابقة فإن هذا يجد من قدرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في السيطرة على الأسواق أو أن تفرض أي نوع من أنواع الاحتكاك على عكس المؤسسات الكبرى، التي يسمح لها رأس مالها وكبر حجم إنتاجها وحصتها السوقية وامتداد وتشابك اتصالاتها من السيطرة على الأسواق واحتكارها.

➤ **معيار محلية النشاط:** نعي بمحلية النشاط أن يقتصر نشاط المؤسسة على منطقة أو مكان واحد وتكون معروفة فيه، وأن لا تمارس نشاطها من خلال عدة فروع، تشكل حجما صغيرا نسبيا في قطاع الإنتاج الذي ينتمي إليه في المنطقة وهذا طبعاً ما يمنع امتداد النشاط التسويقي للمنتجات إلى مناطق أخرى في الداخل والخارج³.

➤ **معيار الإدارة والتنظيم:** يستند هذا المعيار إلى أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لها ما يميزها عن المؤسسات كبيرة الحجم، من حيث مستوى تنظيم المشروع وإدارته، فمن حيث التنظيم يتميز ببساطة التنظيم المستخدم،

¹ رابح خوي، رقية حساني (2003)، آفاق تمويل وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، ورقة مقدمة إلى المنتدى الوطني حول تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، المنعقد أيام 28-25 ماي، ص 897.

² السعيد بريش (2015)، التأهيل كطريقة لإدارة أزمات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالي الجزائر وتونس، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه (غير منشورة) في علوم التسيير، تخصص العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة باجي مختار، عنابة، ص 32.

³ رابح خوي، رقية حساني (2008)، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومشاكل تمويلها، دار ايتراك، الطبعة الأولى، مصر، ص 45.

وغالبا ما ينقصه الأصول العلمية لتنظيم عملياته، أما من حيث الإدارة فإن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة غالبا ما تدار من قبل صاحب المؤسسة، فالمالك هو المدير في أغلب الحالات، فهو يتولى إدارة فعاليات المؤسسة من حيث الإنتاج والتسويق والتمويل والنواحي الفنية، وبالتالي تتوقف قدرة هذه المشروعات على النجاح والمساهمة في الاقتصاد الوطني على كفاءة القائمين بإدارتها¹.

➤ **المعيار التقني:** بناء على هذا المعيار توصف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بأنها تلك التي تستخدم أساليب إنتاج بسيطة ذات كثافة رأسمالية منخفضة وكثافة عمالية عالية، والعكس تمام في المشروع الكبير حيث يستخدم أساليب إنتاج ذات تكنولوجيا عالية. ووفقا لهذا المعيار يتم تصنيف المؤسسات إلى صغيرة ومتوسطة وكبيرة بناء على درجة الميكنة المستخدمة من جهة والأيدي العاملة من جهة أخرى، إذ أن وجود مؤسسة صغيرة أو متوسطة تعتمد على تكنولوجيا ذاتها التي تستخدمها مؤسسة كبيرة².

ورغم كل تلك المعايير وربما بسببها أيضا ما زالت هناك صعوبة في اعتماد معيار موحد لتعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة، فالأمر رهين باختلاف الظروف الاقتصادية والاجتماعية والديمقراطية ومستوى التطور الصناعي من بلد لآخر.

2-2-4 تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في بعض الدول والمنظمات الدولية.

أصبح من الصعب إيجاد تعريف موحد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة فهو يختلف من دولة لأخرى خاصة مع انتشارها في كافة دول العالم، ولا يزال تحديد مفهوم لها يثير جدلا كبيرا، بحيث يتعذر معه تحديد تعريف محدد متفق عليه لأن هناك تعدد في المعايير المختلفة التي تستخدم في تعريفها، فكل دولة تتفرد بتعريف خاص بها يرتبط بدرجة نموها الاقتصادي وكذلك بعض التعاريف المتفق عليها من قبل المجموعات الدولية.

أولا) تعريف الدول للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

➤ تعريف الولايات المتحدة الأمريكية:

عرفت إدارة المشروعات الصغيرة في الولايات المتحدة الأمريكية للمؤسسات الصغيرة التي تمتلك وتدار بشكل مستقل، وليس لديها القدرة في السيطرة على مجالها، وحجم مبيعاتها السنوي قليل نسبيا وأيضا عدد

¹ هياجيل بشارت (2008)، التمويل المصرفي الإسلامي للمشروعات الصغيرة والمتوسطة، دار النفائس، الطبعة الأولى، الأردن، ص 30.

² نفسه، ص 30.

العمال مقارنة بالشركات الأخرى، حيث يبلغ عدد العمال 250 عامل كحقوق أقصى واجمالي الأموال المستثمرة لا يزيد عن 3 مليون دولار¹.

كما تصنف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الولايات المتحدة الأمريكية وفقا لمعيار عدد العمال إلى مؤسسة مصغرة توظف ما بين 1 حتى 9 عمال ومؤسسة صغيرة ما بين 10 حتى 199 عامل، ومؤسسة متوسطة ما بين 200 حتى 499 عامل².

تعريف اليابان:

عرفت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في اليابان على أنها مؤسسة يبلغ عدد العاملين فيها أو يقل عن 300 عامل، وعن 100 عامل إذا كان المشروع في قطاع الخدمات هذا بالنسبة للمؤسسات الصغيرة، وحسب القانون الأساسي لسنة 1963 تعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة باستخدام معيار اليد العاملة ورأس المال حيث يكون عدد العمال في هذه المؤسسات من 4 إلى 299 عامل³.

تعريف الهند:

قامت الحكومة الهندية سنة 1967 بقصر التعريف على رأس المال وحده، حيث كانت تعتمد في تعريفها للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة على معيار رأس المال المستثمر وعدد العمال وبالتالي أصبحت المؤسسات تعتبر صغيرة أو متوسطة في الهند إذ لا يتجاوز رأس مالها 750 روبية أو ما يعادل 1.000.000 دولار أمريكي، بدون وضع حد أقصى لعدد الموظفين⁴.

¹ علي عبد الله العرادي (2012)، ملف بشأن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، عن الموقع:

www.salura.bn/information_center/researres/doclib2/pdf، يوم التصفح 2016/12/14، ص 26.

² صباح شاوي (2010)، أثر التنظيم الإداري على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة مقدمة ضمن نيل شهادة الماجستير (غير منشورة) في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، ص 145.

³ عمار شلاي، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية، عن الموقع:

www.univ-skikda.dz/doc-site/revues-sh/article46.pdf، يوم التصفح: 2016/11/30، ص 262.

⁴ أحمد رحموني (2011)، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في احداث التنمية الشاملة في الاقتصاد الجزائري، المكتبة المصرية، الطبعة الأولى، الجزائر، ص ص 21، 22.

تعريف مصر:

تعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مصر كالتالي¹:

✓ اعتمد اتحاد الصناعات المصرية على معيار رأس المال (10.000 جنيه) وعلى معيار عدد العمال 50 عاملا فأقل.

✓ أما بنك التنمية الصناعية اعتمد على قيمة الأصول الثابتة بأن لا تتجاوز 100.000 جنيه بخلاف قيمة الأرض والمباني.

✓ في حين أن المجالس القومية المتخصصة أخذت بمعيار رأس المال (500 ألف جنيه) والعمل (أقل من 100 عامل).

تعريف الجزائر:

أصدر المشرع الجزائري القانون رقم 01/18 المؤرخ في 27 رمضان 1422 هـ الموافق لـ 12 ديسمبر 2001 المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهو التعريف القانوني والرسمي للجزائر، فحسب المادة 04 من هذا القانون تعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مهما كانت طبيعتها القانونية بأنها مؤسسة إنتاج للسلع والخدمات التي:

- تشغل من 1 إلى 250 شخص.
- رقم أعمالها السنوي أقل من 2 مليار دج أو أن إيراداتها السنوية أقل من 500 مليون دج.
- تستوفي معايير الاستقلالية².

¹ محمد عبد الحليم عمر (2004)، التمويل عن طريق القنوات التمويلية غير الرسمية، ورقة مقدمة إلى الملتقى الدولي حول تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الإقتصاديات المغاربية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، المنعقد أيام 25-28 ماي، ص 359.

² بغداد بنين، عبد الحق بوقفة (2013)، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية وزيادة مستويات التشغيل، ورقة مقدمة إلى الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي، المنعقد يومي 6، 5، 3 ماي، ص 3.

ثانيا) تعريف المنظمات الدولية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

✚ تعريف لجنة الأمم المتحدة:

تعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من قبل لجنة الأمم المتحدة في الدول النامية والدول الصناعية كما يلي¹:

في الدول النامية تعتبر كل مؤسسة صغيرة من 15 إلى 19 عاملاً، ومن 20 حتى 90 عاملاً مؤسسة متوسطة، وأكثر من 100 عاملاً مؤسسة كبيرة.

أما في الدول الصناعية فإنها تعتبر كل مؤسسة يعمل فيها من 5 حتى 99 عاملاً مؤسسة صغيرة، ومن 100 إلى 499 عاملاً مؤسسة متوسطة، والمؤسسة الكبيرة أكثر من 500 عاملاً.

✚ تعريف البنك الدولي:

اعتمد على معيار عدد العمال في تعريفه للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، يصنف المؤسسات التي يعمل بها أقل من 10 عمال بالمؤسسات المتناهية الصغر، والتي بها ما بين 10 - 50 عاملاً تعتبر مؤسسات صغيرة، وما بين 50 حتى 100 عاملاً فهي تصنف كمؤسسات متوسطة².

والجدول التالي يوضح تعريف البنك الدولي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب عدد العاملين والأصول والمبيعات السنوية:

¹ علي عبد الله العرادي (2012)، مرجع سبق ذكره، ص 27.

² آيت عيسى عيسى، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر آفاق وقبود، مجلة اقتصاديات شمال أفريقيا، الجزائر، العدد 6، ص 273.

الجدول رقم (2-1): تعريف البنك الدولي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

حجم الشركة	عدد العاملين	حجم الاستثمار	الحصيلة السنوية
صغرى	أقل من 10	أقل من 100 ألف دولار	أقل من 100 ألف دولار
صغيرة	أقل من 50	أقل من 3 ملايين دولار	أقل من 3 ملايين دولار
متوسطة	أقل من 300	أقل من 15 مليون دولار	أقل من 15 مليون دولار

المصدر: بلحاج فراحي (2009)، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في عملية التنمية بالجزائر، مجلة الاقتصاد والإحصاء التطبيقي، الجزائر، العدد 11، ص 11.

وحسب تعريف البنك الدولي يجب أن تفي المؤسسة على الأقل بأثنين أو ثلاث خصائص مميزة حتى تعتبر مؤسسة صغيرة أو متوسطة.

تعريف منظمة العمل الدولية:

تعرف منظمة العمل الدولية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بأنها التي يعمل بها 50 عامل وتحدد بمبلغ لا يزيد عن 1000 دولار لكل عامل تزداد إلى 5000 دولار في بعض الصناعات، حيث يزيد رأس مالها عن 100 ألف دولار¹.

تعريف منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية:

في الدول النامية تعتبر المؤسسة بأنها صغيرة ومتوسطة على أنها كل مؤسسة يعمل بها أقل من 90 عامل، أما بالنسبة للدول المتقدمة فتكون المؤسسة الصغيرة والمتوسطة إذا كانت تشغل أقل من 500 عامل².

¹ حمزة العرابي، مروة بوقدوم، الحكومة كآلية لتفعيل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتحقيقها للتنمية المستدامة، ورقة مقدمة إلى الملتقى الدولي حول دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تدعيم إستراتيجية التنمية المستدامة، جامعة البليدة 2، ص 6.

² عبد الرحمن بن عنتر، عبد الرزاق حميدي، حاضنات الأعمال التكنولوجية مدخل لدعم وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، عن الموقع: www.tunisianindustry.nat.tn/fr/down/oad/news/oadim/07.pdf يوم التصفح: 2017/02/06، ص 4.

تعريف الاتحاد الأوروبي:

بتاريخ 6 ماي 2003 تبني الاتحاد الأوروبي تعريفاً آخر للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهذا حسب ما أشارت إليه التعليمات CE/361/2003 وقد دخل هذا التعريف حيز الاستعمال بتاريخ 1 جانفي 2005 هذا الأخير جاء كتعديل للتعليمات الصادرة سنة 1996 وقد ورد فيها ما يلي:

أن المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة التي توظف 250 شخص والتي لا يتعدى رقم أعمالها السنوي 50 مليون أورو ولا يتعدى مجموع ميزانها السنوي 43 مليون أورو، ويمكن تلخيص تعريف الاتحاد الأوروبي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة¹.

والجدول الموالي يوضح هذا التعريف:

الجدول رقم (2-2): تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاتحاد الأوروبي

نوع المؤسسة	عدد العمال	رقم الأعمال أو مجموعة الميزان السنوي
متوسطة	أقل من 250	أقل أو تساوي 50 مليون أورو (سابقا 40 مليون أورو) أو أقل أو تساوي 43 مليون أورو (سابقا 27 مليون أورو)
صغيرة	أقل من 50	أقل أو تساوي 10 مليون أورو (سابقا 7 مليون أورو) أو أقل أو تساوي 10 مليون أورو (سابقا 5 مليون أورو)
مصغرة	أقل من 10	أقل أو تساوي 2 مليون أورو (سابقا أقل من 2 مليون أورو) أو أقل أو تساوي 2 مليون أورو (سابقا أقل من 2 مليون أورو)

المصدر: حجلة سعيد حازم (2011)، دور الاستثمار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية الشاملة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير (غير منشورة) في العلوم الاقتصادية، تخصص تحليل قطاعي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، ص 10.

¹ حجلة سعيد حازم (2011)، دور الاستثمار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية الشاملة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير (غير منشورة) في العلوم الاقتصادية، تخصص تحليل قطاعي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، ص 9.

استقراء لما سبق ذكره يمكن القول أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي تلك المؤسسات التي يضعها حجمها وفقا لظروف الدولة الاقتصادية والاجتماعية ضمن نطاق المؤسسات المحتاجة للدعم والرعاية الحكومية وتنشأ هذه الحاجة من عدم قدرة هذه المؤسسات على توفير الموارد المالية من إمكانياتها الخاصة.

من خلال هذا المبحث نستنتج أن قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تقوم على ثلاث نظريات تعطينا تفسير على أهميتها، وأن إعطاء مفهوم لهذه المؤسسات ووضع الحدود الفاصلة بينها وبين باقي المؤسسات الأخرى أمر صعب يتضمن جملة من التعاريف المختلفة باختلاف البلدان والمنظمات مع تباين المعايير المعتمدة عليها ويرجع هذا الاختلاف الكبير في طبيعة النظرة التي يتبناها كل طرف في تحديد دور هذه المؤسسات وسبل النهوض بها وترقيتها، وكذا اختلاف المكان ومجال النشاط.

2-3 خصائص وأهداف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومعوقاتها.

تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مختلف البلدان، الخاصة النامية منها، الكثير من المشاكل والمعوقات التي تحد من قدرتها على الحركة والتي تعيق نموها وتطورها وارتقائها في جميع بلاد العالم تقريبا، كما يتميز هذا النوع من المؤسسات كغيرها بخصائص ومميزات تشترك فيها رغم اختلاف الدول التي تتواجد بها، لذلك تم التطرق في هذا المبحث إلى خصائص وأهداف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مع إيضاح أكثر للمعوقات التي تواجهها.

2-3-1 خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

تتصف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بعدة صفات تميزها عن المؤسسات الكبيرة من أهمها نذكر ما يلي:

➤ سهولة الإدارة:

تمتاز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بسهولة الإدارة والقيادة والتوجيه والوضوح في تحديد الأهداف وتوجيه جهود العاملين نحو أفضل السبل لتحقيقها، وبساطة الأسس والسياسات التي تحكم عمل هذه المؤسسات وسهولة إقناع العاملين والعملاء، حيث يكون مالك المؤسسة هو مديرها في نفس الوقت، مما يسرع في عمليات اتخاذ

القرارات والتكيف مع المستجدات كما يمنحها صفة الاستقلالية في الإدارة، وذلك على عكس المؤسسة الكبيرة التي تأخذ شكل المساهمة، إذ يؤدي الفصل بين الملكية والإدارة فيها إلى تعدد أهدافها¹.

➤ سهولة التأسيس:

تتميز هذه المؤسسات بانخفاض قيمة رأس المال المطلوب لتأسيسها وتشغيلها وبالتالي محدودية القروض اللازمة والمخاطر المنطوية عليها، مما يساعد على سهولة تأسيس وتشغيل مثل تلك المؤسسات ومن ثم أداة فاعلة لجذب مدخرات الأفراد وتوظيفها في المجال الإنتاجي، كما تتميز بسهولة إجراءات هيكلها الإداري والتنظيمي، وجمعها في أغلب الأحيان بين الإدارة والتشغيل².

➤ مركز التدريب الذاتي:

إن طابع هذه المؤسسات يجعلها مركزا ذاتيا للتدريب والتكوين لمالكيها والعاملين فيها وذلك جراء مزاولتهم لنشاطهم الإنتاجي باستمرار وتحملهم للمستويات التقنية والمالية وهذا ما يساعدهم على الحصول على المزيد من المعلومات والمعرفة وهو الشيء الذي ينمي قدراتهم ويؤهلهم لقيادة عمليات استثمارية جديدة وتوسيع فرص العمل المتاحة³.

➤ تلبية طلبات المستهلكين:

إن طبيعة نشاط هذه المؤسسات وتوزيعها الجغرافي تجعلها موجهة أكثر لإنتاج السلع والخدمات التي تقدم بصفة مباشرة للمستهلك وهذا ما يجعل معدل ارتباطها بالمستهلك كبيرا إلا في بعض الأحيان أين نجد أن منتجات هذه المؤسسات موجهة إلى صناعة منتجات أخرى.

¹ نوال بن عمارة (2012)، التمويل المصرفي الإسلامي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية، جامعة ورقلة، ص43.

² ليث عبد الله القهوي، بلال محمود الوادي، المشاريع الريادية الصغيرة والمتوسطة ودورها في عملية التنمية، دار الحامد، الطبعة الأولى، الأردن، ص 19.

³ اسماعيل بوخواوة، عبد القادر عطوي (2003)، التجربة النموية في الجزائر واستراتيجية تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى الدولي حول تمويل المشروعات الصغيرة و المتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية، جامعة سطيف، المنعقد أيام 25 - 28 ماي، ص ص 836، 837.

إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فرصة للأفراد لإشباع حاجاتهم وتلبية رغباتهم من خلال التعبير عن أذواقهم و آرائهم وترجمة أفكارهم وخبراتهم وتطبيقها من خلال هذه المؤسسات فهي أداة لتحقيق الذات لدى الأفراد وتحقيق الإشباع النفسي¹.

➤ ارتفاع جودة الإنتاج:

بالنظر لاعتماد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على مجالات عمل متخصصة ومحددة فإن إنتاجها يتسم في الغالب بالدقة والجودة لأن الجودة والدقة هما قرينة التخصص وتركيز العمل، ذلك لأن العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يعتمد على المهارات الحرفية وتصميم الإنتاج وفقا لأذواق المستهلكين وتبدلاتها في المدى القصير، يساعد ذلك على وجود حوافز للعمل والابتكار والتجديد والاستعداد للتضحية وتحمل المخاطر والرغبة في الانجاز وتحقيق الاسم التجاري مع الشهرة، مما يؤدي إلى زيادة الربحية نتيجة زيادة حجم الأعمال والمبيعات، وأيضا يساعد الاتصال الشخصي بالزبائن والعملاء على دقة وسرعة التعرف على الاحتياجات وتبدلاتها².

➤ القابلية للتجديد والابتكار:

تتوفر للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة قدرة عالية على التجديد في أعمالها وابتكار أساليب متنوعة بما يحقق رضا العملاء ومن ثم فإنها تهتم بما يلي³:

- التركيز على الجودة والتفوق في مجالات العمل بالمؤسسة.
- الرغبة في التفوق تعتمد على البحث عن الجديد والمبتكر.
- تشجيع الأفراد العاملين بالمؤسسة على الاقتراح وإبداء الرأي في مشاكل العمل ووسائل علاجها مما يخلق مناخا مساعدا على التجديد والابتكار.
- الاستفادة من مقترحات العملاء ورغباتهم في توجيه عملية التجديد والابتكار.
- التجربة والإقدام من الأمور المطلوبة للنجاح في تحديد النشاط وابتكار أساليب جديدة لخدمة العملاء.

¹ محمد الناصر مشري (2011)، مرجع سبق ذكره، ص 19.

² ليث عبد الله القهوي، بلال محمود الوادي(2012)، مرجع سبق ذكره، ص 21.

³ عبد الله غانم، حنان السبع (2013)، مرجع سبق ذكره، ص 6.

➤ الفعالية والكفاءة:

تتجلى فعالية وكفاءة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في قدرتها على تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية لمالكها وإشباع رغبات واحتياجات العملاء بشكل كبير¹.

➤ محدودية الانتشار الجغرافي:

إن معظم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تكون محلية أو جهوية النشاط وتكون معروفة بشكل كبير في المنطقة التي تعمل فيها وتقام لتلبية احتياجات المجتمع المحلي وهذا ما يؤدي إلى تهمين الموارد المحلية واستغلالها الاستغلال الأمثل والقضاء على البطالة وتوفير المنتجات والخدمات للأفراد محلياً².

➤ تعديل الميزان التجاري:

غالباً ما تقوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمساهمة فعالة في عملية إحلال وتعويض المنتجات المستوردة وذلك بتصنيعها محلياً، هذا من جهة، ومن جهة أخرى نجدها تساهم في تصدير العديد من المنتجات المحلية إلى الأسواق الخارجية، فهي من خلال هاتين العمليتين تساهم في إعداد تركيب الميزان التجاري في البلد الذي تمارس في نشاطها³.

➤ إتاحة فرص العمل:

بسبب استخدام هذه المشاريع أساليب إنتاج وتشغيل غير معقدة فإنها تساعد على توفير فرص عمل لأكثر عدد من العاملين، كما تتيح التقارب والاحتكاك المباشر بين أصحابها والعاملين لديهم، والاطلاع على أوضاع العاملين وتقريب العلاقات الشخصية والإنسانية بينهم مما ينعكس إيجاباً على إنتاجيتهم، وذلك بسبب نشوء روح الفريق والأسرة الواحدة، وتتيح هذه المشاريع فرص كبيرة للعمالة بمستويات متدرجة من المهارات بتكلفة رأسمالية منخفضة، وبذلك تكفل امتصاص قوى العمل بمختلف مهاراتها وبمستويات إنتاجية مختلفة⁴.

¹ رابع خوني، رقية حساني (2008)، مرجع سبق ذكره، ص 45.

² نفسه، ص 45.

³ اسماعيل بوخواوة، عبد القادر عطوي (2003)، مرجع سبق ذكره، ص 838.

⁴ ليث عبد الله القهوي، بلال محمود الوادي (2012)، مرجع سبق ذكره، ص 20.

2-3-2 أهداف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

إن أهداف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تختلف حسب نوع أو نمط كل مؤسسة فقد لا يكون جني الأموال هدف المؤسسات التي تتطلع أكثر لتحقيق الذات وممارسة الهواية إذ نجد بعض ملاك هذا النوع من المؤسسات يطمحون إلى تحقيق أهداف شخصية أو إشباع اهتمامات خاصة والأموال التي يمكن جنيها منها قد لا تكون أساسيا للدعم المالي، كما قد يكون هدف المؤسسات الفردية هو تحقيق دخل معقول لصاحب المؤسسة، إلا أنه أحيانا يكون هدفها يختلف تماما عن الأهداف المذكورة كأن تهدف إلى التوسع المستمر وتحقيق دخل متميز لهذه المؤسسات التي تتميز بالطموح والريادة، ويمكن سرد أهم أهداف إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كما يلي¹:

- استحداث فرص عمل جديدة سواء بصورة مباشرة وهذا بالنسبة لمستحدثي المؤسسات أو بصورة غير مباشرة عن طريق استخدامهم لأشخاص آخرين، ومن خلال الاستحداث لفرص العمل يمكن أن يحقق الاستجابة السريعة للمطالب الاجتماعية في مجال الشغل.
- إعادة ادماج المسرحين من مناصب عملهم جراء إفلاس بعض المؤسسات العمومية، أو بفعل تقليص حجم العمالة فيها جراء إعادة الهيكلة أو الخصخصة، وهو ما يدعم إمكانية تعويض بعض الأنشطة المفقودة.
- استعادة كل حلقات الإنتاج غير المرحة وغير الهامة التي تخلصت منها المؤسسات الكبرى من أجل إعادة تركيز طاقاتها على النشاط الأصلي.
- يمكن أن تكون حلقة وصل في النسيج الاقتصادي من خلال مجمل العلاقات التي تربطها بباقي المؤسسات الحيطة والمتفاعلة معها، والتي تشترك في استخدام ذات المدخلات.
- تمكين فئات عديدة من المجتمع تمتلك الأفكار الاستثمارية الجيدة، ولكنها لا تملك القدرة المالية والإدارية على تحويل هذه الأفكار إلى مشاريع واقعية.
- تشكل إحدى مصادر الدخل بالنسبة لمستحدثيها ومستخدميهم، كما تشكل مصدرا إضافيا لتنمية العائد المالي للدولة من خلال الاقتطاعات والضرائب المختلفة، كما تشكل إحدى وسائل الإدماج للقطاع غير المنظم والعائلي.

¹ محي الدين مكاحلية (2015)، تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتحقيق التنمية المحلية حالة ولايتي قالمة وتيسة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه (غير منشورة) في العلوم الاقتصادية، تخصص تجارة دولية وتنمية مستدامة، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، ص 55، ص 56.

• المحافظة على التوازن بين المناطق على المستوى الوطني خاصة بين الريف والمدينة وهو ما يساهم في تقليص ظاهرة النزوح أو الهجرة الريفية، ويعمل على تحقيق تنمية متوازنة على المستوى الوطني، إضافة إلى ذلك نجد أيضا الأهداف التالية¹:

• ترقية روح المبادرة الفردية والجماعية، باستخدام أنشطة اقتصادية سلعية أو خدمية لم تكن موجودة من قبل، وكذا إحياء أنشطة ثم التخلي عنها لأي سبب كان.

يمكن أن تشكل أداة فعالة لتوطين الأنشطة في المناطق النائية، مما يجعلها أداة هامة لترقية وتثمين الثروة المحلية، وإحدى وسائل الاندماج والتكامل بين المناطق.

2-3-3 معوقات تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

على الرغم من الميزات والسمات التي تحظى بها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والأهداف التي من أجلها أنشأت إلا أنها تواجه مشاكل وصعوبات تختلف من حيث أسبابها ونتائجها عن تلك التي تصيب المؤسسات الكبيرة ومن الملاحظ أن هذه المشاكل قد تكون إما داخلية أي أنها تتصل بكل مؤسسة على حدة والسبب يكمن في وجود اختلال في الهيكل الاقتصادي الداخلي للمؤسسة، أو قد تكون مشاكل وصعوبات خارجة عن إدارة المؤسسة مرتبطة بمناخ النشاط الاقتصادي والظروف السياسية والاجتماعية التي تعمل فيها، ووفقا لذلك بمقدورنا تصنيف هذه المعوقات التي تواجه هذه المؤسسات سواء داخلية أو خارجية وفق نوعها إلى:

أولا) معوقات التمويل والنظام المالي:

تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة معوقات مالية في مجال التمويل بسبب²:

✓ ضعف تكييف النظام المالي المحلي مع متطلبات المحيط الاقتصادي الجديد ففي الوقت الذي يتحدث فيه الخطاب السياسي عن إجراءات دعم مالي وتشجيع الاستثمارات والشراكة فإن الواقع يشير إلى اصطدام كل هذه التصورات بالتعقيدات ذات الطابع المالي منها.

✓ غياب أو نقص شديد في التمويل طويل المدى.

✓ المركزية في منح القروض.

¹ عبد الرزاق حميدي، عبد القادر عوينات، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من أزمة البطالة، ورقة بحث مقدمة إلى المنتدى الدولي حول

استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، ص 2 ، 3.

² سعدان شبكاويكي (2007)، معوقات تنمية وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مجلة العلوم الانسانية، بسكرة، العدد 11، ص

- ✓ نقص في المعلومات المالية خاصة في ما يتعلق بالجوانب التي تستفيد منها كالإعفاءات.
- ✓ ضعف الشفافية في تسيير عملية منح القروض رغم أن الأصل في القروض خاضع للإشهار.
- ✓ محدودية صلاحيات الوكالات البنكية في عملية منح القروض بسبب عدم الاستقلالية النسبية.

ثانياً معوقات مرتبطة بالسوق:

تتمثل المعوقات التي تصيب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من الناحية التسويقية فيما يلي¹:

- ✓ كساد الإنتاج لانخفاض القدرة الشرائية والمنافسة غير النزيهة أحياناً لإنتاج المستورد.
- ✓ قصور قنوات وشبكات التسويق المحلية.
- ✓ نقص المعلومات عن الأسواق الداخلية والخارجية.
- ✓ ضعف علاقات التشابك مع المؤسسات الكبيرة والأجنبية.
- ✓ صعوبة النفاذ لمجال التوريدات الحكومية.
- ✓ عدم وجود قاعدة معلومات عن فرص الاستثمار وبدائلها.
- ✓ تعقد وصعوبة البحث عن أسواق التصدير لعدم قدرة الدولة خاصة النامية منها على حماية ودعم منتجاتها.
- ✓ الخضوع لسعر محدد من طرف الدولة لبعض المواد الأساسية في إطار تحقيق العدالة الاجتماعية والتوازن في القدرة الشرائية لكافة أفراد المجتمع الذي يكون أقل من سعر التكلفة.

ثالثاً معوقات إدارية:

تعد المشكلات الإدارية من أهم المشكلات التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وفي الغالب تكون نابعة من داخل المؤسسة ومنها ما يلي²:

- مشكلات مركزية اتخاذ القرارات، حيث يتطلع شخص واحد غالباً بمسؤولية جميع المهام الإدارية مثل الإدارة العليا والإنتاج والتمويل والتسويق، وهي مسؤوليات تتوزع في المؤسسات الكبيرة على أكثر من شخص بل وعلى عدة إدارات.

¹ صباح شاوي (2010)، مرجع سبق ذكره ، ص 178.

² عبد الله خيابة (2013)، مرجع سبق ذكره، ص ص 45 ، 46.

- مشكلة نقص القدرات والمهارات الإدارية لدى القائمين على الإدارة في هذه المؤسسات، حيث يسود نمط "المدير المالك غير محترف" والذي تنقصه الخبرة الإدارية، إذ أنه يكون قد تولى الإدارة العليا باعتباره أحد أفراد العائلة، وأيضاً يتميز بانخفاض المستوى التعليمي والتدريبي.
- مشكلات تنشأ بسبب عدم إتباع أساليب وإجراءات الإدارة في تصريف أمور المؤسسة، واللجوء إلى الاجتهاد الشخصي والاعتماد على خبرة بعض العاملين، والتي قد لا تكون في الغالب منظمة أو مناسبة لظروف عمل المؤسسة وتمثل في افتقاد نظم العمل المدروسة مثل نظم المحاسبة، نظم المشتريات والمستودعات، نظم حساب التكلفة، نظم شؤون العاملين، نظم التشغيل السليمة.
- عدم الاهتمام بتحليل وتصنيف الوظائف، مما أدى إلى عشوائية اختيار العاملين، بالإضافة إلى عدم إتباع سياسات مقنعة للعاملين في مجال الأجور والرواتب والتدريب وتطوير الكفاءات الإدارية.
- مشكلة ضعف الثقة بين المدير والعاملين، ما يترتب عليها انخفاض مستوى أداء العاملين في المؤسسة.
- عدم وجود تنظيم واضح للمؤسسة يحدد المسؤوليات والسلطات الخاصة بالوظائف ويترتب على ذلك عدة مشكلات هي:

✓ عدم وجود تخصيص وتقسيم للعمل.

✓ عدم وجود تنظيم واضح للأقسام داخل المؤسسة.

✓ عدم وجود لوائح ونظم داخلية تنظم سير العمل داخل المؤسسة.

رابعاً) معوقات معلومية:

تتمثل هذه المعوقات فيما يلي¹:

- نقص المعلومات عن أسواق الموارد والسلع ومستلزمات الإنتاج.
- نقص المعلومات لدى أصحاب المشروعات أو مديريها حيال الكثير من القوانين والقرارات الحكومية مثل قوانين تسجيل المشروعات والحوافز والضرائب، واستقدام عمالة التأمين الاجتماعي وقوانين العمل وغيرها.
- صعوبة الوصول للمعلومات الكافية لدى المستثمر عن المشروع الذي ينوي تنفيذه أو القيام به في التوقيت المناسب.
- نقص الوعي لدور التخطيط المستقبلي في إنجاز المشروع وإستمراره.

¹ صلاح حسن (2013)، التطورات والمتغيرات الاقتصادية الدولية، دار الكتاب الحديث، مصر، ص ص 281، 282.

- تأثير الابتكار والتجديد في اختيار النشاط الذي من أجله يقام المشروع.
- عدم المرونة مع التطورات التي تحدث في مجال التكنولوجيا والتجارة.
- تأثر التقدم التكنولوجي في الابتكار والتجديد بشكل كبير نتيجة لتخلف في المعلومات المتاحة.
- تكرار النشاط الواحد في أكثر من مشروع وفي نفس المنطقة الجغرافية لعدم دراسة الخريطة الكاملة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك من خلال دراسات الجدوى مؤثرة ومستمرة عبر الزمن فتكون النتيجة النهائية فشل المؤسسة وعدم إستمراريتها.

خامسا) معوقات سياسية:

في العديد من البلدان وخاصة في البلدان النامية نجد أن السياسات الحكومية متحيزة لصالح المؤسسات الكبيرة، فنجد أن الأنظمة القائمة والقوانين واللوائح المطبقة تسير المؤسسات الكبيرة، ومع وجود بيروقراطية غير كفأة نجد أن تكلفة المعاملات تزداد بشكل كبير مما يعني أن المؤسسات الكبيرة فقط هي القادرة على التعامل مع مثل هذه التكلفة ويمكن ذكر بعض الصعوبات التي تعاني منها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة جراء بعض السياسات الحكومية على النحو التالي¹:

- وجود مشكل في الحصول على تراخيص خاصة بممارسة العمل.
- إعفاء الحكومات من إنشاء دوائر تابعة لها تختص بهذا القطاع وتعنى جميع مشاكله وتقدم له الإعانات اللازمة له من جميع النواحي سواء المادية أو الإدارية أو التكنولوجية أو حتى التسويقية.
- عدم وضع قوانين ولوائح تنظم عمل هذا القطاع وتلاءم مع أوضاعه.

تأسيسا على ما سبق فإن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعتبر الدعامة والركيزة الأساسية لكثير من اقتصاديات البلدان النامية وأداء للبناء الاقتصادي، وأن هذا الدور الهام الذي تلعبه استمدته من الخصائص التي تميزها إلى جانب جملة من الأهداف إلى أنها تعاني من معوقات تعرقل سيرها ونموها.

¹ سهام بوفلفل (2011)، دور الابداع والابتكار في خلق ميزة تنافسية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير (غير منشورة) في العلوم الاقتصادية، تخصص تحليل قطاعي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 8 ماي 1945، قلمة، ص 60.

2-4 دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

رغم التباين الواضح في تقديم مفهوم موحد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلا أنه هناك اتفاق تقريبي عن دورها التنموي سواء في الدول المتقدمة أو النامية، وانطلاقا من الدور المهم لهذه المؤسسات في المساهمة في تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية، حيث أكدت تجارب العديد من دول العالم مثل الصين والولايات المتحدة وألمانيا واليابان وغيرها، الدور المهم لهذه المؤسسات في التنمية الاقتصادية ويظهر جليا من خلال تأثيرها على التوازنات الاقتصادية الكلية، والارتقاء بمستوى الادخار والاستثمار ومساهمتها في تحقيق التوازن الجهوي والتكامل الصناعي وغيرها، أما من الناحية الاجتماعية يبرز دورها في توفير مناصب شغل والاستغلال الأمثل للطبقة المادية والبشرية وأيضا الموارد المحلية.

2-4-1 الدور الاقتصادي.

تمثل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إحدى القطاعات التي تستحوذ على اهتمام كبير من قبل دول العالم، فهي تعتبر البنية التحتية للاقتصاد الوطني نظرا لدورها المحوري والفعال في تحقيق مستهدفات التنمية الاقتصادية وذلك من خلال:

أولا) مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الناتج المحلي الاجمالي:

تعمل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على زيادة حجم الناتج الداخلي الخام والناتج الوطني والقيمة المضافة، إذ تسمح بزيادة حجم المعاملات على مستوى الاقتصاد الوطني، فقد توصلت دراسة حديثة أن مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الناتج الداخلي الخام تختلف من دول إلى أخرى حسب مستوى الدخل، فمساهمتها مرتفعة في الدول التي تكون فيها الدخل مرتفعة، وتنخفض في الدول التي تكون فيها الدخل منخفضة¹.

¹ لهر العابد (2013)، إشكالية تحسين القدرة التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه، (غير منشورة) في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة 2، ص 35.

حيث تبلغ مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الناتج القومي الإجمالي فإنها تساهم بـ 40% من الناتج القومي الإجمالي للولايات المتحدة الأمريكية وتبلغ حصة القطاع 50%¹.

أما من حيث مساهمتها في رقم الأعمال فتبلغ حصتها 65% من مجموع رقم أعمال المشروعات في الاتحاد الأوروبي فمثلا فرنسا حققت هذه المؤسسات رقم الأعمال قدر بـ 850 مليار فرنك عام 1944 كما تساهم المؤسسات التي تستخدم أقل من 100 عامل بنحو 25% من حجم البيوع الأمريكية منذ أواسط الثمانينات².

ثانيا) مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تنمية الصادرات:

تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بدور فعال في تنمية الصادرات، ويرجع ذلك إلى عدة عوامل تكسب السلع والخدمات التي تقدمها هذه المؤسسات من خصائص تصديرية تتمثل في كون منتجات هذه المؤسسات عادة ما يظهر فيها فن ومهارات العمل اليدوي الذي يلقي قبولا ورواجا في الأسواق الخارجية، كما تعتمد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على فنون إنتاجية كثيفة العمل مما يخفف من تكلفة الوحدة المنتجة وبالتالي تكتسب ميزة تنافسية في أسواق التصدير. إضافة إلى تمتعها بقدرة أكبر من المرونة في التحول من نشاط لآخر ومن خط إنتاج لآخر و من سوق لأخرى لانخفاض حجم إنتاجها نسبيا على المدى القصير³.

حيث تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بحصة تتجاوز 50% من الصادرات في إيطاليا وبين 40 - 46% في الدانمارك وسويسرا، و 30% في فرنسا والنرويج وهولندا وتشكل حوالي 66% من إجمالي الصادرات الصناعية الألمانية عام 2000 وتصل إلى 40% في كوريا وبلدان شرق آسيا وإلى 50% في الصين⁴.

كما أن المؤسسات الصغيرة ذات الطابع الحرفي تتمتع بالمرونة نظرا لتواضع رأس المال المستثمر، ومن ثم تكون قادرة على تلبية احتياجات أسواق التصدير وكسب أسواق خارجية لمنتجاتها خاصة إذا اتخذت مقاييس لرفع مستوى جودة منتجاتها، ومن ناحية أخرى فإن المنتجات التي تعتمد على العمل اليدوي تلقى إقبالا متزايدا

¹ شهرة زاد برجي (2012)، إشكالية استغلال مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماجستير (غير منشورة) في العلوم الاقتصادية، تخصص مالية دولية، كلية العلوم الاقتصادية، والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، ص 49.

² نفسه، ص 49.

³ خالد قاشي (2015)، مرجع سبق ذكره، ص 23.

⁴ نفسه، ص 23.

في أسواق الدول المتقدمة بسبب ارتفاع مستويات المعيشة، حيث بدأت تفقد منتجاتها المصانع الكبيرة مكانتها، بينما احتلت المنتجات غير النمطية ذات الطابع الحرفي مكانة متزايدة في أسواق الدول المتقدمة¹.

ثالثا) الارتقاء بمستوى الادخار والاستثمار:

تستطيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة جذب الكثير من المدخرات الصغيرة، والمساهمة في زيادة الادخار الخاص في تمويل المشروعات الرائدة، كما أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتميز بارتفاع معدل دوران رأس المال، مما يجعلها نواة المشروعات الكبيرة، مما تساهم في زيادة حجم الاستثمار الكلي في الاقتصاد القوي وزيادة معدلات النمو الاقتصادي بفعل عامل مضاعف الاستثمار المعجل².

كما تستطيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من الارتقاء بمستوى الادخار والاستثمار من خلال تسيير وتعبئة رؤوس الأموال الوطنية من مصادر متعددة (ادخار الأفراد، العائلات، التعاونيات، الهيئات غير الحكومية) وبالتالي تعبئة موارد مالية كانت ستوجه للاستهلاك الفردي غير المنتج³.

وأيضاً تقوم بدمج المدخرات البسيطة في العملية الإنتاجية بسبب صغر حجم رأس المال المطلوب للاستثمار في المشروعات الصغيرة، فإن الأفراد الذين يمتلكون المهارات ويملكون مدخرات بسيطة يستطيعون تشغيل مدخراتهم البسيطة والمتواضعة من خلال تأسيس مشروعات صغيرة خاصة، هذه الميزة تعمل على جلب مدخرات الناس البسيطة إلى العملية الإنتاجية بدلا من أن تظل جامدة وبدون استغلال، مما يؤدي إلى تأكلها مع الزمن بسبب مجريات الدورات الاقتصادية المختلفة والتي أبرزها التضخم وانخفاض القوة الشرائية⁴.

رابعا) مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التكامل الصناعي:

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي الأساس والبداية الرئيسية لأنشطة الصناعة التحويلية في أغلب المجتمعات الحضرية، وذلك تنوعا وتطويرا لأنشطة التقليدية الأخرى في الزراعة والتجارة، كما كانت كذلك نواة

¹ عبد المطلب عبد الحميد (2009)، اقتصاديات تمويل المشروعات الصغيرة، دار الجامعية، مصر، ص 57.

² مصطفى يوسف كافي (2014)، بيئة تكنولوجية إدارة المشروعات الصغيرة والمتوسطة، دار مكتبة الجمع العربي، الطبعة الأولى، الأردن، ص 76.

³ عبد الرحمن بن عنتر، عبد الله بلوناس (2003)، مشكلات المشروعات الصغيرة والمتوسطة وأساليب تطويرها ودعم قدرتها التنافسية، تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية، مخبر الشراكة والاستثمار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الفضاء الأورو مغاربي، الجزائر، رقم الايداع 20042067، ص 420.

⁴ هائل عبد المولى طشطوش (2012)، المشروعات الصغيرة ودورها في التنمية، دار الحامد، الطبعة الأولى، الأردن، ص 76.

انطلاق النهضة الصناعية في الدول الصناعية حالياً، فرغم تطور الصناعات الكبيرة تظل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ذات أهمية وضرورة لا يمكن إغفالها في عملية التنمية الاقتصادية¹.

إن المؤسسات الصناعية الكبيرة والمؤسسات ذات الإنتاج الهائل والنشاط الواسع تحتاج إلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بحيث لا يوجد مصنع في العالم يتم إنتاجه في ورشاته ومعامله بنسبة 100% لا بد من أن يكون هناك تكامل مع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والاستفادة من خدماتها ومنتجاتها لدعم المؤسسات الكبيرة².

إن تكامل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمؤسسات الكبيرة في أي اقتصاد يعتبر ظاهرة صحية، ومن المقومات الأساسية لميكلها الاقتصادي وقوة دافعة لعملية التنمية، فممو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يتجلى في تكاملها المباشر مع المؤسسات الكبيرة، وقد حققت كثير من الدول المتقدمة مكاسب اقتصادية جراء إتباعها هذا النمط في مختلف مؤسساتها، فكانت نسبة رقم الأعمال من المنتجات الوسيطة في شكل مقاوله باليابان مثلاً سنة 1990 كالتالي: معدات كهربائية 60%، معدات النسيج 75%، معدات نقل 72%، وهذه الأرقام توضح درجة الاعتماد على هذه العملية في اليابان، باعتبارها شكلاً من أشكال التنظيم الاستهلاكي الوسيط عن طريق التركيب أو التجميع، محققة بذلك التكامل الاقتصادي بين المؤسسات³.

خامساً) مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التوازن الجهوي:

تتسم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالمرونة في التوطن والتنقل بين مختلف المناطق أو الأقاليم، الأمر الذي يساهم في خلق مجتمعات إنتاجية في المناطق النائية والريفية، وإعادة التوزيع السكاني، والحد من الهجرة إلى المدن الكبرى⁴.

ولقد أصبحت التنمية الإقليمية ضرورية لتعبئة الفائض الاقتصادي الموجود بين الريف وأقاليم الدولة التي فرضها واقع هذه الأخيرة، بحيث يهمل المهتمين بأمور التنمية غالباً البعد المكاني لتوطن الأنشطة الاقتصادية، فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تلعب دور كبير في تحقيق التوازن الإقليمي لعملية التنمية أي توزيع التنمية جغرافياً

¹ بغداد بنين، عبد الحق بوقفة، (2013)، مرجع سبق ذكره، ص 8.

² نفسه، ص 8.

³ سليمان ناصر، عواطف محسن، (2011)، تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالصيغ المصرفية الإسلامية، ورقة مقدمة إلى الملتقى الدولي

حول الاقتصاد الإسلامي الواقع ورهانات المستقبل، المركز الجامعي غرداية، الجزائر، المنعقد يومي 23، 24 فيفري، ص 8.

⁴ عبد الله غانم، حنان السبع (2013)، مرجع سبق ذكره، ص 7.

وذلك لما لها من خصائص ومزايا تؤهلها لانتشارها جغرافيا في جميع أقاليم الدولة وتحقيق نمو متوازن جهويا وإزالة الفوارق بين أقاليم الدولة وما يمكنها من تحقيق أهداف تنمية اجتماعية¹.

كما تقوم دول عديدة بوضع خطط للتنمية المكانية أو الحضرية وذلك بهدف توزيع السكان على أكبر مساحة ممكنة وتخفيض الضغط على بعض الأماكن المأهولة والمدن الكبيرة، ولتحقيق هذا يتوجب تأمين فرص عمل جديدة، سلع وخدمات وأماكن للسكن، ومن الواضح أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تمثل آلية ضرورية لتأسيس واستمرارية هذه المناطق العمرانية².

2-4-2 الدور الاجتماعي.

نظرا للخصائص المميزة التي تميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن غيرها من المؤسسات، تستطيع أن تساهم في الإنعاش الاقتصادي نظرا لسهولة تكيفها والتي تجعلها قادرة على الجمع بين التنمية الاقتصادية والاجتماعية، كما أنها من القطاعات الحيوية التي تلعب دورا محوريا في التنمية بشكل عام، وعليه كان من الضروري التطرق إلى الجوانب الاجتماعية التي تتأثر بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

أولا) القضاء على البطالة بتوفير مناصب شغل:

تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بدور فعال في توفير فرص عمل إذ تعتبر من أهم القطاعات الاقتصادية الخالقة لمناصب شغل جديدة، فرغم الإمكانيات المتواضعة التي تتوافر عليها إلا أنها تساهم أكثر من المؤسسات الكبيرة في التشغيل، ولها صدى واسع في الدول المتقدمة والنامية خاصة مع زيادة معدلات البطالة تكون المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي الأقدر على القضاء على جانب كبير من البطالة³.

كما تظهر أهمية هذه المؤسسات في إعادة إدماج العمال المسرحين لظروف اقتصادية، مما يسمح باستغلال الكفاءات والتجارب وتحسين أفكارهم في الواقع مما يساهم في امتصاص البطالة، فعلى المستوى العالمي

¹ أحمد حجاوي (2011)، إشكالية تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وعلاقتها بالتنمية المستدامة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير (غير منشورة) في العلوم الاقتصادية، تخصص تحليل قطاعي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، ص 23.

² حسين عبد المطلب الأسرج، المشروعات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التشغيل في الدول العربية، عن الموقع: https://www.microfinancegotway.org/sites/default/files/mfg-or-small-and-medium-enterprises-and-their-employment-in_the-arab-contries-00120.pdf ، يوم التصفح 2017/02/12.

³ خالد قاشي (2015)، مرجع سبق ذكره، ص 21.

نجد أن هذا النوع من المؤسسات عرف دعماً ومساندة في القطاعين العام والخاص، حيث أنها تمثل نسبة 90% تقريباً من المؤسسات في العالم وتشغل ما بين 50 – 60% من القوى العاملة في العالم.¹

ثانياً) محاربة الفقر وتنمية المناطق الأقل حظاً في النمو والتنمية:

يمكن للمؤسسات الصغيرة اعتبارها آلية لمكافحة الفقر والعوز من خلال وصولها إلى صغار المستثمرين من الرجال والنساء، وسعة انتشارها خاصة في الأقاليم النائية الأقل حظاً في النمو أو الأكثر احتياجاً للتنمية، الأمر الذي يوصل هذه الأقاليم إلى فرص أكبر في التنمية والتطوير من خلال إنعاشها بهذه المشاريع.²

فضلاً عن احتوائها الآثار الاجتماعية السلبية لبرامج الإصلاح الاقتصادي في كثير من الدول، خاصة بعد أن تصدرت هذه القضية منذ بداية التسعينات سلم أولويات الحكومات ومؤسسات التمويل الدولية.³

كما أن ظروف المعيشة الصعبة والبطالة والفقر خاصة في الدول النامية جعلت سكان الريف يهاجرون إلى المدن للتقرب أكثر من المرافق الضرورية العامة، فقد أسفر النزوح الريفي عن العديد من المظاهر السلبية منها الضغط على خدمات المرافق المختلفة الأمر الذي جعل العديد من الدول تتبنى سياسات لتدعيم النشاطات الاقتصادية لاسيما قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ولقد بات واضحاً أن دعم الجماعات المحلية، بهذا النوع من المؤسسات من شأنه أن يخلق ظروف المعيشة الملائمة وبالتالي يقلل من الهجرة.⁴

ثالثاً) الاستغلال الأمثل للموارد المحلية:

تعتمد معظم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على استخدام الموارد المحلية في إشباع الحاجات المتزايدة من السلع الاستهلاكية عادة وقد ثبت في عدة دراسات أن هذا النوع من المؤسسات في البلدان النامية يتميز بتقنيات بسيطة، كان في بعض الحالات أعلى إنتاجية من المؤسسات الكبيرة ذات التقنيات الحديثة، وما لم يكن هناك اتفاقيات احتكارية للسيطرة على السوق فإن زيادة عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتقاربها يؤدي إلى زيادة

¹ آيت عيسى عيسى، مرجع سبق ذكره، ص 275.

² ميساء حبيب سليمان (2015)، المشروعات الصغيرة وأثرها التنموي، مركز الكتاب الأكاديمي، الطبعة الأولى، الأردن، ص 37.

³ نفسه، ص 37.

⁴ عنابي ساسية (2015)، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية المحلية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة دكتوراه (غير منشورة) في العلوم التجارية، تخصص تجارة دولية وتنمية مستدامة، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير، جامعة 8 ماي 1945، قلمة، ص

الرغبة في الابتكار والتميز وإذ ما تم تنظيم وإدارة ودعم هذه المؤسسات لما يكفل استمرار وتنمية هذه الرغبة فإننا نتوقع قدرتها الفاعلة في تحقيق الكفاءة الفنية والاقتصادية في استخدام الموارد المحلية المتاحة¹.

تسهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في رفع كفاءة تخصيص الموارد في الدول النامية، فهي تميل إلى تبني الأساليب الإنتاجية كثيفة العمالة. بما يوافق وضع تلك الدول من حيث وفرة قوة العمل وندرة رأس المال، وكلما توسع نشاط تلك المشاريع في الأسواق غير الرسمية أصبحت أسعار عوامل الإنتاج والمنتجات التي تتعامل بها تعكس بصورة أفضل تكاليف الفرص البديلة مقارنة بالأسعار التي تتعامل بها المشاريع الكبيرة².

بمعنى تؤدي إلى انخفاض الأسعار نتيجة استغلال الموارد الموجودة في المناطق المحلية سيؤدي إلى ترشيد قوى العرض والطلب في أسواق السلع والخدمات من خلال تنويع تشكيلة المنتجات³.

رابعاً) محاربة أنماط السلوك الاجتماعي غير السوي:

كما ذكرنا سابقاً أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تسعى للقضاء على البطالة بتوفير فرص العمل، وهي أيضاً تسعى إلى القضاء على فرص تكوين فئات من أفراد المجتمع التي تعاني من عدم توافر فرص عمل لهم مما يدفعهم إلى ممارسة أنماط سلوكية غير سوية ينتج عنها العديد من ظواهر الانحراف والفساد الاجتماعي، وتستطيع هذه المؤسسات خاصة الحرفية منها استغلال الأطفال كمساعدين في بعض الأعمال بدلا من تحويلهم إلى طاقات تضر بالمجتمع بسبب إهمالهم اجتماعيا، لأنهم سيعتمدون في كسب قوتهم اليومي على الأعمال المنحرفة وارتكاب الجرائم بصورها المختلفة وانسياقهم في تيارات تؤدي إلى خلق فئة من العاطلين المتسببين في نشر الفساد مما يضر بمقدرات البلاد الاقتصادية والاجتماعية⁴.

¹ شريف غياط، محمد بوقوم (2009)، حاضنات الأعمال التكنولوجية ودورها في تطوير الابتكار بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجلة

الأبحاث الاقتصادية والإدارية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، ص 51.

² حجلة سعيد حازم (2011)، مرجع سبق ذكره، ص 28.

³ كمال رزق، بلال عوالي (2016)، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كآلية لتحقيق وبعث التنمية المستدامة في الجزائر، ورقة مقدمة إلى المنتدى الدولي حول دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تدعيم إستراتيجية التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، ص 10.

⁴ حكيم شبوطي (2008)، الدور الاقتصادي والاجتماعي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد 3، ص 218.

3-4-2 مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التوظيف ببعض الدول.

يقف التوظيف على رأس التحديات التنموية في مختلف أقطار العالم وعلى الخصوص في الدول النامية كونها تعاني من معدلات بطالة مرتفعة وهي أكثر المشكلات التي تواجهها، وتعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسيلة أساسية من وسائل مواجهة البطالة، وهي تحقيق المساهمة الفعالة في إتاحة فرص عمل نظرا لطبيعتها أنشطتها وهذا على خلاف الدول المتقدمة.

أولا) بالدول المتقدمة:

تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بدور فعال في توفير فرص العمل إذ تعتبر من أهم القطاعات الاقتصادية الخالقة لمناصب شغل جديدة، فهي تتجاوز حتى المؤسسات الصناعية الكبيرة في هذا المجال رغم صغر حجمها والإمكانيات المتواضعة التي تتوفر عليها، ويلقى هذا الدور صدى واسع في الدول المتقدمة والنامية، فمع الزيادة في معدلات البطالة تكون المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي الأقدر على القضاء على جانب كبير من البطالة وتوفير مناصب الشغل¹.

فقد أثبتت العديد من الدراسات التي أجريت في هذا المجال أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تميل إلى تكثيف عنصر العمل عن المؤسسات الكبيرة، أي أنها تتطلب استثمارات أقل لكل فرصة في المتوسط عن المؤسسات الكبيرة، وحسب منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على سبيل المثال في نصف مناصب الشغل المستحدثة في أوروبا وهي توظف 70 مليون شخص أي ما يمثل 2/3 من مناصب العمل الكلية وتختلف هذه النسبة باختلاف البلدان والقطاعات الاقتصادية فمثلا نجدها مرتفعة في كل من اسبانيا والبرتغال ومنخفضة في السويد وايرلندا، أما في الولايات المتحدة الأمريكية توظف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أكثر من نصف العمال وبأخص العمالة في قطاع الصناعات الأولية، وفي اليابان تصل نسبة العمالة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة عام 2002 إلى قرابة 81% من مجموع عدد العمال فيها².

¹ عبد الرزاق حميدي، عبد القادر عوينات، مرجع سبق ذكره، ص 4.

² نفسه، ص 4.

الجدول رقم (2-3): إسهام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التوظيف في بعض الدول المتقدمة:

الدولة	نسبة تشغيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من إجمالي القوى العاملة
كوريا الجنوبية	88.4%
اليابان	79%
سنغافورة	62.2%
الولايات المتحدة الأمريكية	40%
ماليزيا	46.4%
ألمانيا	65.7%
بريطانيا	67.2%
فرنسا	69%
إيطاليا	49%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على:

- زهية موساوي، خديجة خالدي (2004)، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتحدي العولمة، ورقة بحث مقدمة إلى المنتدى الوطني حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، تلمسان، نوفمبر 2004، ص 4.
- منتدى الرياض الاقتصادي (2013)، تنمية دور المنشآت الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الوطني، الدورة السادسة، المنعقد أيام 9 - 11 ديسمبر، ص 39.

ثانياً بالدول النامية:

تعمل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إيجاد فرص عمل كبيرة باستثمارات محدودة مما يساعد على التخفيف من حدة البطالة وعلاج حالة الفقر المنتشرة وفيما يلي إسهاماتها في التوظيف في بعض الدول النامية.

✓ **الهند:** تنبع القوة الدافعة لهذا القطاع من قدرته الكبيرة على خلق فرص عمل، فبالإضافة إلى التنوع في المؤسسات وتشجيع العمل الحر كان لهذه المؤسسات دور كبير في التنمية التي يشهدها القطاع الصناعي والتنوع الكبير في المنتجات، وأحد أهم العوامل التي ساعدت على هذا النجاح هو تناسب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

للبئة الاقتصادية في الهند التي تفتقر إلى الموارد المالية إضافة إلى عدد السكان الكبير ومن حيث كونها كثيفة العمالة ولا تحتاج إلى رأس مال كبير، فنجد أن هذه المؤسسات تشكل 95٪ وتشغل حوالي 18 مليون عامل¹.
 ✓ الأردن: بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الأردن فهي تقوم رسمياً بدور هام في مجال توظيف العمالة، حيث أنها توظف ما يقارب 71.4٪ من القوى العاملة في القطاع الخاص، ونحو 49.4٪ من جميع العاملين في المملكة، حيث كانت للمؤسسات الصغيرة الجديدة مساهمة كبيرة في خلق فرص عمل جديدة بين عامي 2006-2000 حيث كانت توظف كل منها بين 1 إلى 4 موظفين وبالنتيجة أوجدت ما يقارب 20000 فرصة عمل جديدة خلال تلك الفترة، أما بالنسبة للمؤسسات المتوسطة فقد انخفضت أهميتها خلال نفس الفترة، ومع ذلك بقيت حصة هذه المؤسسات فيما يخص إجمالي التوظيف ثابتة بنسبة 6.4٪ خلال الفترة مابين عامي 2006 و2000².

من خلال دراستنا للدور التنموي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة يتضح لنا الدور الرائد الذي تلعبه في تحقيق التطور الاقتصادي والاجتماعي، بسبب قدرتها الهائلة على المزج بين النمو الاقتصادي وتوفير مناصب الشغل، فهي وسيلة اقتصادية وغاية اجتماعية ينبغي الاهتمام بها أكثر فأكثر، وإذا كانت هذه المؤسسات مهمة في الدول المتقدمة فهي أكثر أهمية بالنسبة للدول النامية نظراً لما تعانيه هذه الدول من اختلالات كبيرة في اقتصاداتها، كما أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تستطيع أن تقدم توازناً اقتصادياً واجتماعياً أكثر بسبب قدرتها العالية على الانتشار الجغرافي والتوسع داخل المدن والقرى مما يساعد على رفع مستوى المعيشة بشكل عام وتلعب دور مهم في تقليل الهجرة من المناطق الأقل نمو إلى المناطق الأكثر نمو في الدولة نفسها.

2-5 المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

لقد تدعمت مكانة ودور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الوطني بصفة واضحة من خلال سياسة الإصلاحات الاقتصادية التي شرعت فيها الجزائر في السنوات الأخيرة، حيث أولت الدولة أهمية بالغة لترقية

¹ عبد القادر بربيش، جميلة بغدادوي، تحليل وضعية التشغيل في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر في ظل الإنفتاح التجاري، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، جامعة الشلف، الجزائر، العدد 14، ص 174.

² أجندة المشاريع الصغيرة والمتوسطة (2011)، عن الموقع-www.cipec-arabia.org/files/pdf/business-
 associations/seyasawtouna-smallandmediumbusinessagenda-arabic.pdf، يوم التصفح 16-03-2017.

ودعم هذا القطاع من خلال هيئات تعمل على تطويرها ونموها وتشجيعها مما يخلق اثر إيجابي في توفير مناصب شغل جديدة.

2-5-1 تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

مع فتح المجال أمام القطاع الخاص للاستثمار الذي تعتبره المؤسسات الصغيرة والمتوسطة القاعدة الأساسية له باعتبارها سهلة التأسيس وقلة احتياجها لرأس المال، وازدياد اهتمام الدولة بهذا النوع من المؤسسات من خلال تخصيص وزارة الصناعات الصغيرة والمتوسطة سنة 1994، وإضافة إلى إعطائها حيزا في السياسة الاقتصادية بإنشاء عدد من المؤسسات الرسمية، التي تهتم ببرامج أعدت خصيصا لترقية ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في قطاعات اقتصادية متعددة، مما أدى إلى حدوث زيادة ملحوظة في عدد هذه المؤسسات¹.

سنحاول من خلال هذا العنصر تتبع التطور الحاصل في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على مستوى الجزائر وذلك حسب الإحصائيات التالية:

¹ عقبة عبد اللاوي، نورالدين جوادي، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ورقة مقدمة الى الملتقى الوطني حول دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، جامعة الجزائر، ص 3.

الجدول رقم (2-4): تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر للفترة (2005-2016).

(2016).

2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	
786989	780339	656949	601583	550511	511856	482892	455398	392013	293946	2269806	245842	م ص م خاصة
390	438	542	557	561	572	557	591	626	666	793	874	م ص م قطاع عام
235242	233298	194562	175676	160764	146881	135623	169080	126887	116347	106222	96072	نشاطات تقليدية(قطاع خاص)
1022621	1014075	852053	777816	711836	659309	619072	625069	519526	410959	376767	342788	المجموع

المصدر: العديد من المراجع:

عقبة عبد اللاوي، نورالدين جوادي، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ورقة مقدمة إلى الملتقى الوطني حول دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، جامعة الجزائر، ص 3.

- 1) Ministère du Développement industriel et de la promotion de l'investissement, **Bulletin D'Information statistique de la PME(2013)** . N23. NOVEMBER.
- 2) Ministère De l'industrie et des mines, **Bulletin D'Information statistique de la PME(2015)** . N26. Avril
- 3) Ministère De l'industrie et des mines, **Bulletin D'Information statistique de l'entreprise(2015)** . N27. Septembre
- 4) Ministère De l'industrie et des mines, **Bulletin D'Information statistique(2016)**. N28, 29
- 5) Ministère De l'industrie et des mines, **Bulletin D'Information statistique(2017)**. N30.

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تزايد مستمر حيث بلغت 342788 مؤسسة سنة 2005، ليتضاعف من بعدها العدد ليصل في حدود سنة 2010 إلى 619072 مؤسسة بمعنى أن عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قد زاد خلال نصف عقد من الزمن ب 276284 مؤسسة ، مع الملاحظ أن هذه المؤسسات سجلت تراجع ملحوظ بالنسبة للتي تنشط في القطاع العام حيث قدر عددها سنة 2010 ب 557 مؤسسة. ليتواصل بعدها سنة 2011 ارتفاع عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث وصل سنة 2016 إلى ما يقارب 1022621 مؤسسة أي بزيادة قدرها 8546 مؤسسة مقارنة بالسنة السابقة، وبنسبة زيادة سنوية تعادل 0,84%، ومعدل نمو يقارب 65% للفترة (2010-2016). إن هذا التطور الملحوظ في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تفسره الإجراءات المتخذة من طرف الدولة وهيئاتها وهيكلها في تسهيل عملية إنشاء هذا النوع من المؤسسات من خلال منح جملة من التحفيزات الجبائية والجمركية، الأمر الذي أدى إلى تطور ملحوظ في عددها.

2-5-2 الهيئات الداعمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

تعتبر هيئات دعم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أحد أهم المفاهيم الجديدة في علوم التسيير ، فلقد أوضحت التجارب العلمية مدى قدرة هذه الهيئات على تشجيع التنمية الاقتصادية من خلال مساهمتها في دعم حركة إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. وفي هذا الإطار قامت السلطات الجزائرية باتخاذ جملة من الإجراءات لدعم هذه المؤسسات وذلك بإنشاء مجموعة من الهيئات والأجهزة الداعمة والمرافقة لنموها وتطورها.

أولا) وكالة دعم وترقية الاستثمار APSI:

هي هيئة حكومية أنشأت سنة 1994 لتكون المخاطب الوحيد للمستثمرين، أنشأت هذه الوكالة بموجب قانون الاستثمار رقم-12.93، وهي هيئة حكومية تنشط تحت وصاية رئيس الحكومة، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وهي مكلفة بمساعدة المستثمرين في اختيار التشكيلات اللازمة لإنجاز استثماراتهم والسهر على احترام الآجال القانونية للأنشطة من خلال إنشاء شكل شبك وحيد يضم الإدارات والمصالح المعنية بالاستثمار، كما تقوم هذه الوكالة بمتابعة الاستثمارات الوطنية والأجنبية وضمان ترقيتها وتطورها.

أما بموجب القانون رقم 03/01 المؤرخ في 20 أوت 2001 والقانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تم إنشاء شبك موحد على شكل وكالة وطنية لتطوير الاستثمار (ANDI) تضم الهيئات ذات العلاقة بالاستثمار¹.

ثانيا) الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI):

بعد النتائج الضعيفة التي حققتها وكالة دعم وترقية الاستثمار، حيث نجد أن هناك فجوة كبيرة بين نوايا الاستثمار والتي بلغ عددها 43000 بتكلفة قدرها 42 مليار دولار أمريكي، لم يستفد منها سوى المضاربون، لذلك أنشأت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار سنة 2001 بموجب الأمر 03-01 المتعلق بتطوير الاستثمارات، وهي مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتهدف إلى تقليص آجال منح التراخيص اللازمة إلى 30 يوما بدلا من 60 يوما في الوكالة السابقة التي حلت محلها².

¹ شهرزاد برجى (2012)، مرجع سبق ذكره، ص162.

² قشيدة صوابية (2012)، تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير (غير منشورة) في العلوم الاقتصادية ، تخصص نقود ومالية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة الجزائر 3، ص 66.

مهام الوكالة:

تم تكليف الوكالة بمهمة تطوير الاستثمار، وبصدد هذه المهمة تتولى الوكالة حسب نص المادة 21 من الأمر 01-03 ما يلي¹:

✓ ضمان ترقية الاستثمارات وتطويرها ومتابعتها بحيث يقع عبء الضمان على الوكالة دون غيرها من المؤسسات الأخرى.

✓ تسهيل القيام بالتشكيلات التأسيسية للمؤسسات وتجهيز المشاريع بواسطة خدمات الشباك الوحيد المركزي.

✓ منح المزايا المرتبطة بالاستثمار في إطار الترتيبات المعول بها.

✓ تسيير صندوق دعم الاستثمار المنشأ بموجب المادة 28 من الأمر رقم 03/01 المكلف بتمويل مساهمات الدولة في كلفة المزايا للاستثمار ولاسيما النفقات بعنوان الأشغال الأساسية لإنجاز الاستثمار.

✓ التأكد من احترام الالتزامات التي تعهد بها المستثمرين خلال مدة إعفاء ، وقد جاء هذا التدبير بعد أن لاحظت السلطة عدم وفاء بعض المستثمرين بالتزاماتهم رغم استفادتهم من الإعفاءات المقررة لصالحهم.

✓ تسيير الشباك الوحيد: ينشأ الشباك الوحيد على مستوى الولاية، ويجمع ممثلين محليين للوكالة وخاصة ممثلي المركز الوطني للسجل التجاري، الضرائب، الجمارك، التعمير.

ثالثا) آلية القرض المصغر:

هي آلية تم إقامتها سنة 1999، وهي أداة لمحاربة البطالة والفقر تقوم بتسييرها الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر **ANGEM** وهي تستهدف الأشخاص (بدون حدود عمرية) الذين لديهم إرادة لإنشاء نشاط ولا يملكون الأموال الضرورية لذلك، وهي تنظم عملية الحصول على القروض للمشاريع التي تنحصر قيمتها بين 40000 - 50000 دج حيث تهدف هذه الآلية للمؤسسة المصغرة التي تنظمها **ANSEJ** وهذا لأسباب عمرية أو لعدم مقدرة على تقديم المساهمة الشخصية من رأس المال المطلوب للمشروع، وبدأ العمل الفعلي لهذه الآلية منذ سنة 2005 والذي يصادف تاريخ نشر عدة وكالات عبر التراب الوطني².

¹ قشيدة صوراية (2012)، مرجع سبق ذكره، ص 67.

² سهام شيهاني، طارق حمول (2011)، تقييم برامج دعم وتنمية المؤسسات الصغيرة الجزائرية، ورقة بحث مقدمة إلى المنتدى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، المنعقد يومي 15، 16 نوفمبر، ص 6.

رابعاً) الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ:

أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي 96-296 المؤرخ في 1996/09/08، وتطلع هذه الوكالة بتقديم الدعم المعنوي والمالي والفني وكذا كل المعلومات الاقتصادية والتقنية لأصحاب هذه المؤسسات¹.

مهام الوكالة :

تقوم الوكالة بالاتصال مع المؤسسات الهيئات والمعنية بالمهام الآتية²:

- ✓ تدعم وتقدم الاستشارة وترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية.
- ✓ تبلغ الشباب ذوي المشاريع الذين ترشح مشاريعهم للاستفادة من قروض البنوك والمؤسسات المالية، بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم وتشغيل الشباب.
- ✓ تقوم بمتابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع.
- ✓ تقدم الاستشارة ويد المساعدة للشباب ذوي المشاريع في مسار التركيب المالي وتعبئة القروض.
- ✓ تشجع كل أشكال الأعمال والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب.

خامساً) صندوق ضمان قروض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة FGAR:

الذي أنشأ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 02-373 المؤرخ في 2002/11/11، ويتولى تقديم الضمانات الضرورية لحصول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على القروض البنكية ويتدرج هذا الصندوق ضمن الفعالية الاقتصادية والاستخدام الأمثل للموارد العمومية، وبذلك يتحول دور الدولة من مانحة للأموال إلى ضامنة للقروض المقدمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة³.

2-5-3 مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق فرص عمل.

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أهم القطاعات الاقتصادية الخالقة والموفرة لمناصب الشغل، فهي تتميز بديناميكية متفوقة، وفي مجال دوران مناصب الشغل وامتصاص البطالة، بالمقارنة مع المؤسسات الكبرى، من

¹ عبد اللاوي وآخرون (2013)، الاجراءات المتبعة لتفعيل دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وواقعها في الجزائر، ورقة بحث مقدمة إلى

الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي، المنعقد يومي 5، 6 ماي، ص 4.

² موسى بخاشنة، رامي حريد (2014)، مرجع سبق ذكره، ص 347.

³ عبد اللاوي وآخرون (2013)، مرجع سبق ذكره، ص 4.

خلال خلق استثمارات ومشاريع جديدة خاصة ناجحة، تعتمد بالدرجة الأولى على الإمكانيات الذاتية في مجال التسيير والتنظيم والتمويل¹.

لقد أعطت الدولة مجالا واسعا لدعم نمو وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الذي تزامن مع تطبيق برنامج التعديل الهيكلي سنة 1994 والذي تزامن مع إنشاء أول وزارة خاصة بهذا النوع من المؤسسات، وهو ما تمخض عنه دور هام وفعال و حيوي لهذه المؤسسات في دفع و تيرة التنمية الاقتصادية و يتجلى ذلك بوضوح في دورها في توفير مناصب الشغل و امتصاص البطالة.

وللوقوف بصورة أكثر إشرافا ووضوح على عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والعمالة التي توفرها إنطلاقا من سنة 2005 لتقييم نتائج ودرجة فعالية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ونجاحاتها في التشغيل والمساهمة في التخفيف من البطالة، نلجأ إلى مؤشرات إحصائية تسمح لنا بتحليل واقع هذه المؤسسات وإسهامها في مجال التوظيف ومن ثم الحكم على السياسات المتبعة واقتراح التعديلات الممكنة لزيادة فعاليتها في المستقبل.

الجدول رقم(2-5): تطور العمالة حسب عدد المؤسسات للفترة (2005-2016).

السنة	عدد المؤسسات	عدد العمال	تطور عدد المؤسسات	تطور العمالة	متوسط عدد المناصب لكل مؤسسة(2)/(1)
			المطلق(1)	المطلق(2)	
2005	342788	1157856	29829	319352	10.70
2006	376767	1252707	33979	94851	2.79
2007	410959	1355399	34192	102692	3.00
2008	519526	1540209	108567	184810	1.70
2009	625069	1756964	105543	216755	2.05
2010	619072	1625686	-5997	-131278	21.89
2011	659309	1724197	40237	98511	2.44

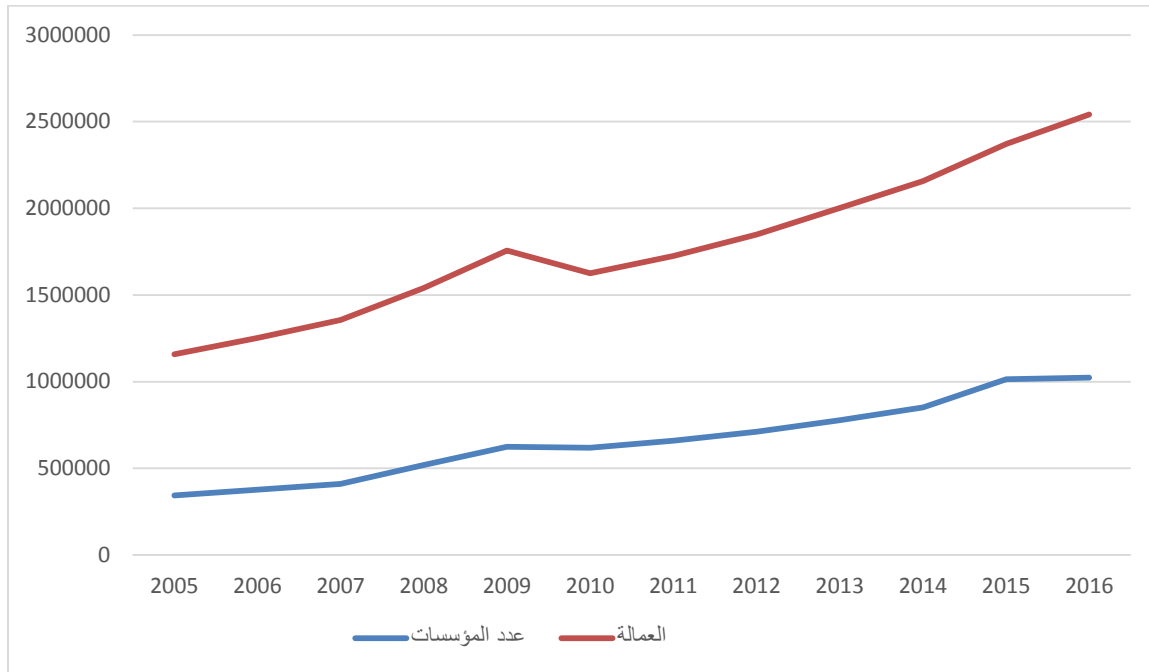
¹ زيمي رياض، زيمي عقبه (2013)، تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأهميتها في الجزائر، ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، المنعقد يومي 5، 6، ماي، ص 11.

2.35	123920	52527	1848117	711836	2012
2.33	153775	65980	2001892	777816	2013
2.09	155340	74237	2157232	852053	2014
1.31	213788	162022	2371020	1014075	2015
19.85	169678	8546	2540698	1022621	2016
2.39	1702194	709662	المجموع		

Source :Ministère De l'industrie et des mines, **Bulletin D'Information statistique de la PME**, pour (2012), (2013), (2014), (2015), (2016).

يتبين من خلال معطيات الجدول أعلاه أن كل 100 مؤسسة منشأة وفرت 239 منصب عمل جديد كمتوسط للفترة المدروسة، وإذا ما قمنا بتمثيل كافة تطور العمالة و تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، نحصل على الشكل التالي:

الشكل رقم (2-1): مساهمة PME في التشغيل خلال الفترة (2005-2016)



المرجع: من إعداد الطالبين اعتمادا على معطيات الجدول رقم (2-5).

من الشكل أعلاه يتضح عدم التجانس بين طبيعة معدلات تطور المؤسسات وطبيعة حجم العمالة خلال كافة سنوات الدراسة حيث نلاحظ مايلي:

✓ في سنة 2005 سجلت معدلات موجبة لتطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكذا تطور العمالة، بمعدل كل مؤسسة منشأة خلقت 10 مناصب عمل جديد، مما يفسر أن معظم المؤسسات المنشأة هي مؤسسات صغيرة.

✓ في سنوات 2006، 2007، 2008 و 2009 سجلت معدلات موجبة لتطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكذا تطور العمالة، بمعدل كل مؤسسة منشأة خلقت في المتوسط 02 مناصب عمل جديد، مما يفسر أن معظم المؤسسات المنشأة هي مؤسسات مصغرة.

✓ عرفت سنة 2010 تراجع في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وبالمقابل سجل معدل عمالة سالب أي انضمام 2189 شخص لفئة العاطلين مقابل غلق 100 مؤسسة والسبب في ذلك راجع إلى تسريح العمال بالمؤسسات العامة، مع العلم أن معظم المؤسسات المنشأة هي مؤسسات مصغرة عاجزة عن استيعاب أكثر من فرد.

✓ خلال سنوات 2011، 2012، 2013، 2014 و 2015 سجلت معدلات موجبة لتطور عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و تطور العمالة معا، بمعدل كل مؤسسة منشأة توفر من 02 إلى 03 مناصب عمل جديدة، مما يوحي بأن جل المؤسسات المستحدثة هي مؤسسات مصغرة.

نلاحظ تزايد مستمر في مناصب الشغل التي توفرها الـ PME في الجزائر، حيث انتقل عدد العمال من 1157856 عاملا سنة 2005 إلى 1848117 عاملا سنة 2012 أي بمعدل نمو قدره 59.61% واستمر في الزيادة حيث وصل إلى 2540698 في سنة 2016، وتعود هذه الزيادة إلى زيادة مساهمة القطاع الخاص حيث ارتفعت مناصب الشغل التي يوفرها من منصب شغل 2327239 سنة 2015 إلى 2511674 سنة 2016 أي بمعدل نمو قدره 8% منصب شغل، وهو ما يعكس سياسة الدولة الهادفة إلى تشجيع الراغبين في إنشاء نشاطات ومناصب شغل لأنفسهم بواسطة الاستثمار المصغر من خلال منح امتيازات، تهيئة البيئة المناسبة للاستثمار وتعديل آلية التمويل، أما فيما يخص مناصب الشغل التي يقدمها القطاع العام فهي في انخفاض نتيجة لخصوصية بعض المؤسسات مما يؤدي إلى تسريح العمال، ورغم مساهمة هذه الأخيرة إلا أن القطاع الريعي يبقى هو المهيمن.

إن هذه الأرقام تعكس تظافر جهود العديد من أجهزة التشغيل المنشأة لهذا الغرض و التي تخص بالذكر منها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)، الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI)، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)، صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة (FGAR)، و صندوق ضمان قروض استثمارات المؤسسات الصغيرة و المتوسطة (CGCI)، حيث كانت مقدار مساهمة كل هيئة في توفير مناصب شغل سنة 2016 كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (2-6): مساهمة هيئات التشغيل في توفير مناصب الشغل لسنة 2016.

النسبة	العمالة	أجهزة التشغيل
34.56%	878264	ANSEJ
6.47%	164414	ANDI
11.36%	288721	CNAC
48%	1209299	ANGEM وباقي الأجهزة
100%	2540698	المجموع

المصدر: اعداد الطالبتين اعتمادا على:

Ministère De l'industrie et des mines, **Bulletin D'Information statistique de la PME,**
N30.2017

يلعب قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا هاما وفعالا في توفير مناصب شغل مما يساهم في امتصاص اليد العاملة العاطلة، الأمر الذي أدى إلى انخفاض معدل البطالة وعلى الرغم من الاهتمام الكبير الذي يمنح لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من قبل الدولة من طرف الهيئات الداعمة التي تعمل باستمرار على تطويرها وترقيتها في المجالات الاقتصادية من خلال تأهيلها والمساهمة في إيجاد الحلول المناسبة لها.

2-6 خلاصة.

يعتبر الوقوف على مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ضرورة ملحة أمام كل باحث في هذا المجال، وإن اختلاف المفاهيم راجع إلى اختلاف درجة النمو من جهة واختلاف النشاط الاقتصادي المتضمن داخل هذا النوع من المؤسسات من جهة أخرى، وللحد من هذا المشكل تم الأخذ بمعايير عدد العمال ورقم الأعمال المحقق والميزانية السنوية للمؤسسة، كما أن قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يعاني من عدة مشاكل ويتميز بعدة خصائص تميزه عن باقي المؤسسات الأخرى، كما لا يمكننا إهمال الدور الاقتصادي الذي يلعبه في اقتصاديات الدول بمساهمته في توفير مناصب الشغل وتشكيل الناتج الداخلي الخام وخلق قيمة مضافة، والجزائر من البلدان التي أولت عناية فائقة لهذا القطاع رغبة منها في الاستفادة منها بصفة عامة من جهة، إضافة لإدراكها الدور الكبير الذي تلعبه في الحد من تداعيات أزمة البطالة من جهة أخرى، وعلى الرغم من تملكه الجزائر من إمكانيات وما قامت به من إصلاحات لتطوير هذا القطاع وتفعيل دورها في القضاء على البطالة، لا تزال دون المستوى المنشود.

الفصل الثالث:

مساهمة المؤسسات الصغيرة

والمتوسطة في الحد من البطالة

في ولاية قالمة

الفصل الثالث: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة في ولاية قالمة.

3-1 مدخل.

إن التحول الذي تعرفه السياسة الاقتصادية في الجزائر، فرض إستراتيجية جديدة في التنمية موجهة نحو التركيز على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، باعتبارها قارب النجاة للاقتصاد الوطني، في ظل التغيرات الحالية وما تلعبه من دور في بناء النسيج الصناعي المتكامل، وتحفيز القطاع الخاص للاستثمار في هذا المجال ومن ثم المشاركة الفعالة في إحداث تغييرات جذرية على مستوى الاقتصاد ككل لخلق فرص جديدة للعمل وولاية قالمة كغيرها من الولايات الجزائرية التي تولي اهتمام كبير لهذا النوع من المؤسسات حيث عرفت خلال السنوات الأخيرة تطور مستمر كما ساهمت في امتصاص البطالة بشكل كبير في الولاية خاصة الشباب منهم وذلك بدعم عدة هيئات ووكالات.

3-2 واقع التشغيل بالولاية.

عرف الاقتصاد الجزائري منذ الاستقلال تغيرات عديدة منها الأزمة البترولية وهذا ما أدى إلى تدهور وضعية التشغيل بولاية قالمة وارتفاع معدلات البطالة خلال السنوات الأخيرة راجع إلى انخفاض أسعار البترول وأيضا تغيرات المناخ حيث عرفت الولاية نقص كبير في الأمطار وانخفاض منسوب المياه في السدود أثر بدوره على القطاع الفلاحي باعتبار ولاية قالمة منطقة زراعية، وهذا ما دفع بالمسؤولين إلى وضع آليات للحد من ظاهرة البطالة والتخفيف منها، ومن بينها التشجيع على إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بهدف المساهمة في استحداث مناصب الشغل الجديدة.

3-2-1 التعريف بالولاية.

قالمة هي ولاية جزائرية عاصمتها بلدية قالمة تقع الولاية شمال شرق البلاد وسط سلسلة جبلية ضخمة أهمها جبل ماونة، جبل دباغ، جبل بني صالح، جبل هواة، تبعد الولاية عن العاصمة الجزائرية ب: 537 كلم وأقرب الولايات إليها هي: عنابة، قسنطينة، سوق أهراس¹.

لقد سميت قالمة في العهد الروماني باسم ملاكا malaka وتعتبر مدينة قالمة من أقدم المدن الجزائرية لاحتوائها على عدة معالم أثرية ونذكر في سبيل المثال المسرح الروماني والثكنة العسكرية... الخ، وبهذا تعتبر مدينة

¹ وثائق إدارية مقدمة من مديرية السياحة.

قلمة من أقدم المدن الجزائرية لاحتوائها على عدد كبير من السكان أي نصف مليون وكذا افتتاح مصانع عملاقة كمركب الفصفاط والذي يعتبر أكبر مركب في المغرب العربي وشمال إفريقيا وافتتاح مناجم حمام النبائل وتشغيل السكة الحديدية ودخول متعاملين جدد في المدينة وخاصة في النقل الحضري والعمومي للمدينة وبناء حظيرة سكنية ب63 ألف مسكن¹.

بالنسبة لسكان المدينة ينحدر جزء منهم من قبيلة بني فوغالالأمزيغية وتتركز في المنطقة الممتدة من الخزارة شرقا الى حمام أدباغ غربا، وينحدر جزء من الأعراب منهم أولا ظافر وأولاد سنان وأولاد علي والدرديدية، كما هو جزء من القبائل الحضرية الهلالية مثل: أولاد دراج والنوايل وأولاد ماضي وأيضا الفراجوة والشاوية من قبيلة هوارة وقبيلة درغاليأما قبيلة حريد نشأت نتيجة الاختلاط بين بقايا كتامة والهلاليين وكذا الهلاليون من مرادس وبني صالح شمال وشرق الولاية كما نذكر أيضا سنوات السبعينات أين شهدت قلمة استقطاب البدو والرحل والتي تزخر بهم منطقة بورايح سليمان بعدما تنقلوا من المدن الجنوبية الجزائرية².

وأخيرا تجدر بنا الإشارة إلى أن معظم السكان يشتغلون في أعمال تجارية بسيطة ونجد أقليتهم في الإدارات³.

3-2-2 وضعية التشغيل بالولاية.

الوقوف على واقع التشغيل بولاية قلمة، واستنادا على الإحصائيات المستقاة من مديرية التشغيل بالولاية نورد

الجدول التالي:

الجدول رقم (3-1): تطور التشغيل بولاية قلمة خلال الفترة (2012-2016).

السنوات	2012	2013	2014	2015	2016

¹ وثائق إدارية مقدمة من مديرية السياحة.

² نفسه.

					البيان
525460	525460	525460	498252	498252	عدد السكان
-	-	%5.46	-	-	نسبة التغير
143283	140598	170508	182125	185586	عدد المشتغلين
%1.91	%-17.54	%-6.37	%-1.86	-	نسبة التغير
16582	16417	17798	13174	16467	السكان البطالين
%1	%-7.75	%35.09	%-19.99	-	نسبة التغير
159865	157015	188306	195299	202053	السكان الناشطين
%1.81	%-16.61	%-3.58	%-3.34	-	نسبة التغير
-	-	433517	330404	330404	السكان الذين هم في سن العمل
-	-	%31.20	-	-	نسبة التغير
%10.37	%10.46	%9.45	%6.74	%8.14	نسبة البطالة

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على وثائق إدارية مقدمة من مديرية التشغيل.

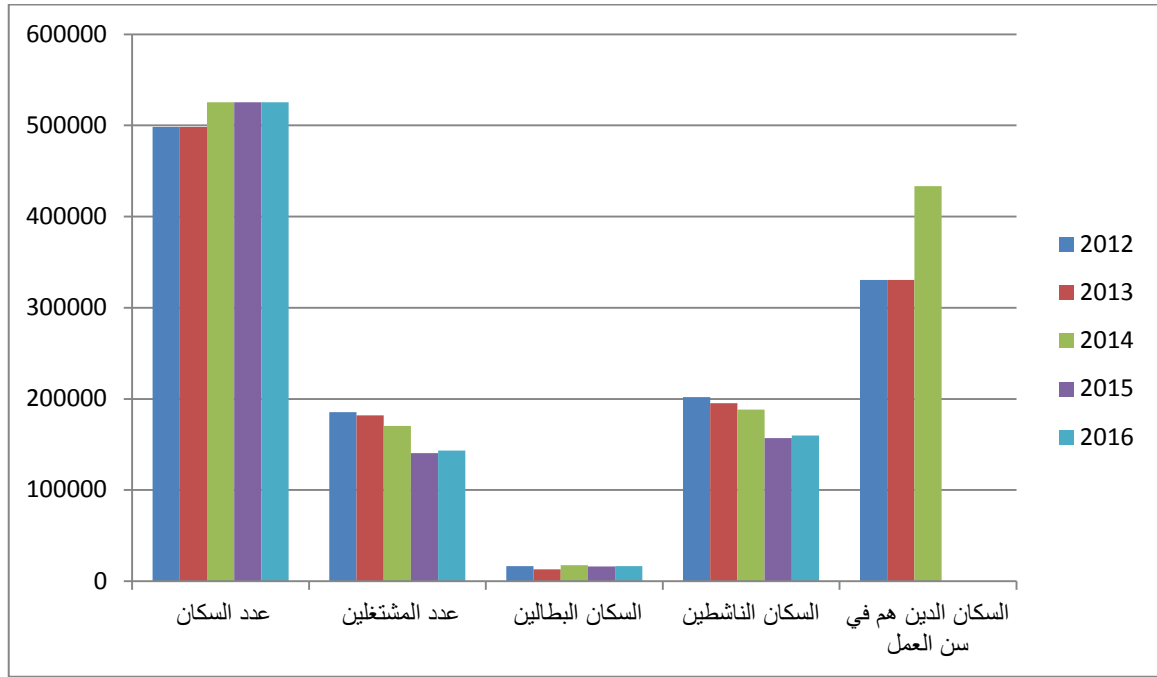
من خلال الجدول أعلاه تبين أن معدل التغير لعدد السكان يتميز بنوع من الثبات وهو ما يفسره استقراره خلال سنتي 2012 و 2013، ليعرف بعدها ارتفاع محسوس قدره 5.46% خلال سنة 2014، تم استقراره خلال سنتي 2015، 2016.

أن هذا الاستقرار ألقى بضلاله على تطور عدد المشتغلين، بحيث عرف انخفاض مستمر بداية من سنة 2013، حيث انخفض بمعدل 1.86% مقارنة بسنة 2012، ليسجل أدنى انخفاض له سنة 2015 بمعدل قدر ب: 17.54%.

أما بخصوص معدلات البطالة، فقد عرفت ولاية قالمة بطالة تراوحت معدلاتها ما بين 8.14% سنة 2012 و 10.37% سنة 2016.

وللوقوف بصورة أكثر إشراقاً ووضوح على تطور التشغيل بولاية قالمة نورد الشكل البياني التالي:

الشكل رقم (3-1): تطور التشغيل بولاية قالمة خلال الفترة (2012-2016).



المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على بيانات الجدول رقم (3-1).

أولا) وضعية التشغيل حسب النوع بولاية قالمة :

تسعى ولاية قالمة في إطار سياسة الدولة جاهدة لتوفير مناصب شغل للسكان المقيمين بها سواء كان إناثا أو ذكور والجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول رقم (3-2): تطور التشغيل حسب النوع للفترة (2012-2016) بولاية قالمة.

السكان الناشطين		السكان البطالين		عدد المشتغلين		عدد السكان		البيان السنوات
ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	
121392	80661	10041	6426	111351	74235	259700	238552	2012
117555	77744	8280	4894	109275	72850	259700	238552	2013
101323	86983	10925	6873	90398	80110	266801	258659	2014
87443	69572	10142	6275	77301	63297	266801	258659	2015
96508	69357	10612	5970	79896	63387	266801	258659	2016

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على وثائق إدارية مقدمة من مديرية التشغيل.

يتضح من الجدول أعلاه أن عدد السكان لسنة 2012 و 2013 مستقر مع وجود تفاوت بين النوعين بحيث يفوق عدد الذكور عدد الإناث ونفس الشيء بالنسبة لكل من سنة 2014 و 2015 و 2016، بحيث

عرف ارتفاع لأبأس به وانتقل عدد الذكور والإناث على التوالي من 259700 و238552 سنتي 2012 و2013 ليصل الى 266801 و258659 خلال الثلاث سنوات الأخيرة، في حين أن عدد المشتغلين عرف تذبذبات مستمرة علما أن عدد المشتغلين الذكور يفوق عدد الإناث حيث انتقل من 74235 و111351 سنة 2012 إلى 63387 و79896 سنة 2006 إناث وذكور على التوالي.

أما بالنسبة للسكان البطالين فقد كان هناك انخفاض في صفوف الإناث مقارنة بالذكور بين سنتي 2012 و2016 وهذا ربما يرجع إلى وعي المجتمع بولاية قالمة وإعطاء المرأة حقها في العمل بحيث دخلت مجال العمل بقوة خلال السنوات الأخيرة.

ثانيا) وضعية التشغيل حسب قطاعات النشاط الاقتصادي:

تستحوذ ولاية قالمة على عدة قطاعات تعمل من خلالها على توفير مناصب شغل لسكان الولاية، أما بالنسبة للقطاع الأكثر نشاطا هو قطاع الفلاحة بالدرجة الأولى، ويليه قطاع الإدارات والتجارة والخدمات وأخيرا قطاع البناء والأشغال العمومية وقطاع الصناعة وهذا ما يبينه الجدول التالي:

الجدول رقم (3-3): التشغيل حسب قطاعات النشاط الاقتصادي خلال الفترة (2012-2016) بولاية قالمة.

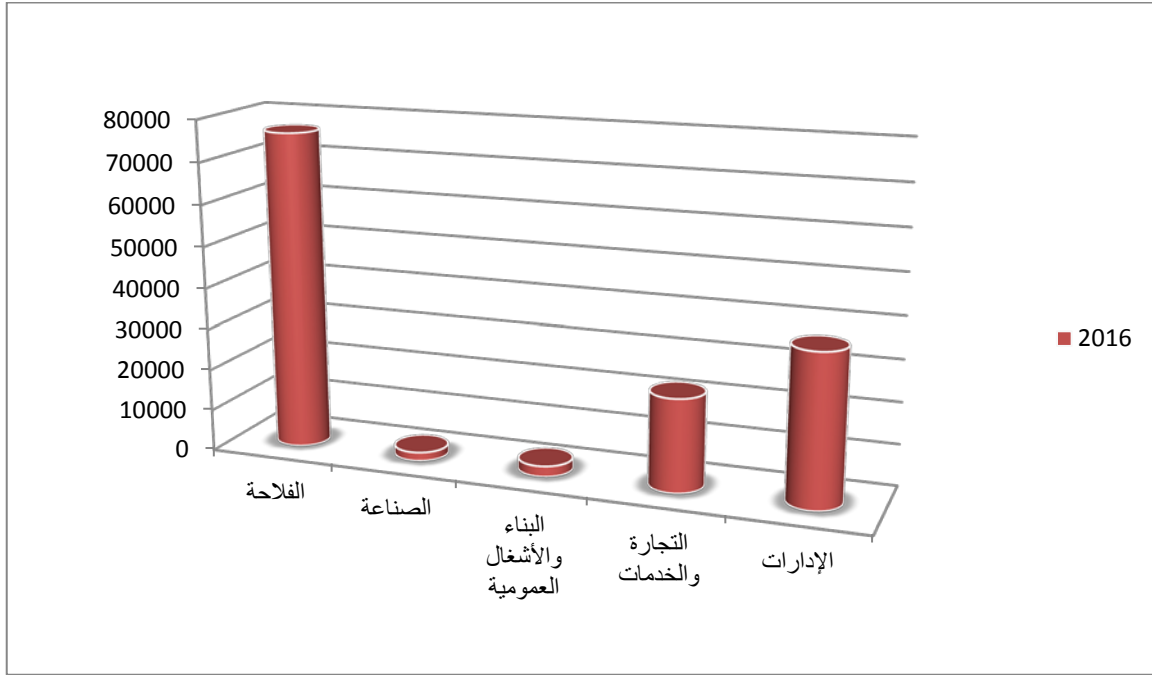
2016		2015		2014		2013		2012		السنوات البيان
النسبة	المبلغ	النسبة	المبلغ	النسبة	المبلغ	النسبة	المبلغ	النسبة	المبلغ	
54.75	76425	52.14	70908	9.46	13436	43.43	79109	43.36	80479	الفلاحة
1.45	2028	1.45	1981	4.41	6269	5.84	10641	5.85	10857	الصناعة
1.79	2503	2.11	2880	21.41	30399	18.70	34063	18.83	34946	البناء والأشغال العمومية
15.97	22300	16.56	22525	36.26	51477	13.19	24034	13.31	24702	التجارة والخدمات
26.02	36327	27.72	37700	28.43	40353	18.82	34278	18.64	34602	الإدارات
100	139583	100	135994	100	141934	100	182125	100	185586	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على وثائق إدارية مقدمة من مديرية التشغيل.

الملاحظ من الجدول أعلاه أن قطاع الفلاحة يستحوذ على حصة الأسد في استقطاب اليد العاملة بنسبة تقدر 43.36% سنة 2012، لتقارب 55% سنة 2016 وهذا بحكم أن الولاية فلاحية بالدرجة الأولى، كما استحوذ قطاع الإدارات على نسبة معتبرة من 18.64% سنة 2012 لتفوق 26% سنة 2016، وعرف قطاع التجارة والخدمات تطور وبلغ أعلى نسبة سنة 2014 36.26% أما بالنسبة لقطاعي البناء والأشغال العمومية والصناعة فقد عرف تدهور، وتراجع قطاع البناء والأشغال العمومية من 18.83% سنة 2012 إلى أقل من 2% سنة 2016 والصناعة من 5.85% إلى أقل من 2% أيضا ما بين 2012 و 2016 وهذا يرجع إلى نقص الكفاءة واليد العاملة المؤهلة في هذه المجالات.

ويمكن توضيح توزيع عدد العمال حسب قطاعات النشاط الاقتصادي لسنة 2016 بالشكل التالي:

الشكل رقم (3-2): تطور التشغيل حسب قطاعات النشاط الاقتصادي لسنة 2016.



المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على بيانات الجدول رقم (3.3).

من خلال الشكل يظهر جلياً أن قطاع الفلاحة يحتل الصدارة بولاية قالمة وهذا نتيجة أن ولاية قالمة منطقة زراعية خاصة بحكم موقعها الجغرافي وسهولة إجراء مثل هكذا مشاريع ضف إلى ذلك مرونة النشاط وسرعة الربحية.

ثالثاً) تطور التشغيل حسب الفئة العمرية بولاية قالمة:

كما هو معروف أن الفئة الأكثر تضرراً من البطالة هي فئة الشباب التي تتراوح أعمارهم ما بين 20-35 سنة وهذا ما ينطبق على ولاية قالمة، وكما ذكرنا سابقاً أن الشخص البطال من ناحية العمر هو كل شخص يفوق عمره أو يساوي 15 سنة ولا يجد عملاً، حيث تبين إحصائيات الجدول رقم (3-4) أدناه للفترة (2012-2016) أن عدد البطالين في فئة الذكور أكبر من فئة الإناث في الفئة العمرية (15-19) سنة وهذا ربما يرجع إلى التسرب المدرسي الذي يجعل الذكور يعانين من هذه الظاهرة في هذه الفئة، كما أن أرقامه هي في تذبذب مستمر حيث انخفضت في سنة 2013 مقارنة بسنة 2012 ثم لترتفع في سنة 2014 و 2015 ثم تشهد انخفاضاً في سنة 2016، أما باقي الفئات العمرية فنسبة البطالة بالنسبة للذكور تنخفض إلا في الفئة العمرية (20-24) سنة مقارنة بالإناث وهذا ربما يرجع إلى فارق المستوى الدراسي بالنسبة للإناث مقارنة بالذكور.

الجدول رقم (3-4): عدد البطالين بولاية قالمة من الفترة (2012-2016).

2016		2015		2014		2013		2012		السنوات الفئة العمرية
إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
84	206	72	267	118	230	107	184	306	522	19-15 سنة
1845	1728	2009	1891	2420	1508	1371	986	2200	1384	24-20
2763	2314	2317	2157	2231	2391	1416	1883	1892	2207	29-25
1130	2339	1087	2417	1124	2479	955	1860	1098	2264	34-30
346	1325	322	1276	514	1843	524	1439	417	1569	39-35
351	1561	385	1657	272	1252	273	976	328	1096	44-40
0	00	00	00	131	738	143	556	124	610	49-45
72	518	83	477	41	329	71	250	45	253	54-50
0	00	00	00	22	155	34	146	16	136	59-55

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على وثائق إدارية مقدمة عن مديرية التشغيل.

رابعاً) عدد السكان المشتغلين حسب الفئات العمرية وحسب النوع:

يبين الجدول الموالي رقم (3-5) أن عدد الذكور المشتغلين يفوق عدد الإناث في جميع السنوات وجميع الفئات العمرية باستثناء بعض الحالات التي زاد فيها عدد الإناث عن عدد الذكور كالفئة العمرية (25-29) سنة التي ارتفع فيها عدد الإناث المشتغلين سنة 2014 وسنة 2015 عدد الذكور.

الجدول رقم (3-5): عدد السكان المشتغلين حسب الفئات العمرية وحسب النوع.

2016		2015		2014		2013		2012		السنوات الفئات العمرية
إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
1560	2459	823	2396	955	3819	181	274	185	278	19-15 سنة
6995	693716	6330	8967	7322	11945	2590	3884	2639	3958	24-20
12547	13644	14875	13296	17162	14041	7537	11305	7680	11520	29-25
10870	12613	11963	12291	13702	14261	12448	18670	12684	19026	34-30
8274	9916	8735	9663	9962	11693	14570	21854	14847	22270	39-35
8082	9678	8545	9431	9937	11206	14212	21321	14483	21725	44-40
6522	8091	5887	7885	6783	10609	11452	17179	11670	17505	49-45
4795	6822	3545	6648	4143	9668	6302	9452	6422	9632	54-50
4296	6901	2595	6725	1875	6650	3558	5336	3625	5437	59-55

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على وثائق إدارية مقدمة من مديرية التشغيل.

خامساً) عدد السكان البطالين حسب المستوى الدراسي:

يختلف عدد البطالين حسب المستوى الدراسي بولاية قالمة وذلك حسب ما يوضحه الجدول الموالي:

الجدول رقم (3-6): عدد البطالين حسب المستوى في الفترة (2012-2016).

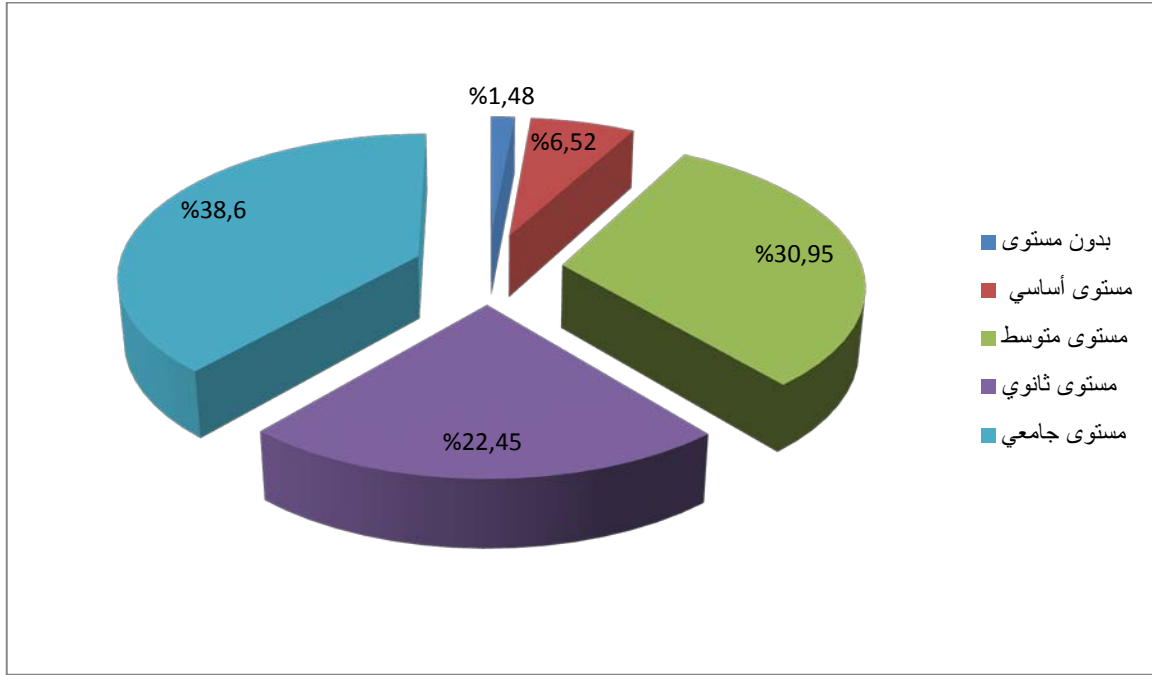
2016	2015	2014	2013	2012	السنوات المستوى
245	309	555	470	688	بدون مستوى
1081	6851	1673	1101	8230	مستوى أساسي
5132	-	6236	4592	3395	مستوى متوسط
3723	3254	3794	2450	4154	مستوى ثانوي
6401	6004	5540	4561	16467	مستوى جامعي

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على وثائق إدارية مقدمة من مديرية التشغيل.

يوضح الجدول أن نسبة البطالين مرتفعة لدى خريجي الجامعات بالدرجة الأولى خلال هذه الفترة، وهذا نتيجة لتوافد أعداد هائلة من الخريجين على سوق العمل خلال السنوات الأخيرة، في حين نجد أن عدد البطالين في باقي المستويات منخفض، مقارنة بالجامعيين وأدنى هذه المستويات الذين هم بدون مستوى وهذا يدل على تحسن المستوى التعليمي بالنسبة لفئات المجتمع بولاية قالمة.

يمكن توضيح عدد البطالين حسب المستوى لسنة 2016 بالشكل الموالي:

الشكل رقم (3-3): عدد البطالين حسب المستوى لسنة 2016.



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على وثائق إدارية مقدمة من مديرية التشغيل.

من خلال ما سبق نستخلص أن مكافحة البطالة وتحسين ظروف المعيشة من التحديات الرئيسية للولاية، وبالرغم من الأوضاع الاقتصادية التي نعيشها الآن نلاحظ أن نسبة البطالة في ارتفاع مستمر وعلى الرغم من هذا الوضع عرف سوق الشغل انتعاشا طفيفا سنة 2013.

ومن أهم السمات التي تتعلق بنوعية البطالة في ولاية قالمة ما يلي:

- ✓ زيادة الكثافة السكانية .
- ✓ تمييز الفئة العمرية من 20-34 بارتفاع مستمر للبطالة.
- ✓ أن هذه الظاهرة تنتشر بصفة كثيرة في المناطق الريفية.
- ✓ التسريح الجماعي للعمال من قبل بعض المؤسسات.
- ✓ غياب سياسة واضحة للتشغيل أدت إلى إنتشار العمل غير الرسمي خاصة في مجال النشاط التجاري مما ساعد على هذه الوظيفة التسرب المدرسي.
- ✓ انخفاض أسعار البترول
- ✓ أن مشكلة البطالة في ولاية قالمة كونها الأكبر من المتعلمين وأن أعلى نسبة تتمثل في خريجي الجامعات.

3-3 الهياكل الداعمة للتشغيل بولاية قالمة.

مع تزايد شدة البطالة وانتشارها في جميع ولايات الجزائر حيث انتقلت من المناطق الحضرية لتمتد إلى المناطق الريفية، ونظرا لتزايد نمو عدد سكانها أولت ولاية قالمة اهتماما كبيرا لمسألة التشغيل والبطالة محاولة للقضاء أو التخفيف من شدة البطالة، وكذلك التخفيف من ضغوط سوق العمل ولمواجهة كل ذلك أنشأت هيئات داعمة للتشغيل والتي سيتم التعرض إليها في هذا المبحث.

3-3-1 الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ).

أولاً) مهام الوكالة:

تتولى الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب القيام بالمهام التالية¹:

- تدعيم وتقديم الاستشارة وترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار انجاز مشاريعهم الاستثمارية.
- تمنح تكوينا حول تقنيات تسيير المؤسسات، وتضمن متابعة المشروع منذ انطلاقه.
- تقدم مساهمة مالية شخصية بمستوى يطابق النسبة المحددة حسب المشروع.
- تقوم بمتابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع، مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم.

ثانياً) أساليب التمويل المؤسسات المصغرة:

اعتمدت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب على صيغتين للتمويل الثنائي والتمويل الثلاثي كما يلي²:

التمويل الثنائي:

تمثل صيغة التمويل الثنائي أو تشكل هذه الصيغة في الأساس من المساهمة الشخصية للشباب المستثمر وقرض بدون فائدة تمنحه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وينقسم إلى مستويين:

الجدول رقم (3-7): مستويات التمويل الثنائي.

²¹ وثائق إدارية مقدمة من ANSEJ.

المساهمة الشخصية	القرض بدون فائدة(وكالة أنساج)	قيمة الاستثمار	البيان المستوى
71%	29%	حتى 5000000	الأول
72%	28%	من 5000001 الى 10000000	الثاني

المصدر: من إعداد الطالبينبناء على وثائق إدارية مقدمة من (ANSEJ).

❖ الامتيازات الجبائية في التمويل الثنائي: تستفيد المؤسسة المصغرة من الامتيازات الجبائية التالية:

✓ في مرحلة انجاز المشروع تطبيق معدل مخفض نسبته 5% من الحقوق الجمركية للتجهيزات المستوردة التي تدخل مباشرة في انجاز الاستثمار، والإعفاء من دفع رسوم الملكية على الاكتسابات العقارية كما يتم الإعفاء من حقوق التسجيل على عقود تأسيس المؤسسات المصغرة.

✓ في مرحلة استغلال المشروع يتم الإعفاء من الرسم العقاري على البناءات وإضافات البناءات لمدة 03 سنوات أو 06 سنوات للمناطق الخاصة والمضاب العليا، أو 10 سنوات لمناطق الجنوب، الإعفاء من الكفالة المتعلقة بحسن تنفيذ بالنسبة للنشاطات الحرفية والمؤسسات المصغرة عندما يتعلق الأمر بترميم الممتلكات الثقافية وإعفاء كلي من الضريبة الجزافية الوحيدة ابتداء من تاريخ الاستغلال لمدة 03 سنوات ابتداء من تاريخ بداية النشاط، أو 06 سنوات المناطق الخاصة و 10 سنوات لمناطق الجنوب، كما يتم تمديد فترة الإعفاء من الضريبة الجزافية الوحيدة لمدة عامين عندما يتعهد المستثمر بتوظيف 03 عمال على الأقل لمدة غير محددة، عند نهاية فترة الإعفاء تستفيد المؤسسة المصغرة من تخفيض جبائي ب: 70% خلال السنة الأولى من الإحضار الضريبي، 50% خلال السنة الثالثة من الإحضار الضريبي.

🇩🇪 **التمويل الثلاثي:** تمويل ثلاثي بمشاركة كل من مستثمر، البنك والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ويتكون من المساهمة الشخصية للشباب المستثمر وقرض بدون فائدة تمنحه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، وقرض بنكي مخفض الفوائد بنسبة 100% ويتم ضمانه من طرف صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح أيها الشباب ذوي المشاريع.

أساليب التمويل الثلاثي: يوجد أيضا أسلوبين للتمويل الثلاثي:

الجدول رقم (3-8): مستويات التمويل الثلاثي.

البيان المستويات	القرض بدون فائدة وكالة ANSEJ	المساهمة الشخصية	القرض البنكي
المستوى الأول	%29	%1	%70
المستوى الثاني	%28	%2	%70

المصدر: من إعداد الطالب بتيبنا على وثائق إدارية مقدمة من (ANSEJ).

❖ الامتيازات الجبائية: المؤسسة المصغرة من الامتيازات الجبائية التالية:

تطبيق معدل منخفض بنسبة 05% من الحقوق الجمركية التجهيزات المستوردة التي تدخل مباشرة في انجاز الاستثمار هذا خلال انجاز المشروع كما يتم إعفاء من دفع رسوم نقل الملكية على الإكتسابات العقارية وإعفاء من حقوق التسجيل على عقود تأسيس المؤسسات المصغرة.

في مرحلة استغلال يتم الإعفاء من الرسم العقاري على البنايات وإضافات البنايات لمدة 3 سنوات، أو 6 سنوات للمناطق الخاصة والمضاب العليا، أو 10 سنوات لمناطق الجنوب، والإعفاء من الكفالة المتعلقة بحسن التنفيذ بالنسبة للنشاطات الحرفية والمؤسسات المصغرة عندما يتعلق الأمر بترميم الممتلكات الثقافية، كما يتم إعفاء كلي من الضريبة الجزافية الوحيدة ابتداء من تاريخ الاستغلال لمدة 3 سنوات ابتداء من تاريخ انطلاق النشاط أو 6 سنوات المناطق الخاصة، أو 10 سنوات لمناطق الجنوب.

تمديد الإعفاء من الضريبة الجزافية الوحيدة لمدة عامين عندما يتعهد المستثمر بتوظيف 3 عمال على الأقل لمدة غير محددة.

عند نهاية فترة الإعفاء تستفيد المؤسسة المصغرة من تخفيض جبائي ب: 70% خلال السنة الأولى من الإخضاع الضريبي و 50% خلال السنة الثانية و 25% خلال السنة الثالثة.

ثالثا) المشاريع الممولة من طرف الوكالة خلال الفترة (2006-2016):

قامت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في ولاية قلمة بتمويل المشاريع في عدة قطاعات من بينها الفلاحة والصيد، البناء والأشغال العمومية، الفنادق والمطاعم، النقل والمواصلات وغيرها، وبغية التعرف على حصيلة المشاريع الممولة من قبل ANSEJ نورد الجدول التالي:

الجدول رقم (3-9): عدد المشاريع الممولة من طرف الوكالة في الفترة (2006-2016).

السنوات	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
عدد المشاريع الممولة	49	61	107	221	236	1176	2141	730	734	366	154
معدل التغيير	-	24.48	75.4	106.54	6.78	393.3	82.05	65.90	0.54	-50.13	-57.92

المصدر: من إعداد الطالبتين على وثائق إدارية مقدمة من (ANSEJ).

استقراء للجدول أعلاه يتضح أن عدد المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية (ANSEJ) عرف معدلات متزايدة حيث انتقل من 49 مشروع سنة 2006 إلى ما يعادل 61 مشروع سنة 2007 أي بزيادة قدرها 24.48% و جدير بالذكر أن عدد المشاريع الممولة من طرف الوكالة هو في تعاضم مستمر، والسبب في ذلك راجع إلى سياسات الدولة المعتمدة والمتمثلة في فتح المجال أمام الشباب لإنشاء المشاريع، حيث انتقل عدد المشاريع الممولة من 236 سنة 2010 إلى 1176 مشروع سنة 2011 بمعدل زيادة 398.30% وذلك لشراء السلم الاجتماعي حيث كانت هناك بعض الاحتجاجات على ارتفاع أسعار بعض المواد الغذائية مما دفع بالدولة للتوسع في منح المشاريع لامتناس غضب الشباب خاصة وان في هذه السنوات ما بين 2011 إلى 2014 كان هناك ارتفاع في أسعار النفط ليتراجع منح المشاريع بنسبة 57.92% سنة 2016 مقارنة بسنة 2015.

رابعاً) مساهمة ANSEJ في توفير مناصب العمل:

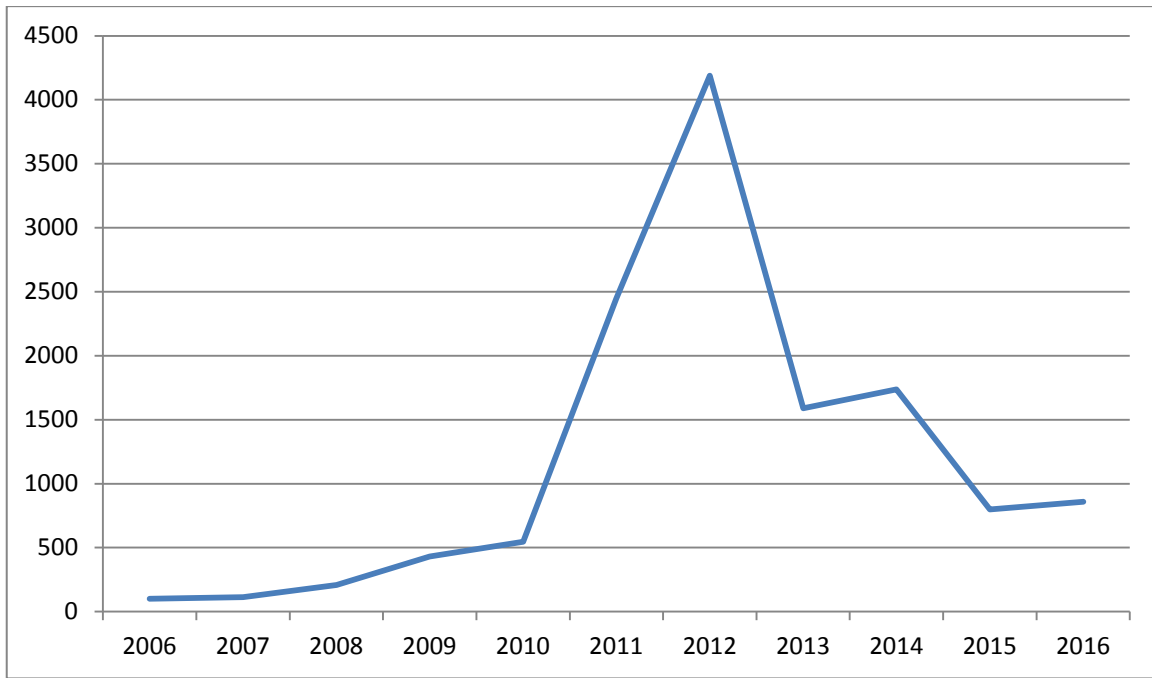
الجدول رقم (3-10) عدد المناصب المستحدثة من طرف (ANSEJ) للفترة (2006-2016).

السنوات	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
عدد الموظفين	100	114	207	430	545	2447	4188	1589	1737	799	359

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على وثائق إدارية مقدمة من (ANSEJ).

وبترجمة الجدول إلى المنحنى البياني التالي نلاحظ:

الشكل رقم (3-4) عدد المناصب المستحدثة من طرف (ANSEJ) للفترة (2006-2016).



المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على بيانات الجدول رقم (3-10).

يبين الشكل أعلاه أن عدد الموظفين خلال الفترة (2006-2009) عرف زيادة لكن بوتيرة ضعيفة نوعا ما، أما خلال الفترة (2010-2012) فقد تعاضم عدد الموظفين ليصل الذروة سنة 2012 وفاق عدد العمال عن 4000 عامل وذلك بسبب الدعم المقدم من الدولة، أما الفترة (2013-2016) فقد عرفت نسبة التوظيف انخفاض لتقل عن 500 عامل سنة 2016 وأما أسباب هذا الانخفاض هو سياسة التقشف المتبعة من الدولة تزامنا مع انخفاض أسعار النفط.

3-3-2 الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM).

يعتبر القرض المصغر من الآليات التي اتخذتها الدولة لحل مشكلة البطالة، فهو بذلك موجه لفئة البطالين الذين يمارسون عملاً مؤقتاً أو غير مضمون، ولكل من يرغب في خلق منصب عمل ذاتي لنفسه، أما بالنسبة لفرع الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بولاية قالمة فقد بدأ نشاطه منذ سنة 2005 وفيما يلي عدد المشاريع الممولة من سنة 2005 حتى سنة 2016.

أولاً) المشاريع الممولة من طرف (ANGEM):

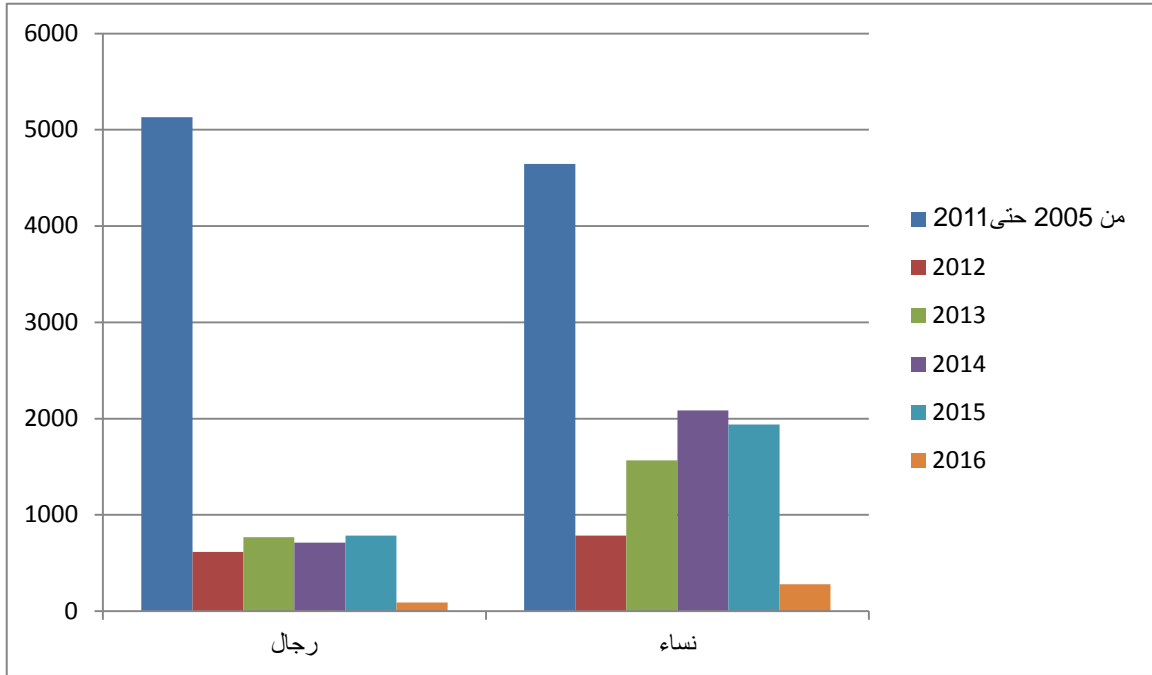
الجدول رقم (3-11): عدد المشاريع الممولة من قبل الوكالة.

السنوات	من 2005/05/01 إلى 2011/12/31	2012	2013	2014	2015	2016
عدد المشاريع	9774	1402	2334	2945	2904	369

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على وثائق مقدمة من (ANGEM).

نلاحظ من خلال الجدول ارتفاع في حجم التمويل المقدم بحيث تجاوز 2900 مشروع سنة 2015، أما في سنة 2016 انخفض الأقل من 400 مشروع أي تقريبا تراجع بنسبة 87% مقارنة بسنة 2015 و الشكل الموالي يوضح توزيع المشاريع حسب النوع.

الشكل رقم (3-5): حجم التمويل المقدم حسب النوع في الفترة (2005-2016).



المصدر: من إعداد الطالب بيناء على وثائق إدارية مقدمة من (ANGEM).

نلاحظ من خلال الشكل أن حجم التمويل المقدم لفئة النساء يفوق حجم التمويل المقدم لفئة الرجال في الخمس سنوات الأخيرة وهذا يرجع ربما إلى طبيعة القروض الممنوحة فهي صغيرة نسبياً مع حجم المشاريع التي تناسب الرجال، وأيضاً في السنوات الأخيرة، ساهمت المرأة بولاية قالمة وبشكل كبير الماكثة في البيت ومن الفتيات أيضاً الذين لا يحالفهم الحظ في الدراسة بحيث قمن بتكوين في مراكز التكوين المهني في شتى الميادين وفتح ورشات خاصة في مجال الخياطة وهذا ما ساهم في رفع حجم التمويل المقدم للنساء.

أما بالنسبة لإستراتيجية الوكالة في تمويل المشاريع حسب المناطق أي توزيعها بين الريف والمدينة فالجدول الموالي يوضح ذلك بحيث أن معظم المشاريع الممولة في المناطق الحضرية على عكس المناطق الريفية التي لم تحضياً إلا بنسبة 23% من حجم التمويل.

الجدول رقم (3-12) المشاريع الممولة حسب المناطق في الفترة (2005-2016).

المنطقة	عدد المشاريع الممولة	النسبة
ريفية	4427	27%
حضرية	11412	73%

المصدر: من إعداد الطالب بيناء على وثائق إدارية مقدمة من (ANGEM).

وأيضاً تتميز الوكالة بتعدد القطاعات التي تختص في تمويلها من بينها قطاع الفلاحة، الصناعات الصغيرة، البناء والأشغال العمومية، الخدمات، الحرفيين، والتجارة والجدول الموالي يوضح عدد المشاريع الممولة حسب القطاعات لسنة 2016.

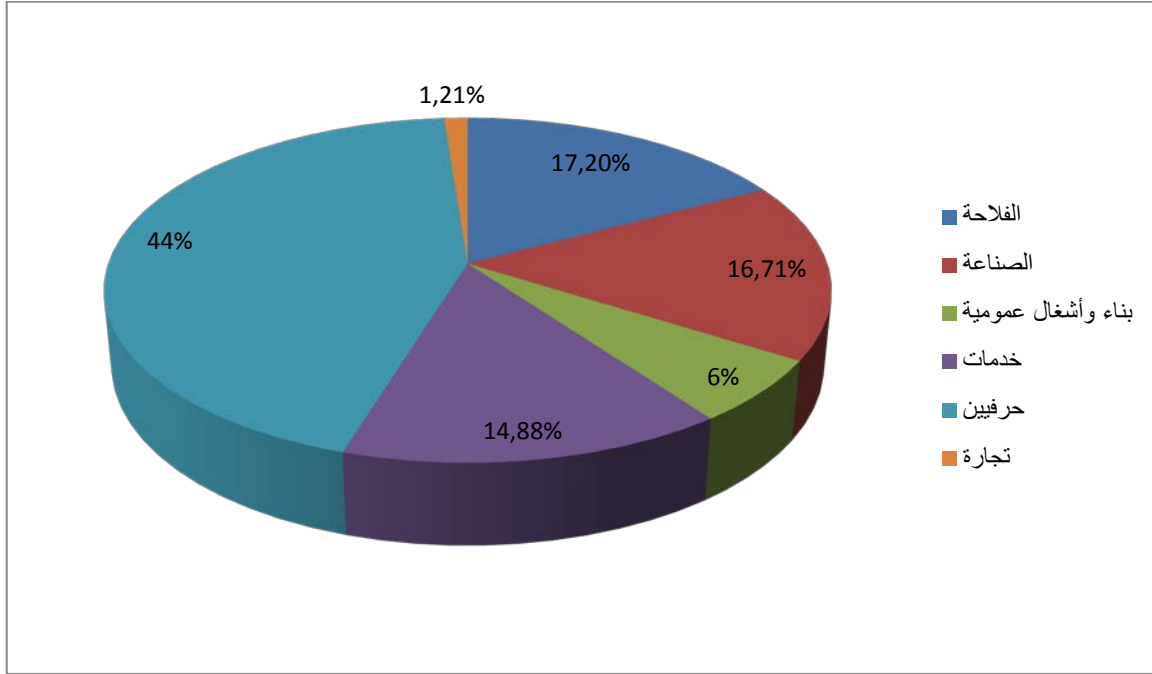
الجدول رقم (3-13): عدد المشاريع الممولة حسب القطاعات من طرف ANGEM فيالفترة من (2005-2016).

التجارة	حرفيين	خدمات	البناء والأشغال العمومية	الصناعة	الفلاحة	القطاعات السنوات
00	2791	1349	169	793	1931	من 2005-2011
00	804	280	187	127	331	2012
07	1005	214	175	246	248	2013
79	1153	319	159	616	116	2014
83	1074	163	165	764	90	2015
23	141	31	96	100	4	2016
192	6968	2356	951	2646	2720	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتينبناء على وثائق إدارية مقدمة من (ANGEM).

يبين الجدول أن الوكالة تولي اهتمام لقطاع الحرفيين منذ النشأة حيث يحوز هذا القطاع على النسبة الأكبر من التمويل في كل سنة وهذا يرجع بالدرجة الأولى إلى طبيعة القروض الممنوحة من قبل الوكالة والشكل الموالي يوضح توزيع المشاريع حسب القطاعات لنفس الفترة.

الشكل رقم (3-6): عدد المشاريع الممولة حسب القطاعات من طرف (ANGEM) للفترة (2005-2016).



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على وثائق إدارية مقدمة من (ANGEM).

من البيانات الواردة في الشكل أن النسبة الأكبر من التمويل موجهة لقطاع الحرفيين وهذا لتناسب حجم القروض التي تمنحها الوكالة مع هذا القطاع، بحيث فاقت 44%، ثم يلي قطاع الفلاحة، الصناعة وقطاع الخدمات بنسب متقاربة، أما قطاع البناء والأشغال العمومية فنسبته كانت محدودة ب: 6% نظرا لضخامة الأموال التي يحتاجها صاحب المشروع إذا استثمر في هكذا مجال، وأخيرا قطاع التجارة بأقل نسبة وهي 1.21%.

ثانيا) مساهمة (ANGEM) في توفير مناصب العمل للفترة (2005-2016):

تختلف مناصب العمل التي توفرها (ANGEM) بين المؤقتة والدائمة فعلى سبيل المثال تعتبر القروض المقدمة لشراء المواد الأولية موفرة لمناصب عمل مؤقتة في حين القروض المقدمة لتمويل المشاريع هي موفرة لمناصب عمل دائمة وذلك حسب ما يبينه الجدول التالي:

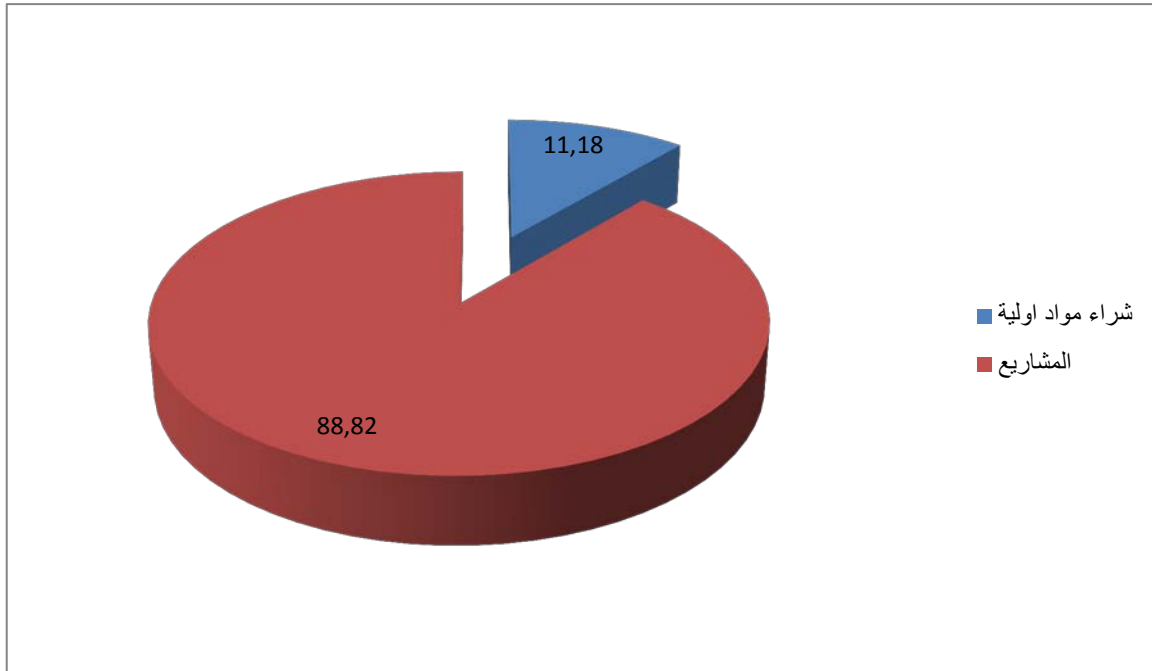
الجدول رقم (3-14): مساهمة ANGEM في توفير مناصب العمل

السنوات	من 2005-2011	2012	2013	2014	2015	2016	المجموع
البيان							
شراء المواد الأولية	6802	1657	1759	2164	2112	261	14755
المشاريع	573	180	198	369	324	214	1858

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على وثائق إدارية مقدمة من (ANGEM).

وبترجمة الجدول إلى الشكل التالي نلاحظ:

الشكل رقم (3-7): نسبة مساهمة (ANGEM) في مناصب العمل.



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على بيانات الجدول (3-14).

يبين الشكل أعلاه أن مساهمة ANGEM في توفير مناصب العمل أن النسبة الأكبر من العاملين في القروض الممنوحة لمشاريع شراء المواد الأولية بنسبة 88.82%، بينما حاز أصحاب المشاريع الكبيرة على نسبة 11.18% .

3-3-3 الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC).

تم التطرق لهذه الآلية من قبل بأنها أنشأت سنة 1995 كمؤسسة عمومية لضمان الاجتماعي تحت وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، تعمل على تخفيف الآثار الاجتماعية المتعاقبة الناجمة على تسريح العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي. وبالنسبة لولاية قالمة فإن هذا الجهاز بدأ نشاطه منذ سنة 2005 في تمويل المشاريع وفي ما يلي تفصيل لعدد المشاريع الممولة وعدد الموظفين من قبل هذا الجهاز.

أولاً) التوزيع الجغرافي لعدد المؤسسات الممولة ومناصب العمل الموفرة من سنة 2005 حتى 2016:

يبين الجدول رقم (3-15) أدناه وجود تباين في توزيع المشاريع بين البلديات فبعض البلديات تتركز فيها المشاريع بصفة كبيرة، والبعض الآخر تمثل فيها كثافة المؤسسات أو المشاريع نسبة ضئيلة، وهذا ما أحدث اختلال في توزيع مناصب العمل بين البلديات أيضاً.

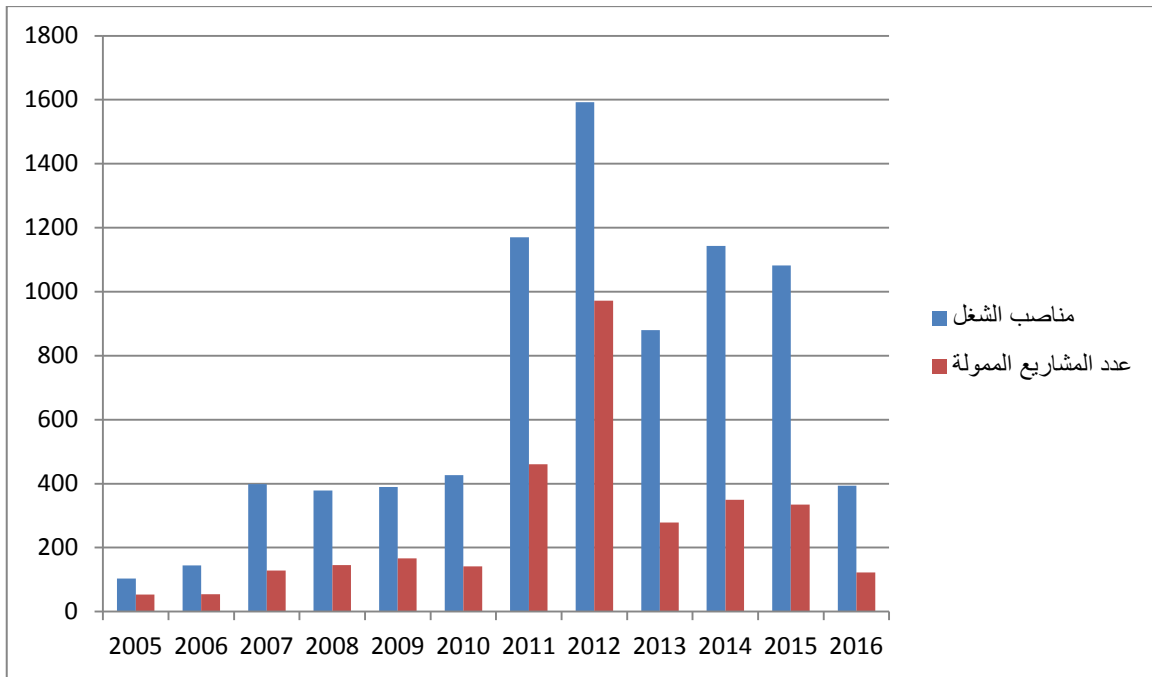
الجدول رقم (3-15): التوزيع الجغرافي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومناصب العمل للفترة (2005-2016).

البلدية	عدد المؤسسات	مناصب العمل الموفرة
عين بن بيضة	39	78
عين العربي	37	128
عين مخلوف	42	106
عين رقادة	23	57
عين صندل	23	71
بلخير	188	472
بن جراح	28	76
بني مزلين	28	71
برج صباط	10	28
بوحشانة	21	38

47	16	بوهمدان
113	48	بوعاتي محمود
604	235	بوشقوف
314	120	بومهرة أحمد
49	25	الدهوارة
48	22	جباله خميسي
173	70	الفجوج
124	51	قلعة بوصيع
3365	1330	قلمة
181	65	حمام دباغ
158	76	حمام النبايل
525	200	هليليو بوليس
81	28	هواري بومدين
186	73	الخزارة
85	40	مجاز عمار
96	43	مجاز الصفا
78	40	النشماية
136	54	وادي الشحم
85	44	وادي فراغة
191	74	وادي الزناتي
17	05	رأس العقبة
174	61	الركنية
35	13	سلاوة عنونة
93	33	تاملوكة
8083	3205	المجموع

المصدر: وثائق إدارية مقدمة من CNAC.

الشكل رقم (3-8) : عدد المشاريع الممولة ومناصب العمل الموفرة حسب السنوات.



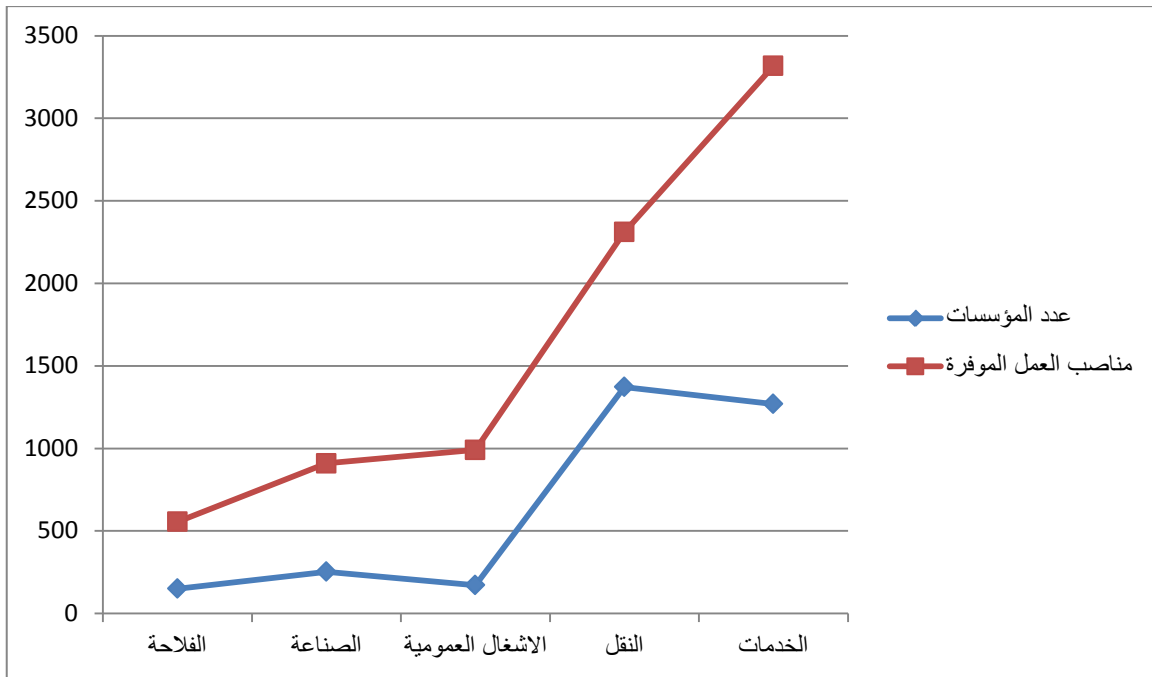
المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على وثائق إدارية مقدمة من CNAC.

من الشكل يتضح أن عدد مناصب العمل يزيد كلما زاد عدد المؤسسات أو المشاريع الممولة وقد بلغ عدد المؤسسات وعدد مناصب العمل أقصى قيمة له سنة 2012 وهذا راجع إلى تحسن مؤشرات النشاط الاقتصادي خاصة الإيرادات وأداءات البترول حيث زاد سعر البرميل الواحد عن 100 دولار في الأسواق العالمية، وهذا بدوره ما أدى إلى التوسع في المشاريع وكان من أولى أهدافه توفير مناصب العمل.

ثانياً) توزيع المؤسسات ومناصب العمل الموفرة حسب القطاعات:

يوضح الشكل الموالي توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بين القطاعات الاقتصادية للفترة (2005-2016) وأيضاً عدد مناصب العمل الموفرة داخل كل قطاع كما يلي:

الشكل رقم (3-9): توزيع المؤسسات ومناصب العمل الموفرة حسب القطاعات.



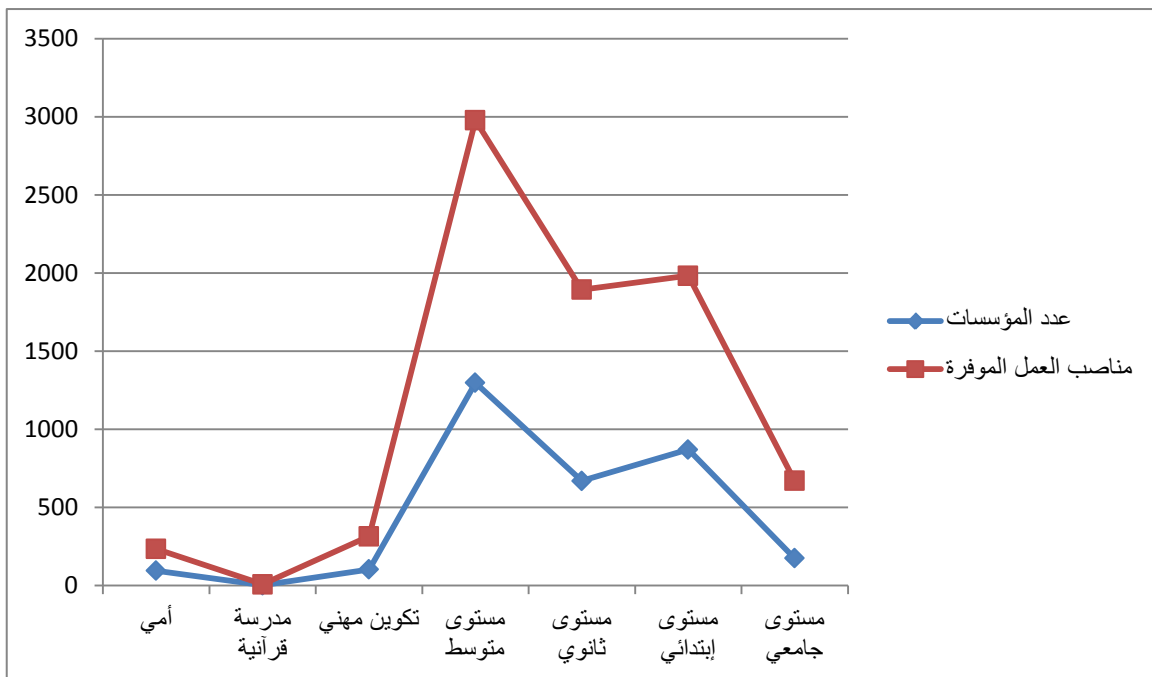
المصدر: من إعداد الطالبين بناء على وثائق إدارية مقدمة من CNAC.

الملاحظ من الشكل أن عدد المشاريع وعدد العمل في تزايد مستمر مع سيطرة قطاع الخدمات على أكبر نسبة من مناصب العمل وقطاع النقل على أكبر نسبة من عدد المؤسسات وقد زاد عدد العاملين عن 3000 عامل وعدد المؤسسات قارب 1500 مشروع.

ثالثاً) توزيع المؤسسات ومناصب العمل حسب المستوى التعليمي:

يخصى طالبي العمل بمستويات تعليمية مختلفة جعلتهم يتوزعون بين المؤسسات الممولة من قبل الصندوق كما يبينه الشكل التالي:

الشكل رقم (3-10): عدد المؤسسات ومناصب العمل حسب المستوى التعليمي.



المصدر: من إعداد الطالب بيناء على وثائق إدارية مقدمة من CNAC.

نلاحظ أن النسبة الأكبر في المستوى المتوسط والمستوى الابتدائي والمستوى الثانوي، وذلك بسبب التسرب المدرسي في هذه الأطوار مما يسمح بتدفق أعداد هائلة من الشباب لسوق العمل يتميزون بنقص الخبرة والكفاءة المهنية، أما بالنسبة للمستوى الجامعي فالدراسة أخرجتهم للالتحاق بسوق العمل.

الجدول رقم (3-16): مساهمة هيئات التشغيل في توفير مناصب التشغيل لسنة 2016.

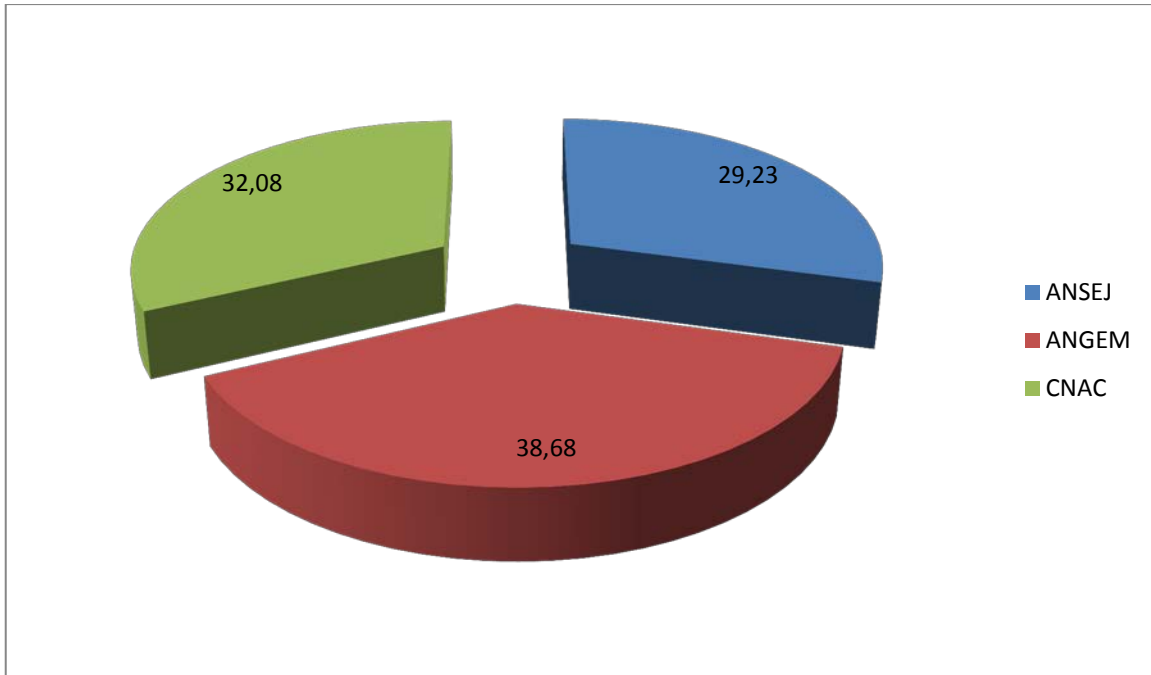
أجهزة التشغيل	العمالة	النسبة
ANSEJ	359	29.23
ANGEM	475	38.68

32.08	394	CNAC
100	1228	المجموع

المصدر: إعداد الطالبين بناء على وثائق إدارية مقدمة من (ANSEJ)، (ANGEM)، (CNAC).

ولتبيان الجدول بصورة أكثر وضوحا واستقراء حول مساهمة هيئات التشغيل في توفير فرص الشغل لسنة 2016 نورد الشكل التالي الذي يبين أن هناك تفاوت طفيف في توفير مناصب الشغل بين الهيئات، حيث نلاحظ أن ANGEM تحتل المرتبة الأولى حيث تساهم بنسبة 38.68%، بعدها CNAC بنسبة 32.08%، أما ANSEJ فهي تحتل المرتبة الثالثة بنسبة 29.23%.

الشكل رقم (3-11): مساهمة هيئات التشغيل في توفير مناصب الشغل لسنة 2016.



المصدر: من إعداد الطالبين، بناء على بيانات الجدول رقم (3-16).

مما سبق يمكننا القول انه تزامنا مع تزايد شدة البطالة وانتشارها في جميع ولايات الجزائر، حيث انتقلت من المناطق الحضرية لتمتد إلى المناطق الريفية. ونظرا لتزايد نمو عدد سكانها أولت ولاية قلمة اهتماما كبيرا لمسألة التشغيل والبطالة، محاولة القضاء أو التخفيف من شدة البطالة وكذا التخفيف ضغوط العمل ولمواجهة كل هذا لجأت الولاية إلى إنشاء هيئات داعمة لدعم التشغيل والمساهمة في التقليل من البطالة والتي ساهمت بشكل كبير في التخفيف منها كما سبقنا الذكر.

3-4 مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل بولاية قلمة.

مما لا شك فيه أن قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يحظى باهتمام بالغ لدى مسؤولي ولاية قلمة، ويعود هذا الاهتمام المتميز والمتزايد لهذا القطاع للخصائص والمميزات والأهمية الاقتصادية والاجتماعية التي يتمتع بها هذا النوع من المؤسسات والتي أوردناها سابقا، وكذلك البحث عن بديل لتعويض تراجع عائدات البترول.

3-4-1 تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية قلمة.

لقد شهد قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تطور ملحوظ على الفترة الممتدة ما بين 2006 حتى 2016، بحيث تشير آخر الإحصائيات لسنة 2016 أن عدد هذه المؤسسات وصل إلى 6122 مؤسسة بزيادة قدرت ب 3132 مقارنة بنسبة 2006 والجدول الموالي يوضح تطور تعداد هذه المؤسسات.

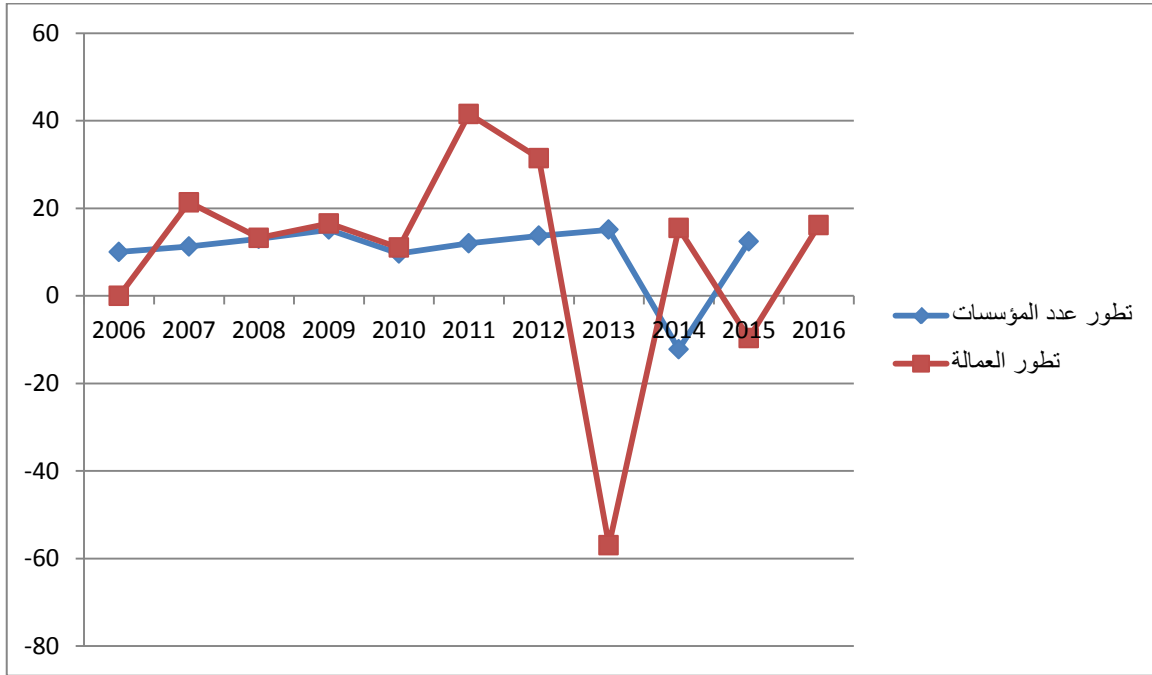
الجدول رقم (3-17): تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الفترة (2006-2016).

متوسط عدد المناصب المؤسسة 1/2	تطور العمالة		تطور عدد المؤسسات		عدد العمال	عدد المؤسسات	السنة
	النسبي	المطلق 2	النسبي	المطلق 1			
-	-	-	-	-	9261	2990	2006
7.32	21.34	2301	10.02	314	11562	3304	2007
1.072	13.22	1425	11.27	353	12987	3657	2008
4.36	16.53	1782	13.02	408	14769	4065	2009
2.5	10.99	1185	15.10	473	15954	4538	2010
14.81	41.51	4475	9.64	302	20429	4840	2011
3.012	31.42	3387	11.97	375	23816	5215	2012
14.31	-56.95	-6139	13.69	429	17677	5644	2013
1.19	15.45	1666	15.10	473	19343	6117	2014
2.72	-9.67	-1043	-12.22	-383	15300	5734	2015
4.48	16.14	1740	12.38	388	20040	6122	2016
3.44	100	10779	100	3132	181138	52226	المجموع

المصدر: مديرية الصناعة والمناجم.

يتبين من خلال معطيات الجدول السابق أن كل 100 مؤسسة منشأة وفرت 344 منصب عمل جديد كمتوسط للفترة المدروسة، وإذا ما قمنا بتمثيل كافة معدلات تطور العمالة ومعدل تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكذا المعدل النسبي لهما سنويا نحصل على الشكل التالي:

الشكل رقم (3-12): نسب تطور العمالة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.



المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على بيانات الجدول رقم (3-17).

من الشكل أعلاه يتضح عدم التجانس بين طبيعة معدلات تطور المؤسسات وطبيعة حجم العمالة خلال كافة سنوات الدراسة حيث نلاحظ ما يلي:

- في سنتي 2006 و 2007 سجلت معدلات موجبة لتطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكذا تطور العمالة، بمعدل كل مؤسسة منشأة خلقت سبع مناصب عمل جديدة سنة 2007 ومنصب عمل خلال سنة 2008، مما يفسر أن معظم المؤسسات المنشأة هي مؤسسات مصغرة.
- سنة 2009 و 2010 سجلت معدلات موجبة لتطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطور العمالة معا، بمعدل كل مؤسسة منشأة توفر من 4 إلى 3 مناصب عمل جديدة مما يوحي بأن جل المؤسسات المستحدثة هي مؤسسات مصغرة.

- سنة 2011 عرفت هي كذلك معدلات موجبة لتطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطور العمالة معا بمعدل أن كل مؤسسة منشأة توفر 15 منصب عمل جديد، مما يبين أن طبيعة المؤسسات المنشأة هي مؤسسات صغيرة.

- عرفت سنة 2013 زيادة طفيفة في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بالمقابل سجل معدل عمالة سالب أيانضمام 1431 شخص لفئة العاطلين مقابل إنشاء 100 مؤسسة جديدة والسبب في ذلك راجع إلى تسريح العمال بالمؤسسات العامة، مع العلم أن معظم المؤسسات المنشأة هي مؤسسات مصغرة عاجزة على استيعاب أكثر من فرد.

- سنة 2014 زيادة طفيفة في عدد المؤسسات المصغرة والعمالة في حدود 15% مع العلم أن جل المؤسسات المنشأة هي منشأة مصغرة.

- بالنسبة لسنة 2015 عرفت تراجع في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في حدود 12.22% بالمقابل سجل معدل عمالة سالب والذي يفسر انضمام ما يعادل 272 شخص لفئة العاطلين عن العمل مقابل غلق 100 مؤسسة.

- بالنسبة للسنة 2016 زيادة طفيفة في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكذلك معدلات موجبة لتطور العمالة، والملاحظ أن كل مؤسسة منشأة توظف في حدود 04 عمال.

خلاصة القول انه رغم التطور الايجابي في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكذا حجم العاملة إلا أن الملاحظ هو غلبة الطابع الفردي على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنشأة.

وجدير بالذكر ان المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية قالمة تتوزع في كافة قطاعات النشاط الاقتصادي وفقا لما هو موضح في الجدول الموالي:

الجدول رقم (3-18): تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب قطاع النشاط لسنة 2016.

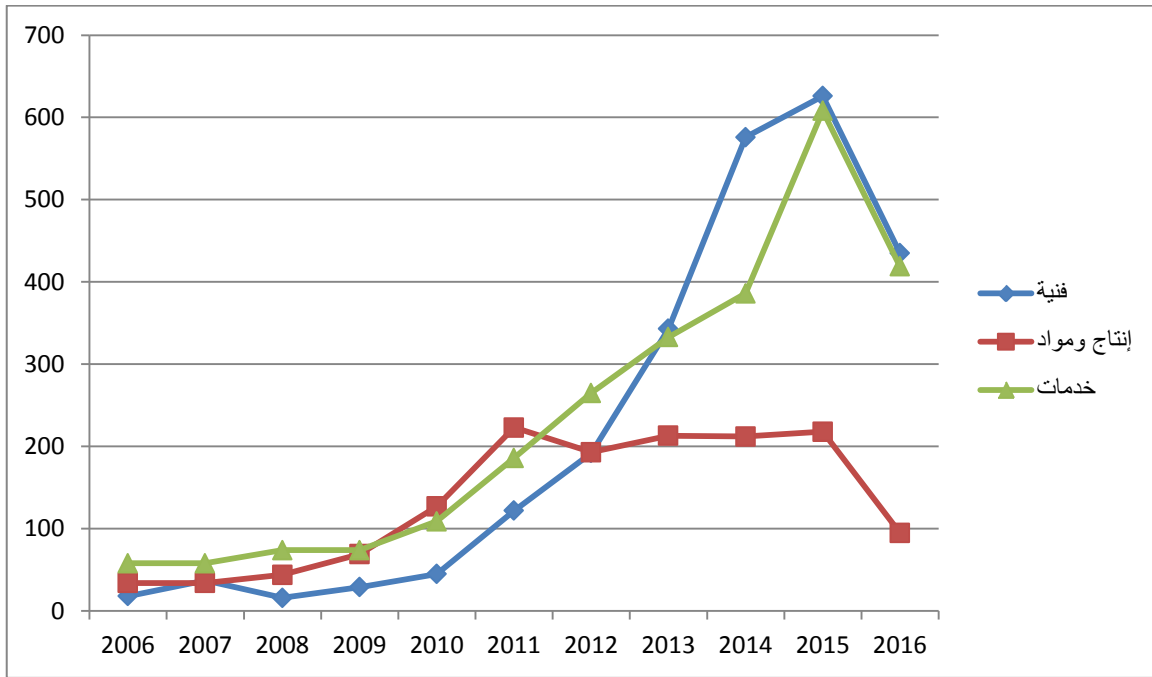
قطاع النشاط	عدد المؤسسات	قطاع النشاط	عدد المؤسسات
قطاع النشاط	70	قطاع النشاط	عدد
الفلاحة والصيد	1	قطاع النشاط	المؤسسات
المياه والطاقة	1	قطاع النشاط	عدد
خدماتات الأتشفال البترولية	34	قطاع النشاط	عدد
المناجم والحاجر	50	قطاع النشاط	عدد
الحديد والصلب	71	قطاع النشاط	عدد
مواد البناء	1950	قطاع النشاط	عدد
البناء والأشغال العمومية	12	قطاع النشاط	عدد
كيمياء مطاط بلاستيك	227	قطاع النشاط	عدد
الصناعة الغذائية	79	قطاع النشاط	عدد
صناعة النسيج		قطاع النشاط	عدد

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على وثائق إدارية مقدمة من مديرية الصناعة والمناجم.

تسمح لنا معطيات الجدول من التمييز بين القطاعات الأكثر نشاطا من سنة 2016 بحيث حاز قطاع البناء والأشغال العمومية بأكبر حصة بتعداد بلغ 1950 مؤسسة، ونال قطاع المياه والطاقة وخدمات الأشغال البترولية مؤسسة واحدة، علما أن من بين القطاعات التي شهدت انخفاضا في تعداد مؤسساتها مقارنة بسنة 2015 هي البناء والأشغال العمومية، الفلاحة والصيد، الحديد والصلب، صناعة النسيج وأيضا كان نقص في عدد المؤسسات المالية، في حين شهدت باقي القطاعات ارتفاع في عدد مؤسساتها باستثناء المياه والطاقة وخدمات الأشغال البترولية اللذان إستمران عن نفس الوضع.

كما تنشط بولاية قالمة عدة مؤسسات مصغرة وحسب المعطيات المقدمة من قبل مديرية السياحة والصناعات التقليدية يتواجد 14 فندق و 19 وكالة سياحية سنة 2016 وذلك حسب ما يبينه الشكل التالي:

الشكل رقم (3- 13): عدد المؤسسات المصغرة بولاية قالمة في الفترة (2006-2016) .



المصدر: من إعداد الطالبين بناء على وثائق إدارية مقدمة من غرفة الصناعات التقليدية.

من خلال البيانات الوارد في الشكل يتضح لنا جليا أن المؤسسات المصغرة الفنية في تزايد مستمر، وكذلك الصناعات التقليدية في مجال الخدمات في حين أن الصناعات التقليدية في مجال الإنتاج والمواد زيادتها معتبرة مقارنة بالصناعات التقليدية الفنية والخدمات، لكن عرفت هذه الصناعات تدهور في سنة 2016 وهذا طبيعي في ظل تراجع الدعم من طرف الدولة.

وإلى جانب المؤسسات الحرفية المصغرة يتواجد بمدينة قالمة العديد من الفنادق المعتمدة ومجموعة من الوكالات السياحية كما يوضح الجدول الموالي:

الجدول رقم (3- 19): عدد الفنادق والوكالات السياحية في الفترة (2014-2016).

2016	2015	2014	السنوات البيان
14	13	12	عدد الفنادق
19	14	12	عدد الوكالات السياحية

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على وثائق إدارية مقدمة من مديرية السياحة والصناعات التقليدية.

يبين الجدول تطور عدد الفنادق والوكالات السياحية في الولاية بحيث انتقل من 12 إلى 14 فندق بين سنة 2014 وسنة 2016، ومن 12 وكالة سياحية سنة 2014 إلى 19 وكالة سنة 2016، كما أن لهذه الفنادق والوكالات المساهمة لا يستهان بها في توفير مناصب العمل والتي سيتم التطرق إليها لاحقا.

3-4-2 التوزيع الجغرافي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالولاية.

من الخصائص المميزة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي قدرتها على انتشار بين المناطق، ومن ثم المقدرة على تحقيق قدر كبير من عدالة التنمية الجهوية، والجدول التالي يوضح التوزيع الجغرافي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة على مختلف بلديات الولاية لسنة 2015 و2016.

الجدول رقم (3-20): توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب بلديات الولاية.

عدد المؤسسات نهاية 2016	عدد المؤسسات نهاية 2015	البلدية	عدد المؤسسات نهاية 2016	عدد المؤسسات نهاية 2015	البلدية
230	205	حمام دباغ	2927	2781	قالمة
131	117	الفجوج	68	65	نشماية
36	35	برج صباط	47	41	بوعاتي محمود
77	80	حمام النبايل	492	479	وادي الزناتي
34	33	عين عربي	118	120	تاملوكة
45	42	مجاز عمار	25	20	واد فراغة
319	271	بوشقوف	13	9	عين صندل

319	297	هيليو بوليس	15	14	راس العقبة
63	58	هوارى بومدين	30	30	دهواره
68	59	الركنية	249	226	بلخير
22	20	سلاوة عنونة	36	35	بن جراح
53	45	مجاز الصفا	20	16	بوهمدان
228	210	بومهرة احمد	80	74	عين مخلوف
41	38	عين رقادة	47	45	عينين بيضاء
90	84	وادي الشحم	67	58	خزارة
20	19	جباله خميسي	23	20	بنيمزليين
55	52	قلعة بوصبع	34	36	بوحنانة
6122	5734	-	-	-	المجموع

المصدر: مديرية الصناعة والمناجم.

بناء على معطيات الجدول هناك تباين في توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بين بلديات الولاية فمركز الولاية لوحده يحوز على أكثر من 2500 مؤسسة خلال السنتين، كما يوجد تفاوت بين باقي البلديات هذا بغض النظر عن عدد السكان داخل البلديات وهذا ما يشكل فيما بعد مشاكل في التنمية المحلية وتحقيق التوازن الجهوي.

3-4-3 تطور مناصب العمل المستحدثة خلال الفترة (2006-2016).

بعدها تطرقنا لتحليل وضعية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطورها، من حيث عدد المؤسسات وكيفية توزيعها جغرافيا، نقوم فيما يلي بدراسة دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاجتماعية من خلال توفير فرص العمل.

أولا) مناصب العمل المتوفرة حسب البلديات:

بغية الوقوف على مناصب العمل المستحدثة خلال سنتي 2015 و 2016 حسب البلديات نورد الجدول رقم (3-21)، إذ بمقارنة عدد العاملين سنة 2015 و2016 بعدد المؤسسات نلاحظ ووجود تناسب بين عدد

العاملين وعدد المؤسسات داخل البلديات، ويكمن الخلل في ووجود فجوة بين فرص العمل الموفرة لكل بلدية فبعض البلديات حازت على مناصب عمل كبيرة جدا مقارنة بالبعض الآخر فعلى سبيل المثال تعدى عدد العاملين ببلدية قالمة، هيليوبوليس، واد الزناتي 1000 عامل في حين لم يفوق عدد العاملين عن 100 بالنسبة لبلدية بوغاتي محمود، عين صندل، سلاوة عنونة، بن مزلين، بوحشانة، عين رقادة، جبالة خميسي.

الجدول رقم (3-21): عدد العاملين حسب البلديات خلال سنتي 2015 و2016.

البلدية	عدد العاملين نهاية 2015	عدد العاملين نهاية 2016	البلدية	عدد العاملين نهاية 2015	عدد العاملين نهاية 2016
قالمة	8767	9064	حمام دباغ	657	709
نشماية	269	315	الفجوج	868	895
بوغاتي محمود	77	99	برج صباط	156	178
وادي الزناتي	1292	1300	حمام النبايل	223	249
تاملوكة	302	348	عين العربي	82	104
واد فراغة	83	102	مجاز عمار	100	109
عين صندل	25	55	بوشقوف	716	999
راس العقبة	43	52	هيليو بوليس	1006	1150
دهوارة	164	195	هواري بومدين	193	207
بلخير	935	1163	الركنية	154	220
بن جراح	76	187	سلاوة عنونة	58	81
بوهمدان	101	97	مجاز الصفا	107	129
عين مخلوف	201	219	بومهرة احمد	674	692
عين بن بيضاء	168	218	عين رقادة	85	93
خزارة	152	198	واد الشحم	217	229

57	57	جباله خميسي	57	45	بني مزلين
			72	80	بوحشانة
			198	167	قلعة بوصبع
20040	18300	-	-	-	المجموع

المصدر: مديرية الصناعة والمناجم

ثانيا) عدد الموظفين المعتمدين في قطاع السياحة خلال الفترة (2006-2016):

يلعب قطاع السياحة بولاية قالمة دور هام في توفير مناصب العمل، خاصة وأنه في السنوات الأخيرة عرفت ولاية قالمة توافد العديد من السياح من مختلف مناطق الوطن وحتى الخارج نتيجة الحمامات المعدنية التي تتوفر عليها المنطقة والجدول الموالي يوضح عدد الموظفين ضمن قطاع السياحة خلال الفترة (2006-2016).

الجدول رقم (3-22): عدد الموظفين في قطاع السياحة خلال الفترة (2006-2016).

السنة	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
الموظفين	261	291	271	267	275	281	281	348	348	352	361
دائمين	261	291	271	267	275	281	281	348	348	352	361
مؤقتين	107	124	142	158	163	168	168	160	155	155	155

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على وثائق إدارية مقدمة من مديرية السياحة .

نلاحظ من البيانات الجدول أن عدد الموظفين عرف تذبذبات ما بين سنة 2006 حتى 2016، والزيادة كانت معتبرة خلال 10 سنوات حيث بلغ عدد الموظفين الدائمين 261 عامل سنة 2006 ليصل إلى 361 سنة 2016 أي بزيادة قدرت ب 100 عامل، وبالنسبة العاملين المؤقتين لم يتجاوز 160 عامل سنة 2016 بينما كان سنة 2006 عددهم 107 عامل أي بزيادة 48 عامل فقط.

نستخلص من هذا المبحث أن مسؤولين ولاية قلمة يسعون جاهدين لتوفير وظائف للعاطلين عن العمل، وخرجي الجامعات، والحد من هجرة الشباب إلى الخارج وتوطين الكفاءات العلمية والقضاء على البطالة، وذلك من خلال إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي ساهمت بدور كبير في هذا المجال فالمجهودات التي تبذلها ولاية قلمة في هذا الإطار والتطور الملحوظ الذي شهده القطاع، انعكس على العدد المتزايد لهذه المؤسسات، وكذا قدرتها على توفير عدد هائل من مناصب الشغل.

3-5 خلاصة .

من خلال دراستنا لهذا الفصل توصلنا بأن البطالة في ولاية قلمة منتشرة في وسط شباب الذكور أكثر من الإناث خاصة ذوي المستوى التعليمي المتوسط، فإنهم يتميزون بنقص الخبرة والكفاءة المهنية، ورغم أنه في السنوات الأخيرة عرفت البطالة تزايد في أوساط خريجي الجامعات، أما بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الولاية فهي تبرز بشكل واضح في القطاع الخاص بالأخص قطاع البناء والأشغال العمومية، وشهد القطاع الحر في انتعاش يبرز من خلال المساهمة الفعالة لصناعات التقليدية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

كما لا يمكننا إغفال الدور الذي لعبته الوكالات الداعمة لتشغيل بالولاية ومساهمتها في التوظيف خاصة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب وعليه يجب التشجيع في دعم هذه الهيئات لتوفير فرص عمل خاصة لشباب البطالين.

الخاتمة العامة

الخاتمة:

ما توصلنا إليه من خلال هذه الدراسة أن البطالة من أكبر المشاكل على الصعيد الاجتماعي والاقتصادي، وهي تعاني منها مختلف الدول متقدمة ونامية آخذة بذلك حيز كبير من أفكار واهتمامات وجهود الاقتصاديين والسياسيين وبرامجهم الهادفة لمعالجتها، وأصبحت البطالة اليوم مشكلة هيكلية، فالبرغم من تحقيق الانتعاش الاقتصادي تتفاقم البطالة سنة بعد أخرى، وفي البلدان النامية خاصة ترتفع بشكل عام مع استمرار فشل جهود التنمية من بينها الجزائر فالبرغم من الجهود المبذولة في سبيل القضاء عليها إلا أنها لم تحقق النتائج المرجوة والمنشودة، ومن بين الآليات المعتمدة لحل مشكلة البطالة استحداث المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي لقت اهتماما بالغاً لدى جميع الدول بحيث لعبت دور أساسي في النهوض باقتصاديات الدول وذلك نظراً للعدد الهائل من العمالة الذي يشتغل بها وبذلك ساهمت وبشكل كبير في التوظيف و الجزائر من بين الدول أيضاً التي عرفت تطورا ملحوظا في هذا القطاع فقد ساهمت هذه الأخيرة وبشكل كبير في التنمية الاقتصادية والاجتماعية معا خاصة في الآونة الأخيرة، أما بالنسبة لولاية قالمة التي بها عدد لا يستهان به من هذه المؤسسات التي خفضت بشكل نسبي من عدد البطالين و مساهمتها تعد معتبرة خاصة على الصعيد الاجتماعي بتوفيرها لمناصب العمل .

إختبار الفرضيات:

✓ رغم تعدد وتباين المفاهيم المتعلقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وبالرغم من اختلاف الدول والهيئات حول وضع تعريف موحد لهذه المؤسسات، وبالرغم من اختلاف الدول والهيئات حول وضع تعريف موحد لهذه المؤسسات، فإنها تتفق وفي مجملها على الدور التنموي الذي تلعبه في جميع المجالات وعلى جميع الأصعدة وهذا ما ترجمه الجهود المبذولة من طرف هذه الدول في سبيل دعم وترقية المؤسسات في التخفيف من حدة البطالة وهذا ما يثبت صحة الفرضية الأولى.

✓ يتبين لنا من خلال سرد مختلف النظريات المفسرة للبطالة أن هناك جدلا واختلافا بين الاقتصاديين على اختلاف مدارسهم فيما يتعلق بظاهرة البطالة، سواء كانت النظرية الكلاسيكية أو النظريات الأخرى التي تحدث في سوق العمل باستمرار لكون تحاليل هذه النظريات محدودة، وتتم في فترة زمنية وظروف معينة، لا تطبعها الاستمرارية ولا الشمولية إضافة إلى هذا أن عدم انطباق العديد من هذه النظريات على أوضاع الدول النامية يقلل من إمكانية الاستفادة منها بشكل مباشر في الدراسة وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الثانية.

✓ أخذت ولاية قائمة مجموعة من التدابير وإجراءات لمكافحة والحد من البطالة تمثلت في مجموعة من الأجهزة الخاصة بعملية التشغيل سواء كانت من قبل الوكالات أو الهيئات والتي حققت نتائج إيجابية وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثالثة.

نتائج البحث:

- يوجد جدل كبير قائم حول تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ويرجع ذلك إلى إختلاف درجة النمو الاقتصادي للدول وطبيعة النشاطات الاقتصادية إضافة إلى تعدد فروع النشاط في نفس البلد.
- يرى الفكر الكلاسيكي أنه ليس هناك ضرورة لتدخل الحكومة بإتخاذ سياسات معالجة لمشكلة البطالة، وأن وجدت البطالة الإجبارية فهي مؤقتة سرعان ما يترتب عليه تخفيض في الأجور الحقيقية، مما يترتب عليه حدوث التوازن تلقائيا عند مستوى العمالة الكاملة أما النظرية النيوكلاسيكية فقد افترضت حالة التوظيف التام، ولم تولي للبطالة إهتماما كبيرا بسبب تبنيتها لقانون ساي للاسواق.
- نادى كينز بضرورة تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي بهدف علاج مشكلة القصور في الطلب الكلي لعلاج البطالة الإجبارية وذلك باستخدام السياسة المالية التوسعية .
- إن هذه المؤسسات تمثل الركيزة الأساسية التي يعمل من خلالها القطاع الخاص وبالتالي فإن دعمها يعد تدعيما لدور القطاع الخاص في النشاط الاقتصادي .
- تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تحديات كبيرة أمام التحولات الاقتصادية التي يشهدها العالم اليوم مما زاد من مشاكلها ومعوقاتها.
- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي أفضل الوسائل لإنعاش الاقتصاد نظرا لسهولة تكيفها ومرونتها التي تجعلها قادرة على توفير مناصب شغل.
- أصبحت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تحتل مكانة مرموقة في اقتصاديات الدول بصفة عامة وفي الجزائر بصفة خاصة .
- رغم كثرة المشاكل التي تعيق طريق هذه المؤسسات إلا أن الأرقام والإحصائيات في ولاية قائمة تدل على أن لهذه المؤسسات آفاق وتحديات مستقبلية تمكنها من المضي قدما نحو مساهمتها في القضاء على البطالة.

آفاق البحث:

إن بحثنا المتواضع ما هو إلا محاولة للإلمام بأهم جوانب الموضوع فهو يتميز بشساعته، حيث تعتبر دراسة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة والبطالة حقلا واسعا، وحديثا للبحث فيه رغم تعقده وصعوبة دراسته، مع ذلك ننصح ببحوث أخرى تكمل مختلف زوايا هذا البحث، لهذا نقترح مجموعة من المواضيع التي يمكن أن تكون محاور لبحوث مستقبلية:

- دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التنمية الإجتماعية.
- البطالة تحدي يواجه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

وفي الأخير نأمل أن نكون قد وفقنا في اختيار الموضوع وفي جمع مادته العلمية و في دراسته و عرضه بالشكل الذي يخدم الغرض منه، ونختم بقول سيدنا محمد عليه الصلاة والسلام: "اللهم علمني ما ينفعني وانفعني بما علمتني وزدني علما والحمد لله على كل حال"

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً (الكتب:

1. ابراهيم طلعت (2009)، البطالة والجريمة، دار الكتاب الحديث، مصر.
2. أحمد رموني (2011)، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في احداث التنمية الشاملة في الاقتصاد الجزائري، المكتبة المصرية، الطبعة الأولى، الجزائر.
3. أحمد محمد مندور (1995)، مبادئ الاقتصاد الكلي، مركز الإسكندرية للكتاب، مصر.
4. أسامة السيد عبد السميع (2008)، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية - الأسباب - الآثار -الحلول، دار الفكر الجامعي، الطبعة الأولى، مصر.
5. أسامة بشير الدباغ (2007)، البطالة والتضخم المقاولات النظرية ومناهج السياسة الاقتصادية، دارالأهلية ، الطبعة الأولى، الأردن.
6. إياد عبد الفتاح النصور(2015)، المفاهيم والنظم الاقتصادية الحديثة، دار صفاء، الطبعة الثانية،الأردن.
7. خالد الزواوي (2004)، البطالة، مجموعة النيل العربية، الطبعة الأولى، مصر.
8. رابح خوني، رقية حساني (2008)، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومشاكل تمويلها، دار ايتراك، الطبعة الأولى، مصر.
9. رائد محمد عبد ربه (2013)، الاقتصاد السياسي، دار الجنادرية، الطبعة الأولى، الأردن.
10. رمزي زكي (1998)، الاقتصاد السياسي للبطالة ، عالم المعرفة، مصر.
11. سكيينة بن حمودة(2006)، دروس في الإقتصاد السياسي، دار الملكية ،الطبعة الأولى،الجزائر.
12. السيد محمد السريتي، علي عبد الوهاب نجا (2008)، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية، مصر.
13. صلاح حسن (2013)، التطورات والمتغيرات الاقتصادية الدولية، دار الكتاب الحديث، مصر.
14. صلاح محمد عبد الحميد (2008)، أزمة البطالة، دار النيل العربية، الطبعة الأولى، مصر.
15. طارق عبد الرؤوف عامر (2015)، ظاهرة البطالة، دار اليازوري العلمية، الطبعة الثانية ، الأردن.

16. طارق فاروق الحصري (2008)، الأثار الاجتماعية لبرامج الاصلاح الاقتصادي، المكتبة العصرية، الطبعة الأولى، مصر.
17. عبد الرحمن يسري أحمد (2004)، النظرية الاقتصادية الجزئية والكلية، الدار الجامعية، الطبعة الثانية، مصر.
18. عبد القادر محمد عبد القادر عطية (1999)، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية للكتب، مصر.
19. عبد الله خبانة (2013)، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دار الجامعية الجديدة، مصر.
20. عبد المطلب عبد الحميد (2009)، اقتصاديات تمويل المشروعات الصغيرة، دار الجامعية، مصر.
21. علي عبد الوهاب نجا (2005)، مشكلة البطالة وأثر برامج الإصلاح الاقتصادي عليها، الدار الجامعية، مصر.
22. فليح حسن خلف (2007)، الاقتصاد الكلي، عالم الكتاب الحديث، الأردن.
23. ليث عبد الله القهيوي، بلال محمود الوادي، المشاريع الريادية الصغيرة والمتوسطة ودورها في عملية التنمية، دار الحامد، الطبعة الأولى، الأردن.
24. محمد علاء الدين عبد القادر (2003)، البطالة، منشأة المعارف، مصر.
25. محمود حسين الوادي، كاظم جاسم العيساوي (2007)، الاقتصاد الكلي، دار المسيرة، الطبعة الأولى، الأردن.
26. مدحت القريشي (2007)، اقتصاديات العمل، دار وائل ، الطبعة الأولى، الأردن.
27. مدحت القريشي (2008)، تطور الفكر الاقتصادي، دار وائل ، الطبعة الأولى، الأردن.
28. مدني بن شهرة (2009)، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، الطبعة الأولى، دار الحامد ، الأردن.
29. مصطفى يوسف كافي (2014)، الاقتصاد الكلي مبادئ وتطبيقات، مكتبة المجمع العربي، الطبعة الأولى، الأردن.
30. مصطفى يوسف كافي (2014)، الاقتصاد الكلي مبادئ وتطبيقات، مكتبة المجمع العربي، الطبعة الأولى، الأردن.
31. مصطفى يوسف كافي (2014)، الاقتصاد الكلي، مكتبة المجمع العربي، الطبعة الأولى، الأردن.

32. مصطفى يوسف كافي (2014)، بيئة وتكنولوجية إدارة المشروعات الصغيرة والمتوسطة، دار مكتبة المجمع العربي، الطبعة الأولى، الأردن.
33. ميساء حبيب سليمان (2015)، المشروعات الصغيرة وأثرها التنموي، مركز الكتاب الأكاديمي، الطبعة الأولى، الأردن.
34. ناصر داداي عدون، عبد الرحمن العايب (2010)، البطالة واشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
35. نعمة الله نجيب إبراهيم (2002)، نظرية اقتصاد العمل، مؤسسة شباب الجامعة، مصر.
36. هايل عبد المولى طشطوش (2012)، المشروعات الصغيرة ودورها في التنمية، دار الحامد، الطبعة الأولى، الأردن.
37. هياجيل بشارت (2008)، التمويل المصرفي الإسلامي للمشروعات الصغيرة والمتوسطة، دار النفائس، الطبعة الأولى، الأردن.
38. هيثم الزغي، حسن أبو الزيت (2000)، أسس ومبادئ الاقتصاد الكلي، دار الفكر، الطبعة الأولى، الأردن.

ثانياً) الأطروحات و المذكرات:

1. السعيد بريش (2015)، التأهيل كطريقة لإدارة أزمات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالي الجزائر وتونس، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه (غير منشورة) في علوم التسيير ، تخصص العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة باجي مختار، عنابة.
2. عنابي ساسية (2015)، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية المحلية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة دكتوراه (غير منشورة) في العلوم التجارية، تخصص تجارة دولية وتنمية مستدامة، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير، جامعة 8 ماي 1945، قلمة.
3. لزه العابد (2013)، اشكالية تحسين القدرة التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه (غير منشورة) في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة 2.
4. محمد بوقوم (2010)، نحو تحقيق تنمية اقتصادية من خلال تفعيل دور التمويل البنكي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة حالة الجزائر، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه (غير منشورة) في

العلوم الاقتصادية، تخصص نقود ومالية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة باجي مختار، عنابة. محي الدين مكاحلية (2015)، تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتحقيق التنمية المحلية حالة ولايتي قالمة وتبسة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتورا (غير منشورة) في العلوم الاقتصادية، تخصص تجارة دولية وتنمية مستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 8 ماي 1945، قالمة.

5. . سهام بوفلفل (2011)، دور الابداع والابتكار في خلق ميزة تنافسية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماجستير (غير منشورة) في العلوم الاقتصادية، تخصص تحليل قطاعي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 8 ماي 1945، قالمة.

6. أحمد حجاوي (2011)، اشكالية تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وعلاقتها بالتنمية المستدامة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير (غير منشورة) في العلوم الاقتصادية، تخصص تحليل قطاعي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان.

7. حجلة سعيد حازم (2011)، دور الاستثمار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية الشاملة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير (غير منشورة) في العلوم الاقتصادية، تخصص تحليل قطاعي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 8 ماي 1945، قالمة.

8. حميد مقراني (2015)، أثر الانفاق الحكومي على معدلي البطالة والتضخم في الجزائر (1988-2012)، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير (غير منشورة) في العلوم الاقتصادية ، تخصص إقتصاد كمي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس.

9. سليم عقون (2010)، قياس أثر المتغيرات على معدل البطالة - دراسة قياسية تحليلية حالة الجزائر- مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير (غير منشورة) في علوم التسيير، تخصص تقنيات كمية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف.

10. سمية قنيدرة (2010)، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير (غير منشورة) في علوم التسيير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة.

11. شهرة زاد برجى (2012)، اشكالية استغلال مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير (غير منشورة) في العلوم الاقتصادية، تخصص مالية دولية، كلية العلوم الاقتصادية، والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان.

12. صباح شاوي (2010)، أثر التنظيم الإداري على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة مقدمة ضمن نيل شهادة ماجستير (غير منشورة) في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف.

13. قشيدة صوراية (2012)، تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير (غير منشورة) في العلوم الاقتصادية، تخصص نقود ومالية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3.

14. محمد الناصر مشري (2011)، دور المؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة في تحقيق التنمية المحلية المستدامة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير (غير منشورة) في العلوم الاقتصادية، تخصص استراتيجية المؤسسة للتنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف.

ثالثا) المجالات:

1. آيت عيسى عيسى، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر آفاق وقود، مجلة اقتصاديات شمال أفريقيا، الجزائر، العدد 6.

2. بلحاج فراحي (2009)، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في عملية التنمية بالجزائر، مجلة الاقتصاد والإحصاء التطبيقي، الجزائر، العدد 11.

3. حكيم شبوطي (2008)، الدور الاقتصادي والاجتماعي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد 3.

4. خالد قاشي (2015)، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كمحرك للتنمية في الجزائر، مجلة الأبحاث الاقتصادية، جامعة البلدية 2، العدد 12.

5. سعدان شبكاكي (2007)، معوقات تنمية وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، بسكرة، العدد 11.

6. السعيد بريش (2007)، مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، مجلة العلوم الإنسانية، بسكرة، العدد 12.

7. سميرة العابد، زهية عباز (2012)، ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموحات، مجلة الباحث، جامعة باتنة، الجزائر، العدد 11.

8. شريف غياط، محمد بوقوم (2009)، حاضنات الأعمال التكنولوجية ودورها في تطوير الابتكار بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجلة الأبحاث الاقتصادية وإدارية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.

9. عبد القادر بريش، جميلة بغداوي، تحليل وضعية التشغيل في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر في ظل الإنفتاح التجاري، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة الشلف، الجزائر، العدد 14.

10. نجاة قاضي (2014)، دور التعليم في تنمية الرأس المال البشري من أجل الحد من البطالة في الجزائر، مجلة الاقتصاد الجديد، جامعة خميس مليانة، الجزائر، العدد 11.

11. نوال بن عمارة (2012)، التمويل المصرفي الإسلامي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية، جامعة ورقلة.
رابعاً) الملتقيات والندوات:

1. إسماعيل بوخارة، عبد القادر عطوي (2003)، التجربة التنموية في الجزائر واستراتيجية تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ورقة مقدمة إلى الملتقى الدولي حول تمويل المشروعات الصغيرة و المتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية، جامعة سطيف، المنعقد أيام 25 - 28 ماي.

2. بغداد بنين، عبد الحق بوقفة (2013)، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية وزيادة مستويات التشغيل، ورقة مقدمة إلى الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي، المنعقد يومي 5، 6 ماي.

3. بلقاسم ماضي، آمال خدامية (2011)، أسباب مشكلة البطالة في الجزائر وتقييم سياسات علاجها، ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى الدولي حول استراتيجية الحوكمة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة باجي مختار، عنابة، المنعقد يوم 20 سبتمبر.

4. حمزة العرابي، مروة بوقدوم، الحكومة كآلية لتنفيذ المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتحقيقها للتنمية المستدامة، ورقة مقدمة إلى الملتقى الدولي حول دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تدعيم استراتيجية التنمية المستدامة، جامعة البليدة 2.
5. رابح خوني، رقية حساني (2003)، آفاق تمويل وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى الوطني حول تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، المنعقد أيام 28-25 ماي.
6. ريمي رياض، ريمي عقبة (2013)، تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأهميتها في الجزائر، ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، المنعقد يومي 5، 6 ماي.
7. زبير عياش، سليم مجلخ (2014)، دور آلية تشجيع الاستثمار بالقرض المصغر في تنمية وتطوير الصناعة المحلية، دراسة حالة الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM، قالمة، ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى الوطني للتنمية الصناعية وترقية الاستثمار في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، المنعقد يومي 09 - 10 ديسمبر.
8. زهية موساوي (2004)، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتحدي العولمة، ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى الوطني حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، تلمسان، نوفمبر 2004.
9. السعيد بريش، دنيا شبلي (2014)، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر واقع، رهانات وآفاق، ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى الوطني حول التنمية الصناعية وترقية الاستثمار في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة باجي مختار، عنابة، المنعقد يومي 9، 10 ديسمبر.
10. سليمان ناصر، عواطف محسن، (2011)، تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالصيغ المصرفية الإسلامية، ورقة مقدمة إلى الملتقى الدولي حول الاقتصاد الإسلامي الواقع ورهانات المستقبل، المركز الجامعي غرداية، الجزائر، المنعقد يومي 23، 24 فيفري.
11. سهام شيهاني، طارق حمول (2011)، تقييم برامج دعم وتنمية المؤسسات الصغيرة الجزائرية، ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، المنعقد يومي 15، 16 نوفمبر.

12. صفية بوزار (2014)، فعالية وانعكاسات سياسة التشغيل على البطالة والفقر في الجزائر خلال الفترة 1990 – 2014، ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى الدولي حول تقييم سياسات الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة، مخبر العولمة والسياسات الاقتصادية، جامعة الجزائر 3، المنعقد يومي 08 – 09 ديسمبر.
13. الطيب الوافي، لطيفة بملول (2006)، البطالة في الوطن العربي، بحوث وأوراق عمل ندوة عربية، اشكالية البطالة وعلاقتها بالجريمة في الوطن العربي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سعد دحلب، البلدية، منعقد أيام 26-28 أبريل.
14. عبد الحق العشعاشي، مصطفى حوحو (2013)، دور اقتصاد المعرفة في الحد من البطالة حالة الجزائر، ورقة بحث مقدمة إلى المؤتمر العالمي التاسع للاقتصاد والتمويل الإسلامي ICIEF النمو والعدالة والاستقرار من منظور إسلامي، اسطنبول، تركيا.
15. عبد الرحمن بن عنتر، عبد الله بلوناس (2003)، مشكلات المشروعات الصغيرة والمتوسطة وأساليب تطويرها ودعم قدرتها التنافسية، تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية، مخبر الشراكة والاستثمار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الفضاء الاورو مغاربي، الجزائر، رقم الإيداع 20042067.
16. عبد الرزاق حميدي، عبد القادر عوينات، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من أزمة البطالة، ورقة مقدمة إلى الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة.
17. عبد اللاوي وآخرون (2013)، الاجراءات المتبعة لتفعيل دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وواقعها في الجزائر، ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي، المنعقد يومي 5، 6 ماي.
18. عبد الله غانم، حنان سبع، (2013)، واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ودورها في تنمية الاقتصاد الوطني، ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، المنعقد يومي 5 و6 ماي .
19. عقبة عبد اللاوي، نورالدين جوادي، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى الوطني حول دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، جامعة الجزائر.

20. كمال رزيق ، بلال عوالي(2016)، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كآلية لتحقيق وبعث التنمية المستدامة فالجزائر، ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى الدولي حول دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تدعيم إستراتيجية التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة حسبية بن بوعلي، الشلف.
21. محمد براق، تسعديت بوسعين، أسباب انتشار البطالة واجراءات مواجهتها في الجزائر، ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى الدولي تحت عنوان استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة.
22. محمد عبد الحليم عمر (2004)، التمويل عن طريق القنوات التمويلية غير الرسمية، ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى الدولي حول تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، المنعقد أيام 28-25 ماي .
23. مقدم عبيرات، ميلود زيد الخير(2006)، مشكلة البطالة في الفكر الإقتصادي مع الإشارة إلى إلى برامج الإصلاح، ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى الوطني حول البطالة أسبابها، معالجتها، وأثرها على المجتمع، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة سعد دحلب البليدة.
24. منتدى الرياض الاقتصادي (2013)، تنمية دور المنشآت الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الوطني، الدورة السادسة، المنعقد أيام 9 – 11 ديسمبر .
25. موسى بخاخشة، رامي حريد (2014)، تقييم أداء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في انشاء ومرافقة الصناعات الصغيرة والمتوسطة – دراسة حالة ولاية قالمة، ورقة بحث مقدمة للملتقى الوطني الأول حول التنمية الصناعية وترقية الاستثمار في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، المنعقد يومي 09 – 10 ديسمبر .
- خامسا)المواقع الإلكترونية:

1 www.ons.dz/IMG/pdf/emplar0915.pdf

2 dspace.univ-bitstream/123456789/7008/1In5.pdf/jspui/8080 biskra.dz:

3 www.salura.bn/information_center/researres/doclib2/pdf.

4 www.univ-skikda.dz/doc-site/revues-sh/article46.pdf

5•www.tunisianindustry.nat.tn/fr/down/oad/news/oadim/07.pdf

6 https://www.microfinancegotway.org/sites/default/files/mfg-or-small-and-medium-entreprises-and-their-employment-in_the-arab-contries-00120.pdf

7 www.cipe-arabia.org/files/pdf/business-associations/seyasawtouna-smallandmediumbusinessagenda-arabic.pdf

8 Ministère du Développement industriel et de la promotion de l'investissement, Bulletin D'Information statistique de la PME(2013) . N23. NOVEMBER.

9 Ministère De l'industrie et des mines, Bulletin D'Information statistique de la PME(2015) . N26. Avril

10 Ministère De l'industrie et des mines, Bulletin D'Information statistique de l'entreprise(2015) . N27. Septembre

11 Ministère De l'industrie et des mines, Bulletin D'Information statistique(2016). N28, 29

12 Ministère De l'industrie et des mines, Bulletin D'Information statistique(2017). N30.

13 Ministère De l'industrie et des mines, Bulletin D'Information statistique de la PME, pour (2012) .(2013),(2014),(2015) ;(2016).

