

جامعة 8 ماي 1945

– قالمة –

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم الاقتصادية



مذكرة تخرج لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية

تخصص: نقود ومؤسسات مالية

:

دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تخفيض مستوى البطالة  
–دراسة ميدانية في ANSAJ و CNAC–

إشراف الأستاذة:

الدكتورة معيزي جزيرة

إعداد الطلبة:

مسيود فطيمة الزهرة

صابر سميحة

أعضاء لجنة المناقشة

الصفة

الدرجة العلمية

الاسم واللقب

رئيسا

أستاذ مساعد أ

أ- موسى الباهي

مناقشا

أستاذ محاضر ب

د- جزيرة معيزي

عضوا ممتحنا

أستاذ مساعد أ

أ- سامية بزاري

الموسم الجامعي 2015/2014



جامعة 8 ماي 1945

– قالمة –

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم الاقتصادية



مذكرة تخرج لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية

تخصص: نقود ومؤسسات مالية

:

دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تخفيض مستوى البطالة  
–دراسة ميدانية في ANSAJ و CNAC–

إشراف الأستاذة:

الدكتورة معيزي جزيرة

إعداد الطلبة:

مسيود فطيمة الزهرة

صابر سميحة

أعضاء لجنة المناقشة

الصفة

الدرجة العلمية

الاسم واللقب

رئيسا

أستاذ مساعد أ

أ – موسى الباهي

مناقشا

أستاذ محاضر ب

د – جزيرة معيزي

عضوا ممتحنا

أستاذ مساعد أ

أ – سامية بزاري

الموسم الجامعي 2015/2014

كلمة التـشكر

# كلمة الشكر

الشكر والحمد والثناء لله تعالى على ما وهبنا من النعم فقد أحيانا من عدم وهدايا من خلالة وعلمنا من جمالة وعافانا وأوانا وكسانا، فله الحمد كما ينبغي لجلال وجهه وعظم سلطانه.

الحمد والشكر لله والصلاة والسلام على أفضل خلق الله الذي بسنته اهتدينا وبالقراّن الكريم المنزل عليه تعلمنا وبسورة العلق أنارت دربنا وفتحت طريق العلم أمام أعين الأنام.

يشرفني أن أتقدم بالشكر الجزيل والثناء الخالص والتقدير إلى نبع العون، إلى من وجهتني دون وهن، إلى من زودتني بكل شهن، إلى أستاذتي الفاضلة الدكتورة معيزي جزيرة المشرفة على هذه المذكرة، لك مني الشكر الجزيل وخالص الاحترام والتقدير ودمت الشعاع المنير جزاك الله عن كل خير.

كما أتقدم بأسمى معاني الشكر والعرفان إلى كل أعضاء لجنة المناقشة الموقرة على قبولها مناقشة موضوع المذكرة، وبالتالي إثرائها من كل جوانبها.

كما أسجل شكري وتقديري لكل من قدم لي يد المساعدة، من قريب أو من بعيد، في إنجاز هذا العمل، وأخص بالذكر المساعدات التي قدمت لي من الأستاذة بزازي سامية، الأستاذة بوقوم محمد، إيمان، بلعيد السعيد.

شكر ممزوج بالدعاء والاستغفار لكل أستاذتي، من التعليم الابتدائي إلى الجامعي، بَلِّغهم الله منازل الشهداء ومراتب السعداء ومرافقة الأنبياء. اللهم رب اجعلهم ممن قلت فيهم: " أدخلوا الجنة بما كنتم تعملون " آمين.

الأهداء

# الأهداء

الحمد لله الذي نفتح بحمده الظلام  
والحمد لله الذي حمده أفضل ما جرى به الأقدار،  
سبحانه لا نحصى ثناء عليه كما أثنى على نفسه وهو ولي حل أبعاد  
والحمد لله الذي ضاوبه بحضته بين المظلوقاته  
ورفع المؤمنين الذين أوتوا العلم درجاته  
اللهم حللي على محمد وعلى آله وصحبه وسلم تسليمًا  
أما بعد:

إلى من احتضنته دموعي وابتساماتي، إلى أجمل وأحلى ظلمة ينطق بها لساني، موطن العجب والعبان، إلى من رهنه حياتها لطوايح الأقدار وسمره على راحتني وخيرا وعلى مستقبلتي خيرا ووقتني بدعواتها (أمي الغالية أطال الله في عمرها).  
إلى مصدر الأمان الذي أفنى عمره من أجل راحتني، إلى الذي أعطاني بغير حدود،  
إلى رمز التضحية والعطاء، (أبي العزيز أطال الله في عمره).  
إلى من بما أكره وعليها أعتد إلى شمة متقدة تنير ظلمة حياتي وبوجودها أكتسب قوة ومحبية لا حدود لها إلى من عرفته معما معني الحياة أختي نعيمة وزوجها ياسين.  
إلى من هو أعز من نفسي، إلى من منحني روح الإرادة، وعلمني التمديد وأبار لي درجتي حياتي،  
إلى أعظم أخ لي فاتح وزوجته إيمان.  
إلى أختي ورفيقة دربي وهذه الحياة بدونك لا شيء، معك أكون أنا وبدونك أكون مثل أي شيء  
إلى من تطلعني لنجالي بنظراته الأمل أختي أميرة رحمها الله.  
إلى الوجه المنعم بالبراءة والمبرتك لأمره أيامي وتفاتيح برامح للغد أختي أحمد.  
إلى توأم روحي ورفيقة دربي، إلى حاضرة القلب الطيب والنوايا الساذقة إلى من أرى التفاؤل بعينيها  
والمحادة في حضنتها إيمان.  
إلى من جرعت كأس فارغاً لتسقينني قطرة حبه، إلى من حلّيت أنا ما لم ألتقده لي لحظة محادة إلى  
من حصدت الأهواك من دربي لتمتد لي طريق الأخوة ثم المحادة بمأذنة.  
إلى من خافته السطور من خضرتها فومعما قلبي حديقتي سميرة.  
إلى القلوب الطاهرة الرقيقة والنفوس الساذقة إلى رياحين حياتي جدتي وقرة عيناها أطال الله في عمرها.  
إلى أعمامي وعمتي، أحوالي وظلتي  
إلى الضاحك به: تامر، يارا، مالك، إباد، يومض.  
إلى الذين بذلوا كل جهد وعطاء لي أصل إلى هذه اللحظة أماتذني الضواء لا سيما أماتذني الضخورة  
معيدي جزيرة ومنير دربي في مذكرتي،  
الآن تفتح الأشروعة وترفع المرماة لتبطلق السفينة في عرض بحر واسع مظلم هو بحر الحياة وفي هذه الظلمة لا يضيء إلا قنديل  
المذكرات، خضرات الأخوة إلى الذين أحببتمو وأحبوني حديقاتي العزيزات إلى من عرفته حين أجدهم وعلموني أن لا أحبهم،  
معاد، مليحة، بسمة، سوسن، دنيا، عائشة.

زهرة

# الإهداء

إلى أعز ما نملك في الوجود، إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله لنا وأطال في عمرهما، والدي  
الكريمين اللذين أتما رسالتيهما علي أكمل وجه، وتولياني بالرعاية والتوجيه في معارج الإيمان والعلم.  
إلى أمي التي علمتني الصبر وحبيبت إلي القناعة مثال الحب والتضحية، الوجه الطافح حبا وجمالا وحنانا.

إلى معلمي الأول أبي الحنون الذي زج بي في أنوار المعرفة وأشرفه على مسار حياتي بكل حب  
وسرور.

إلى إخوتي العزيز الدافئ الغالي على قلبي رفيق، إلى الدلوحة المحبوبة الصغيرة سلمى، إلى أختي  
الحنونة الرحمة الحبيبة هدى وزوجها سفيان وابنتهما الكتكوت الصغير فرحة الدار وسعادتها محمد  
أنس.

إلى من أكمل لي نصف ديني وأحبني وأهداني قلبه وملك قلبي وحياتي زوجي الحبيب محمد الصالح،  
وأمه وروح أبيه الغاليين على قلبي والحبيبين، وإخوته نسيمه، شريفه وحسام.

إلى كل فرد من أفراد العائلة الكبيرة كبيرا وصغيرا.

إلى سندي وعموني أختي وشريكتي وصديقتي فطيمة الزهرة.

إلى إخوتي ورفيقاتي وصديقاتي العزيزات عائدة، إيمان، مليكة.

من غير أن أنسى من أحملها في أحشائي والتي رافقتني مسار بحثي وكانت معي بردا وحرًا، بهجة عمري  
وفرحة قلبي، ومسك ختامى ابنتي الغالية سرين.

وإلي كل من يسعى إلي الفضيلة و يبتعد عن الرذيلة، ويسعى إلي أداء رسالته عن

طريق الصلاح والإصلاح.



# قائمة المحتويات

	كلمة شكر
	الإهداء
II - I	قائمة الجداول
III	قائمة الأشكال البيانية
VI	قائمة الملاحق
V	قائمة الاختصارات
أ - ث	المقدمة
01	الفصل الأول: تشخيص البطالة في الجزائر
02	تمهيد:
03	المبحث الأول: مدخل عام للبطالة
03	المطلب الأول: البطالة المفهوم، الأنواع والأسباب
03	الفرع الأول: مفهوم البطالة
03	أولاً: تعريف البطالة
04	الفرع الثاني: أنواع البطالة
05	أولاً: التقسيم الأول
06	ثانياً: التقسيم الثاني
07	الفرع الثالث: أسباب البطالة
07	أولاً: الأسباب الداخلية
08	ثانياً: الأسباب الخارجية
09	المطلب الثاني: قياس البطالة
09	الفرع الأول: المعدل الطبيعي للبطالة
10	الفرع الثاني: المقياس الرسمي
10	الفرع الثالث: المقياس العلمي للبطالة
10	المطلب الثالث: آثار البطالة على المجتمع
11	الفرع الأول: الآثار الاقتصادية
11	أولاً: ضياع حقيقي للموارد لاقتصادية

11	ثانيا: فقدان المهارات والخبرات
11	ثالثا: تبديد أموال الدولة
11	الفرع الثاني: الآثار الاجتماعية
12	أولا: جانب الصحة النفسية
12	ثانيا: الاكتئاب
12	ثالثا: جانب الصحة الجسمية والبدنية
12	الفرع الثالث: الآثار السياسية والأمنية
13	المبحث الثاني: النظريات المفسرة للبطالة
13	المطلب الأول: النظريات التقليدية المفسرة للبطالة
13	الفرع الأول: النظرية الكلاسيكية
14	الفرع الثاني: النظرية النيوكلاسيكية
15	الفرع الثالث: النظرية الكينزية
16	المطلب الثاني: النظريات الحديثة المفسرة للبطالة
16	الفرع الأول: نظرية البحث عن العمل ونظرية اختلال التوازن
16	أولا: نظرية البحث عن العمل
18	ثانيا: نظرية اختلال التوازن
19	الفرع الثاني: نظرية تجزئة سوق العمل والنظرية النقدية
19	أولا: نظرية تجزئة سوق العمل
20	ثانيا: النظرية النقدية
20	الفرع الثالث: نظرية العقود الضمنية والتوقعات الرشيدة ونظرية الأجور الكفأة
21	أولا: نظرية العقود الضمنية
21	ثانيا: نظرية التوقعات الرشيدة
22	ثالثا: نظرية الأجور الكفأة
22	المطلب الثالث: سبل معالجة مشكلة البطالة
22	الفرع الأول: حلول البطالة في البلدان المتقدمة
22	أولا: الارتفاع بمعدل النمو الاقتصادي

23	ثانيا: خفض تكلفة العمل
23	ثالثا: تعديل ظروف سوق العمل.
24	الفرع الثاني: حلول البطالة في الدول النامية
24	أولا: الإجراءات العاجلة للأجل القصير
24	ثانيا: إجراءات الأجل المتوسط والطويلة
25	الفرع الثالث: حلول البطالة حسب نوعها
25	أولا: البطالة الاحتكاكية والبطالة المقنعة
26	ثانيا: البطالة الهيكلية والدورية
26	ثالثا: البطالة الموسمية والسافرة
27	المبحث الثالث: واقع البطالة في الجزائر
27	المطلب الأول: تشخيص ظاهرة البطالة في الجزائر
27	الفرع الأول: تطور البطالة في الجزائر
27	أولا: المرحلة الأولى (1966-1985)
28	ثانيا: المرحلة الثانية (1986-1993)
28	ثالثا: المرحلة الثالثة من (1994-2000)
30	رابعا: المرحلة الرابعة (2001-2011)
30	الفرع الثاني: أسباب البطالة في الجزائر
31	أولا: أسباب البطالة بشكل عام
31	ثانيا: مجموعة الأسباب الخارجة عن سيطرة الدولة
32	ثالثا: الأسباب الداخلة في نطاق سيطرة الدولة
35	المطلب الثاني: خصائص، أنواع وآثار البطالة في الجزائر
35	الفرع الأول: خصائص البطالة في الجزائر
35	أولا: بطالة خاصة بالشباب
35	ثانيا: بطالة طويلة المدة
35	ثالثا: بطالة خاصة بفئة ضعيفة التأهيل
35	رابعا: بطالة المتعلمين

36	الفرع الثاني: أنواع البطالة في الجزائر
36	أولا: البطالة الهيكلية
36	ثانيا: البطالة الدورية
36	ثالثا: البطالة الاحتكاكية
37	رابعا: البطالة السافرة
37	خامسا: البطالة المقنعة
37	سادسا: البطالة الموسمية
37	الفرع الثالث: آثار البطالة في الجزائر
37	أولا: الآثار الاقتصادية للبطالة في الجزائر
38	ثانيا: الآثار الاجتماعية للبطالة في الجزائر
38	المطلب الثالث: إجراءات مكافحة البطالة في الجزائر
38	الفرع الأول: الأجهزة المسيرة من طرف الوزارة المكلفة بالعمل
38	أولا: برنامج تشغيل الشباب
39	ثانيا: جهاز الإدماج المهني للشباب
40	الفرع الثاني: الأجهزة المسيرة من طرف الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية
40	أولا: التعويضات مقابل نشاطات ذات منفعة عامة
40	ثانيا: الأشغال ذات المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة
40	ثالثا: عقود ما قبل التشغيل
41	رابعا: الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية
41	خامسا: الوكالة الوطنية للقرض المصغر
42	سادسا: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
42	سابعا: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
42	ثامنا: أجهزة صيانة وترقية الاستثمارات
43	تاسعا: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار
44	الخلاصة

45	الفصل الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر
46	تمهيد:
47	المبحث الأول: مدخل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة
47	المطلب الأول: مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
47	الفرع الأول: معايير تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
47	أولا: المعايير الكمية
48	ثانيا: المعيار النوعي
49	الفرع الثاني: تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
50	الفرع الثالث: أهداف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
51	المطلب الثاني: خصائص وتصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
51	الفرع الأول: خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسط
53	الفرع الثاني: تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
53	أولا: حسب الشكل القانوني
55	ثانيا: حسب معيار النشاط
55	ثالثا: حسب الحجم
56	رابعا: حسب طبيعة الملكية
56	المطلب الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية
56	الفرع الأول: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في النشاط الاقتصادي
56	أولا: أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على مستوى التصدير
57	ثانيا: المساهمة في المقابلة من الباطن
57	ثالثا: المساهمة في زيادة الناتج الداخلي الخام
59	الفرع الثاني: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في النشاط الاجتماع
59	أولا: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في زيادة مستوى التشغيل
60	ثانيا: رفع مشاركة الإناث في النشاط الاقتصادي
61	ثالثا: تلبية حاجيات السكان
61	المبحث الثاني: مصادر، أساليب والمعوقات التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

61	المطلب الأول: مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
61	الفرع الأول: مصادر التمويل الداخلية
62	أولاً: رأس المال (الأموال الشخصية)
62	ثانياً: التمويل الذاتي
62	الفرع الثاني: مصادر التمويل الخارجية
62	أولاً: الائتمان التجاري
63	ثانياً: الائتمان المصرفي
63	ثالثاً: التمويل من المصادر الخارجية غير الرسمية
63	رابعاً: التمويل عن طريق المؤسسات المتخصصة في الدعم والجمعيات المهنية
64	المطلب الثاني: أساليب تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
64	الفرع الأول: الأساليب التقليدية في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
64	أولاً: التمويل طويل ومتوسط الأجل
64	ثانياً: التمويل قصير الأجل
64	الفرع الثاني: الأساليب المستحدثة في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
64	أولاً: رأس المال المخاطر
65	ثانياً: التمويل التاجيري
66	ثالثاً: التمويل عن طريق الأسواق المالية
66	رابعاً: نظام حاضنات الأعمال
66	خامساً: التمويل عن طريق البنوك الإسلامية
67	المطلب الثالث: المشاكل التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
68	الفرع الأول: المشاكل التمويلية
68	أولاً: صعوبة التمويل
68	ثانياً: الرسوم الجمركية
69	ثالثاً: الضرائب
69	الفرع الثاني: المشكلات الإدارية والمؤسسية

69	أولاً: المشكلات الإدارية
70	ثانياً: المشاكل المؤسسية
70	الفرع الثالث: المشكلات والصعوبات التسويقية
71	الفرع الرابع: المشاكل والصعوبات المعلوماتية
71	المبحث الثالث: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر
72	المطلب الأول: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر
72	الفرع الأول: تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر
73	الفرع الثاني: تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر
73	أولاً: المرحلة الأولى (1962-1980)
75	ثانياً: المرحلة الثانية (1980-1989)
76	ثالثاً: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال المرحلة 1989 إلى يومنا هذا
78	المطلب الثاني: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية
78	الفرع الأول: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة في الجزائر للفترة (2001-2011)
80	الفرع الثاني: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القيمة المضافة والنتائج المحلي الخام
80	الفرع الثالث: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجانب البيئي
81	المطلب الثالث: سبل دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر
81	الفرع الأول: الهياكل التنظيمية الداعمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة
81	أولاً: وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
84	ثانياً: الهيئات الحكومية والمؤسسات المتخصصة في دعم وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
84	الفرع الثاني: البرامج المعتمدة لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر
84	أولاً: البنك الإسلامي للتنمية ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية
85	ثانياً: برنامج ميذا
86	ثالثاً: البنك العالمي والتعاون الشائبي



87	الفرع الثالث: آليات الدعم المالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة
87	أولاً: صندوق ضمان القروض
87	ثانياً: التمويل بالقرض الايجاري
88	ثالثاً: التمويل عن طريق رأس مال المخاطر
89	الخلاصة
90	الفصل الثالث: الدور الاقتصادي والاجتماعي لل ANSEJ و CNAC فرع قالمة -دراسة ميدانية-
91	تمهيد:
92	المبحث الأول: تقديم عام للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
92	المطلب الأول: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
92	الفرع الأول: نشأة ومهام الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والشروط الاستفادة منها
92	أولاً: نشأة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب
93	ثانياً: مهامها
93	ثالثاً: شروط الاستفادة من الإعانة المقدمة من قبل الوكالة
94	الفرع الثاني: أشكال الدعم المالي والتسهيلات التي تمنحها الوكالة
94	أولاً: صيغ التمويل
95	ثانياً: الإعانات المالية والامتيازات الجبائية
79	الفرع الثالث: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع قالمة
79	أولاً: نشأة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع قالمة
79	ثانياً: الهيكل التنظيمي الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع قالمة
99	ثالثاً: المؤسسات التي تتعامل معها الوكالة
99	المطلب الثاني: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
99	الفرع الأول: تقديم الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ومهامه
99	أولاً: نشأة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
100	ثانياً: مهام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

101	ثالثا: شروط الاستفادة من الإعانة المقدمة من قبل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
102	الفرع الثاني: أشكال الدعم المالي والتسهيلات التي يمنحها الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
102	أولا: صيغ التمويل
102	ثانيا: الإعانات المالية والامتيازات المقدمة
104	المبحث الثاني: دراسة ميدانية للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
104	المطلب الأول: المشاريع المودعة والممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع ولاية قالمة
106	المطلب الثاني: المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب حسب الجنس والقطاع
106	الفرع الأول: المشاريع الممولة بحسب نوعية التمويل والجنس
108	الفرع الثاني: المشاريع الممولة منذ النشأة إلى 30-4-2015 حسب قطاعات النشاط
110	المطلب الثالث: تطور مشاريع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ومساهمتها في التشغيل
112	المبحث الثالث: دراسة ميدانية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
113	المطلب الأول: المشاريع المودعة والممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
115	المطلب الثاني: المشاريع الممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة حسب الجنس، المستوى التعليمي وبالنسبة لكل بلدية وكل قطاع
115	الفرع الأول: عدد المشاريع الممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بالنسبة لكل قطاع
117	الفرع الثاني: عدد المشاريع الممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة حسب الجنس
119	الفرع الثالث: عدد المشاريع الممولة من طرف الصندوق حسب المستوى التعليمي
120	الفرع الثالث: عدد المشاريع الممولة من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والخاصة بكل بلدية
122	المطلب الثالث: مساهمة المؤسسات الممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في خلق مناصب العمل
123	الفرع الأول: حصيلة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في توفير مناصب العمل حسب

	مختلف القطاعات
125	الفرع الثاني: حصيد الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في توفير مناصب العمل حسب الجنس
126	الفرع الثالث: مناصب العمل الموفرة من قبل الأفراد حسب المستوى التعليمي والممولة من قبل الصندوق
-128 129	الفرع الرابع: تطور عدد المؤسسات الممولة من الصندوق حسب كل بلدية والمناصب المستحدثة منها
130	الخلاصة
-131 137	الخاتمة
-139 148	قائمة المراجع
-150 156	الملاحق

# قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
50	تعريف الاتحاد الأوروبي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بعد تعديل ماي 2003.	01
58	نسب النمو في الإنتاج الداخلي الخام لعدة دول من العالم	02
60	نسبة اليد العاملة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من إجمالي اليد العاملة	03
73	تصنيفات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشريع الجزائري	04
74	توزيع الاستثمارات الموجهة لتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر (1967-1979).	05
74	عدد مشاريع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة (1967-1978)	06
75	توزيع المشاريع بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (1980-1984)	07
76	توزيع مشاريع للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة (1983-1987)	08
78	تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال الفترة (2001-2013)	09
79	مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل للفترة (2002-2011)	10
79	يوضح تطور معدلات البطالة في الجزائر للفترة (2001-2011)	11
80	تطور قيمة مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الناتج والقيمة المضافة	12
95	التمويل الثنائي في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب	13
95	يوضح التمويل الثلاثي في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب	14
102	التمويل الثلاثي في إطار الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة حسب كل مستوى	15
104	المشاريع المؤهلة والممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع ولاية قالمة منذ النشأة إلى غاية 30-4-2015	16
107	توزيع المشاريع الممولة بحسب نوعية التمويل والجنس من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع ولاية قالمة	17

109	توزيع المشاريع الممولة منذ النشأة إلى 30-4-2015 بحسب قطاعات النشاط	18
111	تطور مشاريع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ومساهمتها في التشغيل	19
113	حصيلة المشاريع المؤهلة والتمويل بالنسبة للصندوق بولاية قالمة منذ سنة 2004 إلى غاية 26-3-2015	20
115	عدد المشاريع الممولة منذ سنة 2005 إلى غاية إلى غاية 26-3-2015 حسب كل قطاع نشاط	21
118	عدد المشاريع الممولة حسب الجنس من 2005 إلى غاية 26-3-2015	22
119	المشاريع الممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة حسب المستوى التعليمي	23
122-121	المشاريع الممولة من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بالنسبة لكل بلدية	24
123	عدد مؤسسات كل قطاع وعدد مناصب العمل المستحدثة منها	25
125	عدد المؤسسات الممولة وعدد مناصب العمل الموفرة منها حسب الجنس من 2005 إلى غاية 26-3-2015	26
127	تطور عدد مناصب الشغل المستحدثة حسب المستوى التعليمي من طرف الصندوق	27
129-128	عدد المؤسسات الممولة لكل بلدية ومناصب العمل المستحدثة منها	28

قائمة الأشكال

البيانية

الرقم	عنوان الأشكال	الصفحة
01	الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع ولاية قالمة	89
02	المشاريع المودعة والممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع ولاية قالمة	105
03	توزيع المشاريع الممولة حسب نوعية التمويل والجنس	107
04	المشاريع الممولة حسب قطاعات النشاط	109
05	تطور عدد المؤسسات ومناصب العمل المحققة لدى الوكالة المحلية لدعم تشغيل الشباب منذ النشأة إلى 30-4-2015	111
06	عدد الملفات المودعة والممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة منذ سنة 2004 إلى غاية 26-3-2015	114
07	عدد المشاريع الممولة منذ سنة 2005 إلى غاية 26-3-2015 حسب كل قطاع نشاط	116
08	عدد المشاريع الممولة حسب الجنس من طرف الصندوق للفترة من 2005 إلى غاية 26-3-2015	118
09	المشاريع الممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة حسب المستوى التعليمي	120
10	تطور عدد المشاريع الممولة من الصندوق وعدد مناصب العمل المستحدثة منها	124
11	تطور عدد المؤسسات الممولة من الصندوق ومناصب العمل المستحدثة منها الخاصة بالجنس من 2005 إلى الثلاثي الأول من سنة 2015	126
12	تطور عدد المؤسسات الممولة من الصندوق حسب المستوى التعليمي والمناصب العمل المستحدثة منها.	127



# قائمة الملاحق

الصفحة	الرقم الملحق
150	01
151	02
152	03
153	04
154	05
155	06
156	07

# قائمة المختصرات

الكلمة المختصرة	الاسم الكامل
م ص م	المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
<b>ANGEM</b>	<b>Agence Nationale de Gestion du Microcrédit</b>
<b>ANDI</b>	<b>Agence Nationale de Développement de l'Investissement</b>
<b>ANSEJ</b>	<b>Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes</b>
<b>CNAC</b>	<b>Caisse Nationale d'Assurance Chômage</b>

مكتبة

## 1- تمهيد:

إن البطالة كظاهرة وجدت في أغلب المجتمعات الإنسانية عبر التاريخ ولا يكاد مجتمع من المجتمعات الإنسانية يخلو منها بشكل أو بآخر، فهي تعد من أهم وأصعب المشكلات حيث تصيب الفرد والمجتمع على حد سواء وتسبب في العديد من المشاكل الاجتماعية كجرائم السرقة والقتل كما تعتبر هدرا لأهم موارد الإنتاج وهو العمل، فتعطل جزء من أفراد المجتمع يضعف فرص زيادة الناتج المحلي وفرصة تحسين مستوى الدخل الفردي، وهذا ما دفع مختلف الدول المتقدمة والنامية إلى العمل على تسطير سياسات ووضع برامج لمعالجة هذه المشكلة، ومن بين أهم هذه السياسات تشجيع البطالين على إنشاء مؤسسات خاصة بهم وهي في مجملها مؤسسات صغيرة ومتوسطة، حيث تعد إحدى أهم القطاعات الاقتصادية التي تستحوذ على اهتمام دول العالم كافة في ظل التغيرات والتحويلات الاقتصادية العالمية، وذلك بسبب دورها المحوري في الإنتاج، التشغيل والابتكار علاوة على دورها في تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية.

وتشكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محور اهتمام السياسات الصناعية سواء في الدول النامية أو المتقدمة بصرف النظر عن أسلوب إدارة اقتصادها الوطني وتكتسي هذه المؤسسات أهميتها من مجموعة اعتبارات تتعلق بخصائص هيكلها الاقتصادية والاجتماعية، وهذا راجع إلى أنها تتميز بمحدودية رأسمالها، عدد العمالة فيها، حجم الإنتاج، الانتشار الجغرافي، الأمر الذي أكسبها ميزة المرونة والقدرة على التكيف مع المتغيرات، كما أن انتشارها لا يحتاج إلى رأس مال ضخم بعكس المؤسسات الضخمة، وهذا كله من أجل مواكبة التطورات السريعة خاصة التكنولوجية منها التي شهدتها العالم الاقتصادي، إلا أن هذا النوع من المؤسسات يواجه مشاكل عدة من بينها نقص في الكفاءة الإنتاجية وسوء التسيير الذي تعرفه أغلب المؤسسات، إضافة إلى تقادم تكنولوجية الإنتاج وضعف أجهزتها التنظيمية، ونقص مواردها المالية وهو أهم مشكل يواجهها ويؤثر سلبا في سيرها وقدرتها.

بالنسبة للجزائر تعد البطالة بحجمها وعمقها أصبحت الشغل الشاغل في السنوات الأخيرة، فهي تأخذ أكثر اهتمام المواطن العادي، المفكر والباحث، النقابات والمنظمات المهنية والشبابية، مما ألزم الحكومة الشروع في إجراءات وتدابير استثنائية للتخفيف من حدة البطالة، وانعكاساتها السلبية خاصة في أواسط الشباب، وقد تمثلت هذه الإجراءات في وضع برامج عديدة لمعالجة هذه المشكلة المستعصية، من بينها الاهتمام بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك بإنشاء هيكل ووكالات متخصصة لدعمها والنهوض بها، غير أن تحسين وتفعيل أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري تطلب توفير جملة من العوامل، قد تعجز مثل هذه المؤسسات عن توفيرها بنفسها، بحيث لا بد من توفير المناخ الاقتصادي والقانوني لتشجيع وتنمية هذه المؤسسات، بمختلف مناطق البلاد.

## 2- الإشكالية:

البطالة ظاهرة تحاصر وتضايق مختلف الاقتصاديات والمجتمعات، وهذا ما يدفع بالمسؤولين إلى وضع مجموعة من

الميكانيزمات التي من شأنها أن تحصر وتخفف منها، ومن بين هذه الميكانيزمات نجد التشجيع على إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ومن أجل ذلك قامت السلطات العمومية الجزائرية بإنشاء العديد من الأجهزة والهيكل تنصب بعضها في تشجيع الأشخاص بدون عمل على خلق مناصب عمل لأنفسهم ولغيرهم وفي نفس الوقت خلق الثروة، وفي إطار هذا التحليل نطرح الإشكالية الرئيسية لهذا البحث من خلال التساؤل الرئيسي التالي:

### - ما هو دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة؟

ومن خلال التساؤل الرئيسي نصل إلى طرح مجموعة من الأسئلة الفرعية التالية:

- كيف تفسر ظاهرة البطالة، وما هي الآثار التي تترتب عنها؟
- ما هو واقع ظاهرة البطالة في الجزائر، والتدابير المتخذة للتخفيف منها؟
- ما هو واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر؟
- ما مدى فاعلية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيف من مستويات البطالة؟

### 3- الفرضيات:

للإجابة على الإشكالية المطروحة ولتحقيق أهداف الدراسة، اعتمدنا على الفرضيات التالية:

- لعبت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا هاما في التخفيف من معدلات البطالة في الجزائر.
- استطاعت الجزائر من خلال مؤسسات سوق العمل التقليل من حدة البطالة.
- نصبت الدولة الجزائرية أجهزة للتشغيل للحد من ظاهرة البطالة.
- لجوء البطالين للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة من أجل توفير مناصب الشغل.
- تعمل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بولاية قلمة على استحداث العديد من مناصب الشغل.

### 4- الأهداف:

لقد أردنا من خلال اختيارنا لهذا الموضوع تحقيق جملة من الأهداف والتي قمنا باختصارها في النقاط التالية:

- محاولة الإحاطة بمشكلة البطالة التي تشكل عاملا أساسيا تعيق أي بلد يحاول أن يدفع بعجلة التنمية فيه.
- إبراز ظاهرة البطالة في الجزائر من خلال عرض مختلف المراحل التي مرت بها في بلادنا وتقديم مختلف الأسباب التي أدت إلى تفاقمها، ضف إلى ذلك مختلف الصيغ والإجراءات المطبقة من طرف الدولة لمعالجة هذه الظاهرة.
- تبين واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.
- إظهار مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق واستحداث فرص العمل.

### 5- الأهمية:

تكمن أهمية هذا البحث في كونه يتعرض لأحد أهم المواضيع الاقتصادية والاجتماعية المطروحة على الساحة



العالمية، ألا وهي مشكلة البطالة وإبراز قدرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على استحداث مناصب عمل، خاصة وأن هذا النوع من المؤسسات بدأ يعرف اهتماما ملحوظا بالجزائر، وذلك على غرار عدة دول أثبتت فيها تلك المؤسسات فعاليتها بمجال التوظيف.

## 6- مبررات اختيار الموضوع:

إن اختيارنا لهذا الموضوع راجع إلى الاهتمام المتزايد والكبير الذي يخص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومختلف الأدوار التي تلعبها، خصوصا تلك المتعلقة باحتواء ظاهرة البطالة.

## 7- المنهج المتبع:

وقصد تناول هذا الموضوع بالدراسة والتحليل، اعتمدنا على المنهج التحليلي الوصفي خاصة عند التطرق للمفاهيم الأساسية المرتبطة بظاهرة البطالة بأهم أنواعها، وكذا النظريات المفسرة لها، وكذلك تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، خصائصها وأهميتها، أما المنهج التحليلي الإحصائي فاستعملناه في تحليل وتفسير البيانات والمعلومات المتعلقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وظاهرة البطالة، وكذلك في الجانب التطبيقي.

## 8- أقسام البحث:

ومن أجل الوصول إلى الإجابة عن الإشكالية المطروحة، قسمنا البحث إلى ثلاثة فصول، حيث تناولنا في الفصل الأول تحليل ظاهرة البطالة بتسليط الضوء على المفاهيم الأساسية للبطالة ومختلف الأنواع التي تأخذها وكذا أهم النظريات المفسرة لها والآثار الاقتصادية والاجتماعية والسياسية الخطيرة التي قد تنجم عنها، بالإضافة إلى واقع وتطور البطالة في الجزائر وعرض خصائصها وكذا محاولة الوقوف على أسباب تراجع هذه الظاهرة من خلال عرض أهم أجهزة التشغيل التي اعتمدها الدولة الجزائرية لذلك.

أما الفصل الثاني، عاجلنا المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال تناول خصائصها وأنواعها ودورها في التنمية الاقتصادية والتركيز على مساهمتها في استحداث مناصب العمل، ومن جهة أخرى سنتناول واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر من خلال عرض البيئة التشريعية التي مهدت وشجعت تطور ونمو هذه المؤسسات وكذا مختلف الوكالات المشرفة على إنشائها.

في حين خصص الفصل الثالث للجانب التطبيقي من هذا البحث المتمثل في محاولة تحليل وتحديد دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق فرص العمل في الفروع الولائية لكل من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة حول مدى توفير مؤسسات كل وكالة لفرص عمل جديدة.

## 9- صعوبات الدراسة:

لا يمكن أن يخلو أي بحث من الصعوبات والعراقيل والتي عادة ما تؤثر سلبا على البحث، وتمثلت صعوبات هذا



البحث في نقص المراجع المتعلقة بالبطالة والتباين الكبير في المعطيات الإحصائية الخاصة بها، كما كانت الصعوبة الكبيرة في هذا البحث في الجانب التطبيقي نتيجة لتعذر الوصول إلى بعض المعطيات والإحصائيات فيما يخص الجانب التطبيقي للدراسة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، وعدم توافر الدقة في المعلومات التي قدمتها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب عن الإحصائيات، الأمر الذي أعاقنا عن تقديم تحليلات أكثر دقة ومصداقية.

**الفصل الأول:**  
**تشخيص البطالة في**  
**الجزائر**

## تمهيد:

تعد البطالة في الوقت الحاضر من أخطر الأزمات التي يواجهها العالم المتقدم والمتخلف على السواء، إذ بلغت مستويات مخيفة، واللافت للنظر أن البطالة لو تعد في وسط الشباب المتعلم أو المتوسط الكفاءة، بل امتدت إلى ذوي الشهادات العليا، فمسألة البطالة والتشغيل، كلها ظواهر مرتبطة بمختلف النظم الاقتصادية والاجتماعية وأجهزتها الإنتاجية وعلاقتها الاجتماعية، كما أن المجتمعات الإنسانية في مختلف مراحل تطورها عرفت ظاهرة البطالة، مع اختلاف أسبابها ونتائجها والملاحظ أن زيادة حجم العمالة والتقليل من حجم البطالة، كان من أهم الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للمخططين وواضعي السياسات الاقتصادية في أي مجتمع، ولتتمكن من معرفة الأسباب الحقيقية لهذه المشكلة في الجزائر، وأهم السياسات المقترحة للتخفيف من حدتها في مختلف المراحل التي يمر الاقتصاد الجزائري.

## المبحث الأول: مدخل عام للبطالة

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

### المطلب الأول: البطالة المفهوم، الأنواع والأسباب

إن البطالة معضلة كبرى وظاهرة معقدة، فتعريفها وتحديداتها يظهر صعوبات عديدة هذه التعاريف تتباين بتباين وجهات النظر المرتبطة بجوانب الحياة المختلفة، فمعرفة نوع البطالة يمكننا من تحديد أسبابها وبتالي مساعدتنا في تشخيص العلاج المناسب لها.

### الفرع الأول: مفهوم البطالة

كثرت الآراء حول تعريف البطالة وتحديد مفهومها، نظرا لتعدد أشكالها وأنواعها وفي هذا الجزء سنلقي الضوء على ما تحمله هذه الظاهرة من معاني، ولكن أولا سنتطرق إلى التطور التاريخي للبطالة.

#### أولا: تعريف البطالة

تعتبر البطالة من المصطلحات الاجتماعية الاقتصادية المعقدة، والتي لا تزال تلقي عند محاولة التعريف بها الكثير من الخلاف، إلى الدرجة التي يمكن القول معها أن تعريفها جامعا مانعا لها أمر صعب باعتباره يتوقف على وجهات نظر الباحثين لمفهوم البطالة كلا حسب الزاوية التي يسعى لإظهارها، فضلا عن الظروف القائمة في الزمان والمكان المعنيين ومن أهم هذه التعاريف ما يلي:

أ- **التعريف اللغوي:** بطل الشيء يبطل بطولا وبطلانا، ذهب ضياعا وخسرا، فهو باطل، والتبطل فعل البطالة، وهو إتباع اللهو والجهالة وبطل الأجير - بالفتح - يبطل بطالة أي تعطل فهو بطل، والباطل هو الذي لا يجد عملا<sup>1</sup>.

ب- **تعريف منظمة العمل الدولية:** التعريف الشاسع للبطالة الذي أوصت به منظمة العمل الدولية، والذي ينص على أن العاطل عن العمل هو ذلك الفرد الذي يكون فوق سن معينة بلا عمل وهو قادر على العمل وراغب فيه ويبحث

<sup>1</sup> - إبراهيم محمود عبد الراضي، حلول إسلامية فعالة لمشكلة البطالة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2005، ص 39.

عنه عند مستوى أجر سائد لكنه لا يجده<sup>1</sup>.

**ج- تعريف المكتب الدولي للعمل:** تتكون 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<sup>2</sup>:

**1- بدون عمل:** أي الذين لا يعملون مقابل أجر.

**2- متاح للعمل:** أي الذين باستطاعتهم القيام بالعمل فوراً.

**3- يبحث عن العمل:** أي الذين اتخذوا خطوات محددة خلال فترة معينة للبحث على عمل مأجور.

**د- تعريف البطالة حسب الديوان الوطني للإحصاء:**

يعتبر الشخص بطالاً إذا توفرت فيه المواصفات التالية<sup>3</sup>:

- أن يكون في سن يسمح له بالعمل - بين 15 سنة و 64 سنة.

- لا يملك عملاً عند إجراء التحقيق الإحصائي، ونشير إلى أن الشخص الذي لا يملك عملاً هو الشخص الذي لم يزاول عملاً ولو لمدة ساعة واحدة خلال فترة إجراء التحقيق.

- أن يكون في حالة بحث عن عمل، حيث أنه يكون قد قام بالإجراءات اللازمة للعثور على منصب شغل.

- أن يكون على استعداد تام للعمل ومؤهلاً لذلك.

**هـ- التعريف الرسمي للبطالة:** وفقاً لهذا المفهوم تتمثل البطالة 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 الفرق

بين كل من الكمية المعروضة من العمل والكمية المطلوبة من العمل عند مستوى معين من الأجور<sup>4</sup>.

**الفرع الثاني: أنواع البطالة**

للبطالة أشكال متعددة تختلف باختلاف الأسباب المؤدية لظهور كل نوع منها وعلاج كل شكل يتطلب

إجراءات خاصة فمعرفة نوع البطالة مهم جداً لأنه تبعاً لذلك نعرف الأسباب ونتمكن من تشخيص العلاج المناسب

لها، وعموماً تأخذ البطالة تقسيمات أساسيتين هما:

<sup>1</sup>- الوافي الطيب، بملول لطيفة، البطالة في الوطن العربي، أسباب وتحديات، من الموقع:

<http://www.hrdiscussion.com/hr18783.html>، تاريخ الاطلاع 19- 12- 2014، 19:09 h.

<sup>2</sup>- موسى بن منصور، ميلود زكي، فعالية اعتماد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كميّار استراتيجي لحل مشكلة البطالة في العالم العربي - دراسة حالة

الجزائر-، مداخلة ضمن المنتدى الدولي حول استراتيجية الحكمة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم

التسيير، جامعة المسيلة، يومي 15 و 16 نوفمبر 2011، ص 3.

<sup>3</sup>- المرجع نفسه، ص 03.

<sup>4</sup>- السيد محمد السريتي، علي عبد الوهاب النجا، مبادئ الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2013، ص- ص 340- 342.

## أولاً: التقسيم الأول

يعبر أهم التقسيمات المعمول بها في تحليل ظاهرة البطالة على مستوى الاقتصاد الكلي ومن خلال أنواع هذا التقسيم لتحديد أسباب كل نوع من أنواع البطالة ويتكون من:

**أ- البطالة الاحتكاكية:** هي بطالة تنشأ بسبب الحراك المهني وتحدث نتيجة نقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل، أو لدى أصحاب الأعمال الذين تتوافر لديهم فرص 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 لكنه يبحث عن عمل ولا يجده لأنه لا يتمكن من الاتصال بصاحب العمل لديه الفرصة ليعمل لديه، وتسمى البطالة خلال الفترة التي يتم البحث فيها عن العمل، بطالة احتكاكية<sup>1</sup>.

### ب- البطالة الهيكلية:

وهي بطالة طوعية تحدث نتيجة عدة عوامل مختلفة من بينها<sup>2</sup>:

- البحث عن وظيفة أفضل تتوافق مع طموحات الأشخاص العاطلين المعينين في مراكز إدارية واجتماعية معينة أو تتلاءم مع أذواقهم في مواصفات العمل وظروف إنجازهم.
  - إن تشريعات الأجور الأدنى وضغوط نقابات العمل وأجور الكفاءة تفرض على المؤسسات تأكيد مؤهلات عالية تتطابق مع مواصفات الوظائف المعروضة.
  - توافر الوظائف الملائمة في أقاليم أو مواقع جغرافية من الصعوبة الإقامة فيها لأسباب تتعلق بقيود إدارية أو سياسية أو اجتماعية أو لغوية، مثل استمرار بطالة عمال مناجم الفحم لعدة سنوات في بعض الدول مثل الولايات المتحدة بسبب صعوبات انتقلهم مع أسرهم إلى أماكن أخرى للالتحاق بمهن تتناسب مع خبراتهم.
  - تفاوت الأجور بين المناطق أو المنشآت المختلفة، يدفع العاملين إلى ظاهرة دوران العمل مع بقاء الأمور الأخرى على حالها، فإن الفترة الواقعة بين ترك العمل الأولي والالتحاق بالعمل البديل فترة تعطل.
  - المتغيرات التي تحدث في الأذواق أو التكنولوجيا أو الضرائب أو المنافسة والتي تؤثر سلباً في الطلب على مهارات معينة.
- ج- البطالة الدورية:** أو ما تسمى ببطالة قصور الطلب وهي بطالة ناتجة عن قصور الطلب، وتحدث نتيجة تقلص الطلب الكلي للسلع والخدمات وبالتالي الطلب الكلي على العمل مع مرونة الأجور الحقيقية نحو الانخفاض، فعندما يحدث قصور في الطلب فإن المنشآت تقدم على التوقيف المؤقت لعمالها وتقلل من معدل شغل الوظائف التي تخلو بترك بعض العمال لوظائفهم أي أن التدفق في البطالة يزيد والتدفق في العمالة يقل، ويكون العاطل نتيجة قصور الطلب أسير

<sup>1</sup>- خالد محمد الزاوي، البطالة في الوطن العربي، المشكلة والحل، مجموعة النيل العربية، القاهرة، ط 1، 2004، ص ص 19، 20.

<sup>2</sup>- هوشيار معروف، تحليل الاقتصاد الكلي، دار صفاء، عمان، ط 1، 2005، ص ص 211، 212.

لظروف سوق المنتجات، ولا يملك علاجاً لهذا المشكل لأن البطالة في هذه الحالة ناتجة عن أسباب لا يمكنه التحكم فيها. وهذا من شأنه أن يؤثر على المهارات المكتسبة ويزداد تأثيراً كلما طالت المدة<sup>1</sup>.

**د- البطالة الموسمية:** تظهر البطالة الموسمية عادة نتيجة لموسمية الطلب على العمل، بحيث يكون هذا التذبذب في الطلب على العمل منتظماً خلال العام ويأخذ نمطاً واحداً من عام لآخر ولعل المثل الواضح على هذا هو البطالة الموسمية للعمال الزراعيين. فالطلب على العمل يتسم بالانتظام إلا أنه ذات طبيعة موسمية ويرجع ذلك إلى موسمية العمل المزرعي فالزراعة نشاط منتظم، إنما تقوم الزراعة على مجموعة من العمليات المزرعية يفصل بين كل منها فجوة زمنية معينة، ولا تقتصر البطالة الموسمية على النشاط الزراعي وحده بل يمتد إلى بعض الأنشطة الصناعية مثل الصناعات الغذائية وصناعات الثلج والمربطات وتنشأ البطالة الموسمية أيضاً في بعض أنواع الخدمات خاصة تلك التي ترتبط بالفصول السنوية مثل الخدمات التي تقدم للمصطافين، فالكثير من الناس في مناطق المصايف ربما يكونون عاطلين خلال موسم الركود، بل تظهر البطالة الموسمية في بعض البلدان في قطاع البناء حيث تزدهر صناعة البناء في الصيف عنها في فصل الشتاء، إلا أن البطالة الموسمية أكثر وضوحاً في الزراعة عنها في الأنشطة الاقتصادية الأخرى نظراً لتنوعية العمل الزراعي<sup>2</sup>.

### ثانياً: التقسيم الثاني

هذا التقسيم يصف البطالة حسب طبيعة الآثار التي يخلفها كل نوع ولا يخرج عن أنواع التقسيم الأول وأهمها:

**أ- البطالة السافرة:** يقصد بالبطالة السافرة، حالة التعطل الظاهر التي يعاني منها جزء من قوة العمل المتاحة والتي يمكن أن تكون احتكاكية أو هيكلية أو دورية. ومدتها الزمنية قد تطول أو تقصر بحسب طبيعة نوع البطالة وظروف الاقتصاد الوطني. وجود أفراد قادرين على العمل وراغبين فيه ولكنهم لا يجدون عملاً، وآثارها تكون أقل حدة في الدول المتقدمة منها في الدول النامية. حيث العاطل عن العمل في الدول المتقدمة يحصل على إعانة بطالة وإعانات حكومية أخرى، في حين تنعدم كل هذه المساعدات بالنسبة للعاطل في الدول النامية<sup>3</sup>.

**ب- البطالة المقنعة:** وهي تعطل غير ملموس وغير قابل للقياس الكمي، كما هو في الأنواع الأخرى للبطالة يستمر خلالها العاطلون في حياتهم الاعتيادية وقد يتلقون دخولهم المحددة أو غير المحددة مسبقاً دون أي انقطاع، ومن مؤشرات انخفاض الناتج الحدي للعمل إلى الصفر وحتى إلى دون الصفر، وتدهور مرونة الإنتاج إلى العمل لتصبح صفراً أو سالبة ويتجاوز حجم العمل وحجم رأس المال بأضعاف، ويشعب هذا النوع من البطالة في البلدان النامية وفي مختلف القطاعات

<sup>1</sup> - البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحطة منها خلال عقد التسعينات، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة الشلف، العدد 01، دون سنة، ص- ص 155-157.

<sup>2</sup> - إبراهيم طلعت، البطالة والجريمة، دراسات في الاقتصاد الاجتماعي، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2009، ص ص 131، 132.

<sup>3</sup> - خليلي أحمد، هاشمي بريقل، واقع البطالة وآثارها على الفرد والمجتمع، مداخلة ضمن المنتدى الدولي حول استراتيجية الحوكمة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، يومي 15 و16 نوفمبر 2011، ص 7.

والأقاليم والمؤسسات، وخاصة في<sup>1</sup>:

- الزراعة عندما يسود المجتمع الريفي الاقتصاد المعيشي الكفاف والاستهلاك الذاتي العائلي للمحصول ويرتفع معدل نمو السكان ويتناقص الوقت المخصص للعمل الإنتاجي وخاصة عندما يعاني النشاط الزراعي من قلة مياه الري، وضالة المكائن الحديثة والتقليدية الأساليب المتبعة والأدوات المستخدمة وتشوه علاقات الإنتاج ما بين الملاك والفلاحين.

- خدمات الإدارة الحكومية، حيث أن السلطات التنفيذية تعمل على استيعاب أكبر عدد من خريجي المدارس والمعاهد والكليات وذلك بغض النظر عن مؤهلاتهم الحقيقية ومدى تناسبها مع مواصفات الوظائف المعروضة.

**ج- البطالة الإجبارية:** يقصد بها الحالة التي يتعطل فيها العامل من غير إرادته أو اختياره، وتحدث عن طريق تسريح العمال بشكل إجباري مع أن العامل راغب في العمل وقادر عليه وقابل لمستوى الأجر السائد، وهذا الشكل من البطالة يسود بشكل واضح في مراحل الكساد الدوري في الدول الصناعية أو في حالة خصخصة المنشآت العامة في الاقتصاد القومي<sup>2</sup>.

**د- البطالة الاختيارية:** هي الحالة التي يتعطل فيها العامل بمحض إرادته واختياره، حينما يقدم استقالته عن العمل الذي كان يعمل فيه، إما بعزوفه عن العمل، أو لأنه يبحث عن عمل أفضل يوفر له أجراً أعلى، وظروف عمل أحسن فقرار الوقف عن العمل هنا اختياري لم يجبره عليه صاحب العمل فسياسات تخفيض العمالة هنا لا تؤثر عليهم، باعتبار أنه هذا تم بمحض إرادتهم<sup>3</sup>.

### الفرع الثالث: أسباب البطالة

فهذه الأسباب قد تشترك وقد تختلف من نوع لآخر، وعموماً فالأسباب تنقسم إلى قسمين منها الداخلية ومنها الخارجية وهي كما يلي:

#### أولاً: الأسباب الداخلية

تكمن في سبعة أسباب إجمالاً وهي<sup>4</sup>:

**أ- 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

<sup>1</sup>- هوشيار معروف، مرجع سبق ذكره، ص 213.

<sup>2</sup>- أحمد طرطار، سارة حليمي، واقع وآفاق البطالة في الوطن العربي، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحوكمة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، يومي 15 و16 نوفمبر 2011، ص 6.

<sup>3</sup>- جمال بن السعدي، زاوش رضا، البطالة في الجزائر، الأسباب، الآثار الاقتصادية، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحوكمة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، يومي 15 و16 نوفمبر 2011، ص 9.

<sup>4</sup>- أسامة السيد عبد السميع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ط 1، 2008، ص - ص 25-30.



يؤدي إلى انتشار البطالة وزيادة حجمها.

**ب- الخصخصة في جوانبها السلبية:** حيث يترتب عنها تسريح العمال الذين يعملون في الشركات محل الخصخصة مما يؤدي إلى زيادة البطالة.

**ج- تضخم التكاليف اللازمة لتعديل الأوضاع وتحويل المسار من صناعة إلى أخرى:** من الأساليب المؤدية إلى زيادة حجم البطالة والعمل على انتشارها تضخم التكاليف اللازمة لتعديل الأوضاع وتحويل المسار من صناعة إلى أخرى، وهذا مكمل لسبب الآخر، حينما تقوم الدولة بالخصخصة لشركة ما ونظرا لتضخم التكاليف لتعديل أوضاع هؤلاء العاملين، فتقوم الدولة بإعطائهم بعض المكافآت المالية وتسريحهم بدلا من تحويلهم إلى صناعة أخرى، وهذا أدى إلى انتشار البطالة وزيادة حجمها.

**د- تخلي الدولة عن سياسة التعيين لجميع الخريجين كما كان في الماضي عن طريق وزارة القوى العاملة:** من المعلوم أن الدولة حتى أوائل الثمانينات من القرن العشرين كانت ملتزمة بتعيين كل الخريجين، فكان ذلك إسهاما في حل مشكلة البطالة، فلما تخلت عن سياسة التعيين نظرا لمحدودية إمكانياتها، ولاتجاهها لسياسة توازن سوق العمل مع الخريجين أو بمعنى آخر عملية العرض والطلب، كل ذلك أدى إلى الإسهام في زيادة مشكلة البطالة.

**هـ- قلة بناء المصانع ودور العمل:** كل ذلك يعد سببا من أسباب انتشار البطالة وزيادة حجمها، إذ ليس الهدف تسكين هؤلاء العاطلين في وظائف ما بقدر أن يكون الهدف هو إسناد عمل حقيقي لهم، حتى يصبحوا منتجين، لا أن يشكّلوا بطالة مقنعة، وهذا لن يتأتى إلا بزيادة بناء المصانع ودور العمل.

**و- 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 هذا المنتج المحلي، ومحلات البيع التي تقوم بعرضه.

### ثانيا: الأسباب الخارجية

هي لا تقل أهمية عن سابقتها، وذلك أن الكثير من المتغيرات الداخلية هي في حقيقة الأمر ناجمة عن عوامل خارجية أثرت فيها وأفرزتها على أرض الواقع فلا يمكن بأي حال من الأحوال الاستغناء عن أحدهما، وفيما يلي عرض لأهم الأسباب الخارجية<sup>1</sup>:

- سياسة الاستدانة، فاختيار التمويل الخارجي بعيدا عن تعبئة الإمكانات المالية المتاحة داخليا يؤدي إلى تراجع الادخار لفائدة سداد المديونية وبالتالي إلى تراجع الاستثمار والتشغيل.

<sup>1</sup> - محمد دمان ذبيح، الآليات الشرعية لعلاج مشكلة البطالة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في الاقتصاد الإسلامي في قسم الشريعة، فرع اقتصاد اسلامي، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة العقيد الحاج لخضر، باتنة، 2008، ص ص 45، 46.

- طبيعة الاقتصاد إذا كان موجها إلى الخارج، والقائم على التصدير والاستيراد بدلا من المراهنة على تنمية السوق الداخلي فهذه السياسة تؤدي إلى ازدواجية بين مدن نامية وأخرى مهمشة ينعدم فيها أي استثمار في البنيات التحتية الاقتصادية والاجتماعية، وبالتالي إلى زيادة معدل البطالة في الدول المهمشة.
- هيمنة سياسة العولمة على اقتصاد الدولة فينتج عنه خصخصة وتفويت ممتلكات الشعب للرأسماليين وبالتالي فقدان الدولة لاستقلالها الاقتصادي، كما تؤدي إلى قتل الشركات الصغيرة والمتوسطة، والقضاء على الأسواق المحلية، وخلق مناطق التبادل الحر الخالية من أي قانون شغل.
- انخفاض أسعار المواد الأولية التي تصدرها الدولة وارتفاع أسعار المواد المستوردة حيث نجم عن ذلك صعوبات اقتصادية، وتفاقم العجز في ميزان المدفوعات وزيادة معدلات البطالة.
- الاستعمار وهذا خاص بالدول المستعمرة، ذلك لأن المستعمر يسعى إلى تخريب الاقتصاد الوطني بكل أنواعه.
- التقدم والتغير المتلاحق في مجالات التكنولوجيا، والتعليم والتصنيع، بل وفي المجالات الاقتصادية والسياسة المطبقة.
- التقنيات المتطورة، إذ أنها قد ساهم في زيادة حدة البطالة حتى في الاقتصاديات المتقدمة نتيجة لاستخدام الأنشطة كثيفة رأس المال وضعيفة الاستخدام للعمالة البشرية.

### المطلب الثاني: قياس البطالة

إن تحديد حجم وعدد البطالين في بلد ما لا يعطي صورة واضحة حول مدى خطورة مشكلة البطالة فيه، ومن هنا وجد ما يسمى بمعدل البطالة، والذي يقيس نسبة العاطلين الموجودين ضمن قوة العمل، هذا المعدل الذي يمكننا من تسهيل مراقبة هذه الظاهرة زمنيا ومكانيا وتجدر الإشارة إلى أن الطريقة التي تقاس بها البطالة تختلف من دولة إلى أخرى.

### الفرع الأول: المعدل الطبيعي للبطالة

إن معدل البطالة الطبيعي هو المعدل الذي تكون عنده أسواق العمل وأسواق السلع في حالة توازن، وبشكل أدق فإن المعدل الطبيعي للبطالة هو ذلك المعدل الذي تكون عنده الضغوط التي ترفع أو تخفض الأسعار والأجور في حالة توازن مما يجعل معدل التضخم والأسعار والأجور في حالة استقرار. وفي الاقتصاد المعاصر الذي يهتم بأمر منع حدوث معدلات مرتفعة من التضخم فإن المعدل الطبيعي للبطالة يمثل المستوى الأدنى الذي يمكن من الحفاظ عليه وبالتالي يمثل أعلى مستوى مستدام من التشغيل، كما أن المعدل الطبيعي للبطالة يرتبط ارتباطا وثيقا بعملية التضخم النقدي، والسبب الوحيد لعدم السماح بانخفاض معدل البطالة إلى مستويات متدنية جدا هو الخوف من الآثار التضخمية لذلك، وتجدر الإشارة إلى أن مستوى الإنتاج الذي يوافق مع المعدل الطبيعي للبطالة يمثل الإنتاج الكامن<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - مدحت قريشي، اقتصاد العمل، دار وائل، ط 1، عمان، 2007، ص 196.

## الفرع الثاني: المقياس الرسمي

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<sup>1</sup>: **معدل البطالة = (عدد العاطلين/قوة العمل) × 100**. ويشير مصطلح قوة العمل هنا إلى جميع الأفراد العاملين والعاطلين الذين يرغبون في العمل بالطبع في ظل الأجور السائدة. أي أن **قوة العمل = حجم العمالة + حجم البطالة**. وبالتالي، تتضمن مكونات قوة العمل في المجتمع ما يلي:

- **العاملون**: ويتضمن هذا المكون كل الذين يعملون لدى غيرهم أو يقومون بأي أعمال خاصة لكل الوقت أو لبعضه.
- **المتعطلون**: ويتضمن هذا المكون كل الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه، ولا يجدون فرص عمل متاحة لهم في ظل الأجور السائدة.

## الفرع الثالث: 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، وفي هذه الحالة يعاني المجتمع من وجود بطالة بالمفهوم العلمي، ويحدث ذلك إما بسبب عدم الاستخدام الكامل لقوة العمل أو بسبب الاستخدام الأمثل لها والاستخدام الأمثل لقوة العمل يتطلب ألا تقل إنتاجية العامل عن حد أدنى معين يطلق عليه الإنتاجية المتوسطة المحتملة وتعرف بأنها أعلى متوسط إنتاجية فيما بين قطاعات المجتمع وبالتالي فإن معدل البطالة يقاس بالعلاقة التالية<sup>2</sup>:

معدل البطالة =  $1 - (PMP \setminus PMR)$  حيث:

PMR: يمثل الإنتاجية المتوسطة الفعلية.

PMP: يمثل الإنتاجية المتوسطة المحتملة.

ويعتبر هذا المعدل، معدلا شاملا وكاملا تندرج ضمن حساباته جميع أنواع البطالة.

## المطلب الثالث: آثار البطالة على المجتمع

من المعروف أن لكل ظاهرة من الظواهر الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وغيرها آثار تنعكس من خلالها على أرض الواقع، وبطبيعة الحال أن البطالة هي ظاهرة اجتماعية واقتصادية وسياسية إذا حلت بالمجتمع تركت آثار سلبية تعيق

<sup>1</sup> - جميل أحمد محمود خضر وآخرون، البطالة الأسباب والآثار وتقييم السياسات الحالية وآليات العلاج المقترحة في ضوء المستجدات - دراسة حالة المملكة العربية السعودية-، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، القاهرة، 2013، ص 10، 11.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص 14.

عملية التنمية وتعرفل تطور المجتمعات، ولعل البطالة من أخطر هذه الظواهر وأصعبها، فلها آثار عدة نذكر من أهمها:

## الفرع الأول: الآثار الاقتصادية

للبطالة آثار اقتصادية خطيرة لا يمكن الاستهانة بها، وفيما يلي سنحاول حصر بعض هذه الآثار<sup>1</sup>:

### أولاً: ضياع حقيقي للموارد الاقتصادية

تعني فقدان حقيقي للسلع والخدمات التي كان يمكن إنتاجها بواسطة العمال المعطلين وحتى حينما يتاح لهؤلاء المعطلين فرصا للعمل ويصبح لهم إنتاج، فإن عملهم هذا أو إنتاجهم لن يعوض المفقود الذي حدث خلال فترة البطالة، ويقدر الاقتصاديون الفرق بين الناتج من السلع والخدمات الذي كان يمكن إنتاجه إذا وظفت قوة العمل المعطلة في وقتها، وبين الناتج الفعلي يمثل خسارة المجتمع التي تتمثل في دخل الفئات المتعطلة وكذلك الخسارة التي تصيب إيرادات الحكومة نتيجة انخفاض الإيرادات المتأتية من الضرائب المباشرة، وضرائب المبيعات، وضرائب الواردات والصادرات وأقساط التأمين والمعاشات.

### ثانياً: فقدان المهارات والخبرات

هناك خسارة يترتب على بطالة العمال المهرة ومتوسطي المهارة حينما تطول فترة بطالتهم، هذه الخسارة تتمثل في فقدانهم التدريجي لمهارتهم أو خبرتهم، فمن المعروف أن المهارة والخبرة تحفظ بالاستخدام وتنمو مع الزمن بعد ذلك وخصوصا كلما تعرض العمال لمواجهة فنون إنتاجية أخرى خلال عمله.

### ثالثاً: تبديد أموال الدولة

نوع آخر من الخسارة يترتب على تخصيص جانب من موارد الدولة للإنفاق على الاحتياجات الأساسية للمتعطلين للحكومة تجدد نفسها مواجهة لمشكلة اجتماعية وسياسية خطيرة، حيث كلما وجد متعطلون فقدوا مصدر دخلهم، لهم ولعائلاتهم احتياجات أساسية وهنا لابد من توفير الإعانات التي كان من الممكن في غير ظروف البطالة أن تذهب لبناء المدارس والمستشفيات، أو استثمارها في مشاريع أخرى.

### الفرع الثاني: الآثار الاجتماعية

يترتب على البطالة مجموعة من الآثار الاجتماعية والنفسية حيث يشعر العاطلون بالإحباط واليأس وعدم الانتماء للدولة، فتنتشر الجريمة بأنواعها، وخاصة في صفوف العاطلين الذين لا يتلقون إعانة بطالة خلال فترة تعطله، ويكون واقع البطالة وما ينجم عنها نتيجة لفقدان مصدر العيش (الكسب) أشد على القطاعات الأضعف في المجتمع، وهم الفقراء والنساء، أضف لذلك الانحرافات الفكرية وانتشار الشعور بالحقد والبغضاء نحو الطبقات التي تحيا في مجبوحة

<sup>1</sup> - فكري أحمد نعمان، النظرية الاقتصادية في الإسلام، دار القلم، الإمارات العربية المتحدة، ط 1، 1999، ص 114.

من العيش<sup>1</sup>. كما تؤدي إلى تفكك المجتمع وانحلاله وتدهوره من خلال زيادة السلوك الإجرامي في المجتمع، وتأخر سن الزواج، وانتشار الفساد الخلقي، ولجوء بعض الشباب إلى المخدرات بمختلف أنواعها<sup>2</sup>.

### أولاً: جانب الصحة النفسية

تؤدي حالة البطالة عند الفرد إلى التعرض لكثير من مظاهر عدم التوافق النفسي والاجتماعي، إضافة إلى أن كثيراً من العاطلين عن العمل يتصفون بحالات من الاضطرابات النفسية والشخصية وعدم السعادة والرضا والشعور بالعجز وعدم الكفاءة مما يؤدي إلى اعتلال في الصحة النفسية كما ثبت أن العاطلين عن العمل تركوا مقاعد الدراسة بهدف الحصول على عمل ثم لم يتمكنوا من ذلك يغلب عليهم الاتصاف بحالة من البؤس والعجز

### ثانياً: الاكتئاب

تظهر حالة الاكتئاب بنسبة أكبر لدى العاطلين عن العمل مقارنة لأولئك ممن يلتزمون أداء أعمال ثابتة، وتتفاقم حالة الاكتئاب باستمرار وجود حالة عدم الثقة بالنفس عند الفرد، كما أن البطالة تؤدي بالفرد إلى حالة من العجز والضعف وعدم الرضا مما ينتج عنه حالة من الشعور بتدني الذات وعدم احترامها.

### ثالثاً: جانب الصحة الجسمية والبدنية

إن الحالة النفسية والعزلة التي يعانيها كثير من العاطلين عن العمل تكون سبباً للإصابة بكثير من الأمراض وحالة الإعياء البدني كارتفاع ضغط الدم، وارتفاع الكوليسترول والذي من الممكن يؤدي إلى أمراض القلب أو الإصابة بالذبحة الصدرية إضافة إلى معاناة سوء التغذية أو الاكتساب عادات تغذية سيئة وغير صحية.

### الفرع الثالث: الآثار السياسية والأمنية

للبطالة آثار سياسية وأمنية تتمثل في<sup>3</sup>:

- إن الوضع السياسي والأمني يلعب أيضاً دوراً كبيراً في تغيير معدلات البطالة بشكل عام، كما أن البطالة والفقر سببان رئيسيان في زيادة العنف الاجتماعي بمختلف أشكاله وطرقه ومؤثران على نهج السياسة التسلطية التي تمارسها الدولة وقيادتها السياسية.

- في ظل وضع كهذا وتفاقم أعداد البطالة وزيادة الضغوط النفسية على المواطن الكادح البسيط فإننا لا نتوقع أي مظهراً من مظاهر النزاهة والشفافية بل على العكس فإننا نجد أن شبح البطالة قد ألقى بظلاله على قطاعات واسعة من المجتمع

1- خليلي أحمد، هاشمي بريقل، مرجع سبق ذكره، ص 8، 9.

2- عبد الوهاب النجا، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها دراسة تحليلية تطبيقية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005، ص 22.

3- زيني فريدة، شيشة نوال، الآثار الاقتصادية للبطالة، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، يومي 15 و16 نوفمبر 2011، ص 11، 12.

بحيث تنجم عن تلك البطالة والاستقرار الأمني المظاهر التالية:

- انتشار واتساع دائرة الفساد المالي والإداري.
- تفشي المحسوبية والتعلق للمسؤولين وأصحاب القرارات.
- تفكك أو اضرار اجتماعية كانت فيما مضى من أهم وبرز صفات ومكونات المجتمع بحكم الفتن والعوز والفاقة.
- انخفاض مستوى التعليم كما ونوعا.
- تزايد ظاهرة عمالة الأطفال وهجرة المقاعد الدراسية مبكرا كنتيجة طبيعية لتدني الحياة المعيشية وانتشار الفقر.
- تدني مستوى الخدمات والوعي الصحي نتيجة إلى انعدام الأمن والاستقرار السياسي.
- تؤدي البطالة إلى خلق اختلال كبير في مفهوم المواطنة والارتباط بالوطن حيث يسود الفهم الخاطئ إذا لم يكن الوطن قادرا على إعالتني أو حمايتي فلماذا أنتمي إليه.

### المبحث الثاني: النظريات المفسرة للبطالة

تعتبر البطالة من أكبر التحديات التي تواجه اقتصاديات العالم، لكونها مشكلة ذات أبعاد اقتصادية واجتماعية وحتى سياسية، وقد شغلت الكثير من المفكرين الاقتصاديين على اختلاف مذاهبهم من فترة زمنية إلى أخرى محاولين توضيح أسبابها ووسائل علاجها، فكانت مجالا لصراع فكري كبير أغنى كثيرا النظرية الاقتصادية.

لهذا سنتناول في هذا المبحث تحليلا لأهم النظريات المفسرة للبطالة ولأكثر شيوعا في الفكر الاقتصادي بهدف التعرف على العوامل والمتغيرات التي تؤدي إلى ظهور البطالة وتفاقمها الأمر الذي يكشف عن وجود اختلافات واضحة فيما بين النظريات المختلفة في هذا الصدد.

### المطلب الأول: النظريات التقليدية المفسرة للبطالة

سنتطرق في هذا المطلب إلى النظريات التقليدية والمتمثلة في النظرية الكلاسيكية والنيوكلاسيكية ثم نظرية كينز.

#### الفرع الأول: النظرية الكلاسيكية

يركز الكلاسيك في تحليلهم على المدى الطويل حيث يربطون البطالة بكل من النمو الاقتصادي وتراكم رأس المال وكذا الطاقات الإنتاجية العاطلة، ويؤمن الكلاسيك أن كل عرض يخلق الطلب المساوي له وهذا ما يعرف بقانون ساي والذي جاء به الاقتصادي الكلاسيكي "جون باتيست ساي"<sup>1</sup>.

تقوم النظرية الكلاسيكية على عدد من الافتراضات الأساسية، أهمها سيادة ظروف المنافسة الكاملة في كافة

---

<sup>1</sup> - زروفي صباح، بو حومة عبد الحميد، دراسة قياسية للعلاقة بين معدل البطالة والنمو الاقتصادي في الجزائر خلال الفترة (1990-2013) باستخدام التكامل المشترك، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد 15، جوان 2014، ص 7.

الأسواق ومرونة الأجور والأسعار، ويؤمن الفكر الكلاسيكي بسيادة ظروف التوظيف الكامل لعناصر الإنتاج كافة، بما فيها عنصر العمل ولم يهتم الاقتصاديون الكلاسيكي بدراسة موضوع البطالة، وإنما انصب اهتمامهم الأساسي على كيفية تحقيق التراكم الرأسمالي في الأجل الطويل بوصفه المحدد الأساسي لمستوى أداء النشاط الاقتصادي والنمو فيه<sup>1</sup>، وأوضح الفكر الكلاسيكي أنه إذا تركت سوق العمل حرة دون تدخل خارجي، فإن مرونة كل من الأجور والأسعار تضمن التوازن في سوق العمل عند مستوى العمالة الكاملة، وبالتالي فإن البطالة تمثل حالة استثنائية مؤقتة، تحدث إذا ارتفعت الأجور الحقيقية للعمال عن مستوى أجر التوازن مما يقلل من أرباح رجال الأعمال، ومن ثم تقل الكمية المطلوبة من العمل، وفي نفس الوقت تزداد الكمية المعروضة منه. ولكن هذا الوضع يمثل حالة مؤقتة، حيث يترتب على انتشار البطالة بين العمال انخفاض الأجور الحقيقية حتى تعود إلى مستوى التوازن المستقر، الذي يضمن التوظيف الكامل، وبالتالي فإن مرونة الأجور الحقيقية تضمن دائما القضاء على البطالة وفقا للفكر الكلاسيكي<sup>2</sup>.

وعليه فإن المدرسة الكلاسيكية لا تعترف بوجود بطالة إجبارية، وإن وجدت البطالة فإنها إما أن تكون بطالة اختيارية نظرا لرفض المتعطلين العمل بالأجر السائد في السوق أو بطالة احتكاكية تلك التي تتواجد نتيجة لانتقال العمال من وظيفة لأخرى.

### الفرع الثاني: النظرية النيوكلاسيكية

هو تحليل سلوكي يعطي الأهمية لعنصر الطلب ورغبات الأفراد أكثر مما يعطيها لجانب العرض وتكاليف الإنتاج، لقد اعتمد تحليل نيوكلاسيك على نظرية التوازن العام الذي يتحقق في سوق السلع والخدمات وسوق العمل نتيجة لارتباط حجم العمالة بالعرض والطلب على العمل. حيث أن النظرية النيوكلاسيكية افترضت حالة التوظيف التام ولم تولي للبطالة اهتماما كبيرا بسبب تبنيتها لقانون ساي للأسواق، كما أن فرضية وجود المنافسة التامة لا تتحقق في الواقع، إضافة إلى أنها اعتبرت أن التغيير التكنولوجي هو متغير خارجي يتطور بشكل منعزل عن مستوى التطور الاقتصادي، وبالتالي التحليل النيوكلاسيكي لم يختلف عن التفسير الكلاسيكي في تفسير البطالة<sup>3</sup>.

وأوصى النيوكلاسيك بضرورة توافر مرونة الأجور خاصة في الاتجاه النزولي كشرط أساسي لتحقيق هدف العمالة الكاملة، ومن ثم اختفاء البطالة الإجبارية وهذا يتفق مع الفكر الكلاسيكي، وعليه فإنه وفقا للفكر النيوكلاسيكي فإن مرونة الأجور والأسعار تتضمن العمالة الكاملة دائما في سوق العمل، وأي اختلال يصحح تلقائيا من خلال تغير الأجور، وسريعا ما تختفي البطالة الإجبارية إن وجدت، ووفقا لهذا الفكر، فإن وجود البطالة واستمرارها ينطبق فقط على

<sup>1</sup> - عميش سميرة، أثر التنمية السياحية المستدامة على مواجهة ظاهرة البطالة - دراسة حالة الجزائر-، من الموقع:

<http://IEFPEDIS.COM/ARAB/WP-CONTENT/APLOADS> تاريخ الاطلاع 23- 12- 2014، 19:42 h، ص 10.

<sup>2</sup> - السيد محمد السريتي، علي عبد الوهاب نجما، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2008، ص 294.

<sup>3</sup> - زروخي صباح، برحومة عبد الحميد، مرجع سبق ذكره، ص 98.

البطالة الاختيارية، وبمعنى آخر، يمكن لكل الأفراد الراغبين في العمل عند مستويات الأجور التوازنية أن يجدوا عملاً<sup>1</sup>.

### الفرع الثالث: النظرية الكينزية

يتحقق التوازن عند كينز نتيجة للتوازن في سوق السلع والخدمات، وسوق النقد في آن واحد إذ أن الطلب على العمل دالة متناقصة بدلالة الدخل، ويرى أن انخفاض معدل الأجور الحقيقية يمكن أن ينتج عنه ارتفاعاً في الطلب على العمل وبالتالي حجم العمالة، أما عرض العمل فإنه مرتبط بمعدل الأجر الاسمي، لأن العمال يقعون في فخ الوهم النقدي، حيث يعتبرون أن كل زيادة في الأجر الاسمي هي زيادة فعلية في مداخيلهم بسبب جهلهم لمستوى الأسعار، من ناحية أخرى يرفض كينز آلية الأجور كسبب للبطالة لأن انخفاضها سيؤدي إلى انخفاض أجور العمال وبالتالي انخفاض الطلب على السلع مما يعقد مشكلة تصريف السلع بالأسواق، وعليه فإن سر وجود البطالة يكمن فيما يلي: لقد لاحظ كينز أن حالة التوظيف الكامل ما هي إلا حالة خاصة جداً، وأن الطلب الكلي الفعال هو المحدد للعرض الكلي، ومن أجل زيادة تشغيل العمال يجب رفع حجم هذا الطلب، والذي بدوره ينقسم إلى طلب على السلع الاستهلاكية وطلب على السلع الاستثمارية<sup>2</sup>.

أوضح كينز أن العمالة الكاملة لا تتحقق إلا إذا كان الطلب الكلي كافياً لاستيعاب الناتج المحتمل وهو ناتج العمالة الكاملة، أما إذا كان الطلب الكلي أقل من المستوى اللازم لاستيعاب الناتج المحتمل بطلالة إجبارية<sup>3</sup>.

يرتبط مفهوم البطالة عند كينز بانخفاض مستوى الطلب الكلي والصفة المميزة لمفهوم البطالة في التحليل الكينزي سببها اختلاف تحليل دالة عرض العمل عند كينز عنه في التحليل الكلاسيكي والنيوكلاسيكي إذ يفترض كينز في نظريته العامة أن العمال يرفضون حصول أي انخفاض في أجورهم النقدية من أجل تحقيق رفع مستوى التوظيف، في حين لا يعترضون على انخفاض أجورهم الحقيقية عند ارتفاع المستوى العام للأسعار، مع بقاء معدل الأجر النقدي ثابتاً. ولا يعترض كينز على مثل هذا الاتجاه بل يعتبره سلوكاً رشيداً من قبل العمال، وذلك رغبة منهم في الحفاظ على أجورهم النسبية، ومما لا شك فيه مثلما يتعلق العمال بأجورهم النقدية، فإنهم يتعلقون أيضاً بأجورهم الحقيقية وليس القيمة النقدية لها فقط، وعلى ذلك يتقبل العمال انخفاض أجورهم الحقيقية نتيجة ارتفاع المستوى العام للأسعار، ولكن لا يتقبلون مثل هذا الانخفاض عن طريق أجورهم النقدية، لأن الأول يتأثر به جميع العمال تقريباً بالتساوي دون أن يؤدي ذلك إلى تغيير أجورهم الحقيقية النسبية، في حين ينعكس انخفاض أجورهم النقدية على تلك المجموعة المعينة من العمال

<sup>1</sup> - السيد محمد السريتي، علي عبد الوهاب النجا، مرجع سبق ذكره، ص ص 298، 299.

<sup>2</sup> - محمد يعقوبي، عنتر بوتيار، تأثير بعض المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية على معدلات البطالة في الجزائر للفترة (1990-2010)، من الموقع:

<http://iefpedia.com/arab/wp.content/uploads>، تاريخ الاطلاع 18-12-2014، 19:12 h، ص ص 6، 7.

<sup>3</sup> - محمد ناجي حسن خليفة، البطالة والنمو الاقتصادي في جمهورية مصر العربية، من الموقع: [www.abjdh.com/vb/showthead.php](http://www.abjdh.com/vb/showthead.php)، تاريخ الاطلاع 23-12-2014، 18:28 h.



فقط وعلى ضوء هذا التحليل يفترض جمود الأجر النقدي نحو الأسفل في التحليل الكينزي، وينظر إليه على أنه عامل خارجي في النموذج<sup>1</sup>.

وقد انتقد كينز الفكرة الكلاسيكية القائلة بأن مرونة الأجور والأسعار كفيلة بالقضاء على البطالة غير الاختيارية إذا ظهرت في سوق العمل وبرز ذلك بقوله أنه<sup>2</sup>:

- في المجتمعات التي تسود فيها النقابات العمالية من الصعب تخفيض الأجور بسهولة، خاصة وأن الأجور تتحدد وفقاً لعقود تستمر أحياناً فترة طويلة من الزمن ولذا ليس صحيحاً أن الأجور في الواقع مرنة في الاتجاه النزولي، وإنما جامدة في هذا الاتجاه ومن ثم فإن الأجور مرنة فقط في الاتجاه الصعودي، أي أنها من الممكن أن تزيد ولكن من الصعب أن تنقص.

- وحتى إذا سلمنا بأن الأجور والأسعار مرنة في الاتجاه النزولي فإن مرونتها لن تحقق العمالة الكاملة، فالأجور تمثل دخولا للعمال ومن ثم فإن انخفاضها يؤدي إلى انخفاض دخول العمال، وهذا من شأنه أن يقلل الطلب الكلي على السلع والخدمات وانخفاض الطلب الكلي ومنه يقل الإنتاج وتزداد البطالة على المستوى القومي.

ولذا فإن العلاج الأساسي للبطالة عند كينز يتمثل في زيادة الطلب الكلي من خلال إتباع سياسة مالية توسعية وعليه، فلا بد من تدخل الحكومة في النشاط الاقتصادي، وهذا ما يتنافى مع فكرة تحقيق التوازن التلقائي عند مستوى التوظيف الكامل، وهو الموقف السائد من قبل كل من الكلاسيك والنيوكلاسيك<sup>3</sup>.

### المطلب الثاني: النظريات الحديثة المفسرة للبطالة

لقد أدى الارتفاع المذهل والسريع لمعدلات البطالة منذ أوائل السبعينات في القرن الماضي إلى تغير نظرة الاقتصاديين في تحليلهم لمشكلة البطالة، بعد أن أضحت أفكار الكلاسيك والنيوكلاسيك وحتى أفكار كينز غير قابلة للتجسيد على أرض الواقع، وخصوصاً مع بروز ظواهر اقتصادية أخرى ذات صلة وثيقة بالبطالة ألا وهي التضخم، التي أطلق عليها تسمية الركود التضخمي، شوهد بروز نظريات حديثة ومن أبرزها نجد:

### الفرع الأول: نظرية البحث عن العمل ونظرية اختلال التوازن

#### أولاً: نظرية البحث عن العمل

جاءت نظرية البحث عن العمل مع بداية الستينات لتفسير وجود بطالة احتكاكية في سوق العمل، وذلك بإدخال عنصر جديد في التحليل ألا وهو نقص المعلومات حول سوق العمل، وتعتبر هذه النظرية كامتداد للنظرية

<sup>1</sup> - ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية التحليل الاقتصادي الكينزي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2007، ص 337.

<sup>2</sup> - عبد القادر محمد عبد القادر عطية، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية للكتب، الإسكندرية، 1997، ص 324.

<sup>3</sup> - مصطفى يوسف كافي، الاقتصاد الكلي مبادئ وتطبيقات، مكتبة المجتمع العربي، عمان، ط 1، 2014، ص 237.

النيوكلاسيكية لسوق العمل، غير أنها تتخلى عن بعض الفرضيات التي تقوم عليها هذه الأخيرة، حيث نشأت نظرية البحث عن العمل نتيجة لمحاولة استخدام مكونات النظرية الاقتصادية الجزئية لفهم المتغيرات الكلية وتحليلها، وتبنى هذه النظرية على أساس إسقاط فرض المعرفة التامة وهو فرض أساسي من فروض النموذج التقليدي لسوق العمل، ذلك أن هذه النظرية تؤكد صعوبة توافر المعلومات الكاملة عن سوق العمل، الأمر الذي يترتب عليه زيادة درجة عدم التأكد عند اتخاذ القرارات، مما يدفع الأفراد إلى السعي للتعرف على هذه المعلومات، وتتسم عملية البحث عن هذه المعلومات بسمتين أساسيتين تتمثل الأولى منهما في أنها عملية مكلفة ماديا لكل من العمال والمؤسسات، حيث تتطلب نفقات تتعلق بالبحث والانتقال من قبل العاملين، ونفقات إجراء الاختبارات من قبل رجال الأعمال، وتتمثل الثانية منها في أنها عملية تحتاج إلى وقت طويل، وإلى تفرغ من قبل الأفراد لجمع هذه المعلومات، وتستند هذه النظرية إلى هاتين السمتين في تفسير وجود كم هائل من المتعطلين جنبا إلى جنب مع وجود فرص عمل شاغرة، فضلا عن تفسير تباين الأجور المتعلقة بنفس فئات المهارة<sup>1</sup>.

وقد استندت هذه النظرية على جملة من الفرضيات الفرعية يمكن حصرها فيما يلي<sup>2</sup>:

- كلما طالت مدة البحث عن العمل، كلما كان هناك احتمال للحصول على عمل ذي أجر أعلى، (على أساس أن الأفراد الذين لا يملكون عملا لديهم فرصة للحصول على قدر كبير من المعلومات وعدد هائل من الاتصالات بأصحاب العمل مقارنة بالعمال الذين يشتغلون).
- تحصيل المعلومات حول الأجور ومناصب الشغل مكلفة.
- الباحث عن العمل على علم بالتوزيع الإجمالي للأجور المختلفة، فهو يقبل أن يعمل مقابل أجر يفوق الأجر الأدنى ويرفض العمل عند أجر أدنى منه.

وقد أسهمت هذه النظرية في تفسير فترات البطالة، والسبب في إطالتها بين فئات معينة مقارنة بفئات أخرى، وينطبق ذلك بصفة خاصة على الشباب الوافدين الجدد إلى سوق العمل، حيث أنه نظرا لانعدام خبراتهم بسوق العمل يزداد معدل تنقلهم بين الوظائف المختلفة من أجل الحصول على قدر أكبر من المعلومات، وبالتالي يتسم هؤلاء الأفراد

---

<sup>1</sup> - دحماني محمد إدرويش، إشكالية التشغيل في الجزائر - محاولة تحليل -، مذكرة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، فرع اقتصاد التنمية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، دفعة 2013، ص ص 116، 117.

<sup>2</sup> - بن عاشور ليلى، محددات نجاح المؤسسة الصغيرة والمتوسطة المقامة من طرف البطالين والمدعمة بالصندوق الوطني للتأمين على البطالة -دراسة ميدانية على مستوى الجزائر العاصمة-، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، فرع سير الآراء والتحقيقات الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، دفعة 2009، ص 12.

بقدر من الحركة مقارنة بالفئات الأخرى، مما يرفع من معدل البطالة بينهم أثناء فترة التنقل بين الوظائف المختلفة<sup>1</sup>.

## ثانياً: نظرية اختلال التوازن

تعتمد هذه النظرية على استحالة تحقيق التوازن في سوق السلع وسوق العمل، حيث قد يتعرض سوق العمل لاختلال عن طريق تغيير الأسعار إذ يكون العرض أكبر من الطلب وتصبح بذلك بطالة إجبارية، إلا أنه يمكن أن ينطبق نفس التحليل على سوق السلع والخدمات حيث لا يكون عن طريق الأسعار والأجور، بل عن طريق الكميات لذلك فإن هذه النظرية تعبر عن آلية من آليات التوازن الكمية بين عرض العمل والطلب عليه، وهي تدرس العلاقات القائمة بين سوق السلع والعمل لتحليل البطالة<sup>2</sup>.

وتقوم هذه النظرية على رفض فرض مرونة الأجور والأسعار، وهو أحد الفروض الأساسية للنموذج التقليدي لسوق العمل، وأن الأجور والأسعار يتميزان بالجمود في الأجل القصير، ونتيجة لذلك قد يتعرض سوق العمل لحالة من الاختلال تتمثل في وجود فائض عرض ومن ثم ظهور البطالة الإجبارية، وينطبق هذا أيضاً على أسواق السلع، حيث يؤدي جمود الأسعار والأجور إلى الاختلال بين المعروض والمطلوب، ونظراً لاستحالة تحقيق التوازن عن طريق المتغيرات النقدية سواء في الأجور أو الأسعار، فإن ذلك من شأنه أن يحدث عدم التوازن حيث تظهر البطالة في سوق العمل، وفي حالة سوق السلع يوجد فائض عرض أو فائض طلب<sup>3</sup>.

وينجم عن علاقات التشابك بين السوقين نوعان من البطالة هما البطالة الكلاسيكية والبطالة الكينزية والجديد في هذه النظرية استخدامها لنفس إطار التحليل في تفسير كل من البطالة الكلاسيكية والبطالة الكينزية، وهذا يعني أن نوع البطالة وأسبابها ليست من الثوابت في أي نظام اقتصادي، وإنما يتوقف الأمر على طبيعة الاختلال التي تعاني منها الأسواق المختلفة، ويتضح مما سبق أن نظرية الاختلالات قدمت تحليلاً لأسباب البطالة المعاصرة، وأوضحت أن البطالة الإجبارية ترجع في الدول المتقدمة إلى سبب أساسي واحد هو انخفاض مستوى الإنتاج، الذي يرجع بدوره إلى انخفاض ربحية الاستثمارات بسبب زيادة الأجور -وفقاً للنظرية الكلاسيكية- أو عدم وجود الطلب الكافي -وفقاً للنظرية الكينزية-.

<sup>1</sup> - بن طاجين محمد عبد الرحمان، دراسة قياسية لسوق العمل في الجزائر خلال الفترة (1970-2008)، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص نمذجة اقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، دفعة 2011، ص ص 35، 36.

<sup>2</sup> - شلالى فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة (2001-2004) مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة (2005-2009)، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد كمي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، دفعة 2005، ص 31.

<sup>3</sup> - علي عبد الوهاب نجما، مرجع سبق ذكره، ص ص 50، 51.

وعلى الرغم من القبول المنطقي لهذه النظرية في تفسير البطالة إلا أنه يوجه إليها عديدا من الانتقادات أهمها<sup>1</sup>:

- أنها تقتصر على تحليل البطالة في الفترة القصيرة فقط، ولا توضح أسبابها واستمرارها في الأجل الطويل.
- افتراض تجانس عنصر العمل، الأمر الذي يعني إما أن تكون البطالة كينزية أو كلاسيكية وهذا لا يعكس الواقع حيث توجد أنواع مختلفة من عنصر العمل، وبالتالي يمكن تزامن نوعي البطالة معا، الأمر الذي يؤدي إلى تعارض الحل المقترح لعلاج البطالة الكينزية مع الحل المقترح لعلاج البطالة الكلاسيكية، حيث أن السياسة الملائمة لعلاج البطالة الكينزية هي السياسة المالية التوسعية التي تهدف إلى زيادة الطلب الكلي، من خلال زيادة الإنفاق الحكومي أو الأجور بهدف زيادة الاستهلاك، ولكن ذلك سوف يؤدي إلى زيادة حجم البطالة الكلاسيكية نظرا لتناقص معدل ربحية الاستثمارات بدلا من زيادتها، كما أن علاج البطالة الكلاسيكية يتم من خلال خفض الأجور، الأمر الذي يترتب عليه انخفاض الدخل، ومن ثم الاستهلاك، وبالتالي خفض الطلب الكلي، مما يزيد من حدة البطالة الكينزية، وبالتالي فإن هذه النظرية لا تقدم السياسات الاقتصادية الواجب إتباعها لعلاج مشكلة البطالة نظرا لوجود نوعين من البطالة آنيا.

## الفرع الثاني: نظرية تجزئة سوق العمل والنظرية النقدية

### أولا: نظرية تجزئة سوق العمل

تفترض هذه النظرية وجود نوعين من الأسواق وفقا لمعيار درجة الاستقرار التي يتمتع بها سوق العمل هما سوق رئيس وسوق ثانوي، كما تفترض النظرية أن عنصر العمل لديه قدرة على الانتقال والتحرك داخل كل سوق، ولا يتحقق له ذلك فيما بين السوقين من حيث خصائص الأفراد والوظائف لكل منهما على النحو التالي<sup>2</sup>:

- **السوق الرئيسي:** هو سوق المنشآت كبيرة الحجم ويتميز هذا السوق بالاستقرار الوظيفي، إذ يشمل مناصب عمل ذات أجور مرتفعة في ظل ظروف جيدة وآفاق مستقبلية، وتستخدم هذه السوق الفنون الإنتاجية كثيفة رأس المال وفعلة عمالية ماهرة التي تحرص المؤسسة الاحتفاظ بها، كما تتمتع مثل هذه الأسواق بدرجة عالية من استقرار الطلب على منتجاتها، ومن الطبيعي أن ينعكس هذا الاستقرار على اليد العاملة المشغلة بها.

- **السوق الثانوي:** هو سوق المنشآت الصغيرة الحجم التي تستخدم أساليب إنتاجية بسيطة مكثفة للعمل، ويتم هذا السوق بانخفاض الأجور ووجود ظروف غير مواتية للعمل، فضلا عن تعرضه لدرجة أكبر من التقلبات وفقا لظروف النشاط الاقتصادي ومن ثم يكون العمال في هذا السوق أكثر عرضة للبطالة خاصة في ظل الافتقار إلى التشريعات التي

<sup>1</sup> - طابوش مولود، أثر الشركات متعددة الجنسيات على التشغيل في الدول النامية دراسة حالة الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تحليل اقتصادي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، دفعة 2007، ص 113.

<sup>2</sup> - سليم عقون، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة دراسة قياسية تحليلية حالة الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص تقنيات كمية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، دفعة 2010، ص 29.

تنظم هذا السوق.

## ثانيا: النظرية النقدية

ظهرت المدرسة النقدية في الوقت الذي احتدم الصراع بين المدرسة الكينزية والنيوكلاسيكية حيث انفردت هذه المدرسة بأفكارها الخاصة بقيادة ملتون فريدمان حيث يرى أصحاب هذه المدرسة أن الأسعار والأجور تتصف بمرونة كبيرة حيث تنخفض في حالة الركود وترتفع عندما يتقارب الناتج القومي من مستوى الاستخدام الكامل، كما يرون أن السوق تتصف بالاستقرار وأي تقلبات يمكن أن تحدث ناجمة عن تغيرات غير منظمة في عرض النقود، وتعترف هذه المدرسة بتطبيق مبدأ الحرية، وتجنب تدخل الحكومة، ويمكن أن يقتصر دور هذه الأخيرة في زيادة عرض النقود بنسب ثابتة مع توازن ميزانية الدولة<sup>1</sup>.

ترجع أسباب البطالة في نظر النقديين إلى عدم الاستقرار النقدي، ففي حالة عرض فائض نقدي بهدف تخفيض البطالة عن معدلها الطبيعي، سيؤدي ذلك إلى الزيادة في الإنفاق على الاستهلاك والاستثمار وارتفاع الطلب الكلي سيؤدي ذلك إلى زيادة الناتج وزيادة التشغيل بسرعة أكبر من زيادة الأسعار، حيث تبقى الأجور والأسعار التي تكونت في السابق على حالها، ارتفاع الطلب يحث المنتجين على الرفع من حجم الإنتاج أكثر وتشغيل عمال إضافيين، وفي النهاية ذلك ترتفع الأسعار من جديد فتنخفض الأجور الحقيقية للعمال ويطالبون برفع أجورهم النقدية ومنهم من لا يقبل العمل بأجور منخفضة وتزداد البطالة أكثر، ولا يمكن المحافظة حتى على مستوى البطالة السابق إلا بضخ النقود، أما في حالة الانكماش الاقتصادي أي هناك شح في كمية عرض النقود سيقبل الطلب الكلي ولكن رغم ذلك فإن الأسعار لا تتجاوب نحو الانخفاض بنفس السرعة، بل هناك تراث من قبل المنتجين حتى يدركوا هل هذا التغير هو ظريفي فقط أم حقيقي وسيطول وحتى العمال لا يقبلون العروض التي تقدم لهم للعمل بأجور منخفضة هذا ما يجعل من فترة البطالة تطول أكثر ومصحوبة بانكماش<sup>2</sup>.

## الفرع الثالث: نظرية العقود الضمنية والتوقعات الرشيدة ونظرية الأجور الكفأة

### أولا: نظرية العقود الضمنية

تقوم هذه النظرية على أساس أن الاتفاقات الملزمة بين العمال وأصحاب العمل قد تكون غير رسمية أو ضمنية، معناه أنه ليس من الضروري صياغة الاتفاقات بشكل رسمي ومكتوب، وتفترض نظرية العقود الضمنية أن العمال والموظفين على غير استعداد لتحمل مخاطر هذه العقود خاصة تلك المتعلقة بعدم استقرار مداخلهم الممنوحة من طرف

<sup>1</sup> - نزار سعد الدين العيسى، مبادئ الاقتصاد الكلي، دار الثقافة، الدار العلمية الدولية، عمان، 2001، ص 338.

<sup>2</sup> - أيت عيسى عيسى، سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر لانعكاسات وآفاق اقتصادية واجتماعية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص تسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، دفعة 2010، ص 48، 49.

أصحاب الأعمال الذين أظهروا استعدادهم لتحمل المخاطر المالية بالإقدام على القيام بمشروعاتهم بينما العمال يظهرون عدم استعدادهم لتحمل المخاطر المالية بالإقدام على القيام بمشروعاتهم بينما العمال يظهرون عدم استعدادهم لتحمل المخاطر بأن يعملوا لحساب غيرهم<sup>1</sup>.

لقد تبين لدى الاقتصاديين أن هذه النظرية عاجزة عن تفسير البطالة الكينزية بل تكتفي بإظهار دور وفعالية عقود المداحيل الثابت بدلا من المداحيل المتغيرة الملاحظة واقعا في معظم المؤسسات والتي تتميز بالأجور المستقرة ولكن بالتغيرات الكبيرة في مستوى التشغيل والطريقة الوحيدة التي يمكن بها أصحاب هذه النظرية إيضاح السبب في التغيرات الواقعة على مستوى التشغيل تتمثل في إضافة عامل تعويضات البطالة التي تمولها الحكومات والتي في الحقيقة تعتبر بمثابة إعانات للمؤسسات التي تستغني عن عمالها في أوقات الركود<sup>2</sup>.

### ثانيا: نظرية التوقعات الرشيدة

لقد انبثقت مقارنة التوقعات الرشيدة من مدرسة الراديكاليون، حيث كان نتيجة النقاش بين المدرسة الكينزية والمدرسة النقدية أن ظهر فكر جديد، يكمن في المعالجة الجديدة للاقتصاد الكلي بناء على توقعات رشيدة وعقلانية، ومنطق هذه النظرية هو الاعتماد أساسا على المعلومة أي التصرف في حالة التأكد التام وتعتمد النظرية على أربعة فرضيات تتمثل في<sup>3</sup>:

- يستعمل الأفراد والمؤسسات القرارات المثلى: أي أنهم يستعملون كل المعلومات المتوفرة للوصول إلى القرارات المثلى، وتكون هذه القرارات والتصرفات هي الأحسن في تلك الفترة.
  - تكون التوقعات رشيدة: أي أن الأفراد سوف يستعملون المعلومات الكافية لفهم السياسة الحكومية المستعملة، ومنه يستحيل أن يخطأ كل أفراد المجتمع دائما أو في أغلب الأوقات.
  - تكون الأسواق متوازنة باستمرار: أي أن المؤسسات والعمال لن يعدلوا الأجور والأسعار إذا كانت هذه العملية لا تحسن من وضعيتهم، أي أن الأجور والأسعار تتعدل فقط لتواكب الطلب والعرض.
  - النقود محايدة: أي أن التغيرات المتوقعة في عرض النقود تؤثر فقط على الأسعار وليس على القطاع الحقيقي للاقتصاد الوطني، أما التغيرات غير المتوقعة فيمكن أن يكون لها أثر قصير الأجل على التشغيل والنتائج.
- إن التوقعات الرشيدة هي تنبؤات مثلى تستخدم فيها كل المعلومات المتاحة، حيث أن التوقع الرشيد لا يعني

<sup>1</sup> - بن فايز نوال، إشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة (1990 - 2005) حالة الوكالة الوطنية للتشغيل، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد كمي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، دفعة 2009، ص 26.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص 27.

<sup>3</sup> - تومي صالح، مبادئ التحليل الاقتصادي الكلي مع تمارين ومسائل محلولة، دار أسامة، الجزائر، 2014، ص ص 26، 27.

التنبؤ الدقيق تماما وإنما هو التنبؤ الأفضل الممكن في ظل المعلومات المتوفرة حيث تركز التوقعات الرشيدة على مضمونين هامين هما<sup>1</sup>:

- عندما يحدث تغير في الطريقة التي يتحرك بها أحد المتغيرات الاقتصادية فإن التوقعات عن هذا المتغير ستتغير تبعاً لذلك.

- إن خطأ التنبؤ الخاص بالتوقعات يكون في المتوسط مساوياً للصفر ولا يمكن التنبؤ به مسبقاً أي أن الفرق بين القيمة المحققة والقيمة المتوقعة يساوي الصفر.

### ثالثاً: نظرية الأجور الكفاءة

تقوم هذه النظرية على أن رجال الأعمال يدفعون أجوراً أعلى من الأجور التوازنية في سوق العمل لتشجيع العمل وزيادة الإنتاجية، ويترتب على هذا الارتفاع وجود فائض في عرض العمل، ومن ثم ظهور البطالة حسب النظرية، يكون سلوك أرباب العمل بالعمال في تناسق تام مع أهداف تعظيم المردودية بالنسبة لأصحاب الأعمال وتعظيم المنفعة والإشباع بالنسبة للعمال حتى ولو كانت الأجور مرتفعة.

لقد استطاعت نظرية الأجور الكفاءة تفسير بعض جوانب سلوكيات أسواق العمل خصوصاً تلك المتعلقة بحركية العمال وسعيهم إلى الوظائف التي تدفع أجور مرتفعة، لكن المؤسسات الاقتصادية لا توظف سوى العدد القليل منهم مع الاحتفاظ بالأجر المرتفع وذلك حتى تتمكن من اختيار العناصر الكفاءة منهم بدلاً من تخفيض الأجر في حالة وجود عرض زائد من العمال.

### المطلب الثالث: سبل معالجة مشكلة البطالة

إن البطالة، وما ينجم عنها من آثار ترتبط بطبيعة البطالة، والمتصلة بطبيعة الاقتصاد وحالته، ودرجة تطوره، وبالتالي اختلاف الأساليب والوسائل اللازمة لمعالجتها، والحد منها، ولذلك فإن المعالجات لها يمكن أن ترتبط باستخدام الوسائل والأساليب والتي يتصل معظمها بجانب العرض في الدول النامية، وبجانب الطلب في الدول المتقدمة.

### الفرع الأول: حلول البطالة في البلدان المتقدمة

هناك مجموعة من المقترحات التي جاء بها الخبراء للتغلب على البطالة، وهذه الحلول تتوجه أساساً للبلدان الصناعية المتقدمة، ويمكن تصنيف هذه المقترحات إلى ثلاث مجموعات رئيسية هي:

### أولاً: الارتفاع بمعدل النمو الاقتصادي

ينادي عدد من الاقتصاديين وخبراء منظمة العمل الدولية، إلى تبني السياسات الاقتصادية الرامية إلى زيادة معدل

<sup>1</sup> - فريد بختي، دراسة تحليلية وقياسية للبطالة باستعمال نماذج أشعة تصحيح الخطأ (1970-2003)، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في الاقتصاد والإحصاء التطبيقي، تخصص طرق كمية، المعهد الوطني للتخطيط والإحصاء، دفعة 2005، ص 91.

النمو الاقتصادي، وما ينطوي على ذلك من زيادة في معدلات الادخار وزيادة في معدلات التراكم قياسا على أن زيادة معدلات النمو كانت دوماً، تصطبغ بارتفاع في الطلب على قوة العمل<sup>1</sup>.

### ثانياً: خفض تكلفة العمل

للوصول إلى هذا الهدف يقترح الخبراء ما يلي<sup>2</sup>:

- إعادة النظر في نظم الأجور التعاقدية وآلية المفاوضات، بين العمال ورجال الأعمال بشأن تغييرات الأجور، وعلى النحو الذي يلغي أو يقلل إلى أدنى الحدود دور نقابات العمال.
- إعادة النظر في الأجور الاجتماعية، الممتلئة في مزايا الضمان الاجتماعي مثل إعانات البطالة، التأمين الصحي، التأمين ضد أخطار العمل... إلخ. من خلال زيادة التكلفة التي يتحملها العمال نظير الاستفادة من هذه المزايا من ناحية، وخفض هذه المزايا من ناحية أخرى، وبما يخفف من كلفة هذه الأجور عن كاهل رجال الأعمال.
- الأخذ بنظام المشاركة في الأرباح كنوع من الأجور المدفوعة، حيث يحصل العامل في نهاية السنة على جزء من أجره كحصة من أرباح المشروع في ضوء إنتاجيتها المحققة، وهو نظام يقلل من كلفة الأجور ويحفز العمال على زيادة إنتاجيتهم.

### ثالثاً: تعديل ظروف سوق العمل

- يرى أصحاب هذا الحل أن علاج أزمة البطالة يقتضي تعديل السياسات والظروف التي تحكم أسواق العمل وعلى النحو الذي يجعل تلك الأسواق مرنة، ويقترحون في سبيل ذلك عدد من المقترحات، أهمها ما يلي<sup>3</sup>:
- إلغاء قوانين الحد الأدنى من الأجور.
  - تعديل نظم إعانات البطالة، وخفض مزايا مشروعات الضمان الاجتماعي على النحو الذي يجعل هناك توازن بين الدخل التعويضي المدفوع للعاطلين، والحاجة على حفز ميولهم اتجاه العمل.
  - التوسع في سياسات التدريب وإعادة التدريب للمتطلين لمساعدتهم على تنمية مهاراتهم وقدراتهم بما يتماشى مع متطلبات التكنولوجيا الحديثة.
  - تشجيع المؤسسات المتوسطة والصغيرة، وإزالة ما يعترضها من عقبات إدارية وحكومية وتسهيل حصولها على التكنولوجيا الحديثة.
  - تشجيع المعاش المبكر حتى يمكن توفير فرص عمل جديدة.

<sup>1</sup> - رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، عالم المعرفة، الكويت، 1998، ص 433.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص 434.

<sup>3</sup> - المرجع نفسه، ص ص 435، 436.



- تطوير نظم المعلومات الخاص بأسواق العمل، وتيسير تداولها لمساعدة العمال الراغبين في العمل.

## الفرع الثاني: حلول البطالة في الدول النامية

إن علاج أزمة البطالة في الدول النامية يتم على مستويين<sup>1</sup>:

### أولاً: الإجراءات العاجلة للأجل القصير

يقصد من هذه الإجراءات هو التحكم في أزمة البطالة، أو الحد منها والتخفيف من آثارها السلبية وخاصة الاجتماعية والأمنية ونذكر منها:

- تشغيل الطاقات العاطلة الموجودة في مختلف قطاعات الاقتصاد الوطني من خلال العمل على تلافي أسبابها، وميزة هذا الاقتراح أنه يسهم في تقليص حجم البطالة دون الحاجة إلى إنفاق استثماري جديد.

- إيجاد حلول مؤقتة للبطالة الناجمة عن عمليات الخصخصة كتحويل هؤلاء العاملين إلى مشاريع وقطاعات أخرى بعد تهيئتهم وتدريبهم.

- النهوض بالخدمات الصحية والتعليمية والمرافق العامة الأمر الذي يترتب عليه خلق فرص عمل منتجة للخريجين والمؤهلين للعمل في هذه الخدمات.

- دعم وحماية وتشجيع القطاع الخاص المحلي وخاصة في المجالات كثيفة العمل.

- التوسع في برامج التدريب وإعادة التدريب في مجال المهن اليدوية ونصف الماهرة، خاصة أن مزاوله تلك المهن تعتمد أساساً على الكفاءة الشخصية والخبرة، وتحتاج إلى قدر بسيط من رأس المال، ويمكن أن تستوعب أعداد كبيرة من العمالة المحلية.

### ثانياً: إجراءات الأجل المتوسط والطويلة

المقصود بالأجل المتوسط والطويل، ذلك المدى الزمني الذي يسمح بحدوث تغيرات أساسية وهيكلية في الظاهرة محل الدراسة، ويمكن إنجازها كما يلي:

- القضاء على البطالة ينبغي أن يكون مرتبطاً بخلق فرص عمل منتجة، الأمر الذي يتطلب دفعة قوية للاستثمار والنمو في مختلف قطاعات الاقتصاد الوطني.

- الارتفاع بمعدل الاستثمار الوطني ليتناسب مع استيعاب تشغيل العمالة الجديدة التي تدخل سوق العمل سنوياً، والتخفيض التدريجي لمعدل البطالة، ويتطلب ذلك العمل باستمرار على الارتفاع بالقدرة الذاتية التمويلية للبلاد.

- لما كان عنصر العمل وفير، باعتباره أحد الموارد الاقتصادية، يمكن أن يكون ثروة وطنية مهمة إذا ما أحسن تدريبه

<sup>1</sup> - علي عباس فاضل، أثر العوامة على البطالة في البلدان النامية مع إشارة للعراق، من الموقع:

www.mof.giv.ip/lists/researches/andstudies/1.pdf، تاريخ الاطلاع 05-03-2015، 18:29 h.

وتعليمه وتوظيفه في المجالات التي تمتلك فيها الدولة ميزة نسبية وتحتاج إلى عمالة كثيفة، فإنه من المهم مراعاة هذه المسألة عند رسم السياسة الوطنية للتكنولوجيا الملائمة.

- لضمان زيادة فرص التوظيف باستمرار، يتعين إعادة النظر من حين لآخر في مكونات سياسات التعليم والتدريب، كي يكون هنالك توافق بين مؤهلات العمالة المحلية التي تدخل سوق العمل سنويا ومتطلبات هذه السوق.

- ربط أهداف التنمية بالتوظيف، وهذا يتطلب تضافر جهود كل من القطاع العام والقطاع الخاص.

من هنا يمكن القول بأن على البلدان النامية مواجهة مشكلة البطالة من خلال تبني استراتيجية قائمة على أساس ما ورد أعلاه، فضلا عن التركيز على دعم وتشجيع إقامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فمن المعلوم بأن تنمية هذه المؤسسات وتوسعها يؤدي إلى التخفيف من مشكلة البطالة، لكونها مشاريع كثيفة العمل لذا فإنه ينبغي الاهتمام بالدور الذي تؤديه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية والمساعدة في تحقيق سياسات التشغيل لكون أن إقامة كهذه المشاريع بات يعد وسيلة فاعلة ورئيسية للحد من مشكلة البطالة في أغلب البلدان التي تعاني من هذه المشكلة، فضلا عن أنها تعد مصدرا هاما من مصادر تكوين أرس المال.

### الفرع الثالث: حلول البطالة حسب نوعها

سننتقل إلى الحلول لبعض أنواع البطالة كما يلي:

#### أولا: البطالة الاحتكاكية والبطالة المقنعة

أ- البطالة الاحتكاكية: من الممكن خفض معدلات البطالة الاحتكاكية عن طريق خدمات المعلومات التي يكون الهدف منها إعطاء معلومات كافية عن أماكن وشروط الوظائف الحالية ومزاياها، ويمكن أيضا الحد من البطالة الاحتكاكية إذا أمكن للشباب الذين يبحثون عن عمل لأول مرة اختيار الوظائف المناسبة لهم فعلا. وهذا لا يأتي إلا عن طريق المزيد من المعلومات عن الوظائف المتاحة مع تقديم نصائح بشأنها من ذوي الخبرة، ذلك لأنهم إن اخطأوا في اختيار الوظيفة المناسبة لأول مرة فإنهم سيتكرونها بعد ذلك ويقومون مرة أخرى بالبحث عما يناسبهم<sup>1</sup>.

ب- البطالة المقنعة: تنشأ نتيجة اكتظاظ مجالات معينة من الإنتاج ولاسيما الإنتاج الزراعي بأعداد كبيرة من العمال الذي يجعل إنتاجية بعضهم صفرا أو قريبة من الصفر، وفي مثل هذه الأحوال يمكن العمل على نقل العمالة الزائدة في الزراعة إلى قطاعات إنتاج أخرى مثل الصناعة. فإذا ما قامت الحكومة بتشجيع الصناعة المحلية وتوفير المناخ الملائم للإنتاج والاستثمار عندها تتوسع الصناعة في الاستخدام وتستقطب العمالة الفائضة في الزراعة<sup>2</sup>.

وحتى تستطيع الدولة أن تمتص هذه البطالة المقنعة التي لديها، يجب أن تقوم الشركات باستخدام الطاقات

<sup>1</sup>- عبد الرحمن يسرى أحمد وآخرون، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص 249.

<sup>2</sup>- عبد الحكيم رشيد، مبادئ الاقتصاد الكلي، دار البداية، عمان وسط المدينة، ط 1، 2010، ص 192.

المعطلة لديها من خلال تشغيل المصانع المتوقفة، أو رفع نسبة تشغيل المصانع الحالية بما يعادل الطاقة القصوى لها<sup>1</sup>.

### ثانيا: البطالة الهيكلية والدورية

أ- البطالة الهيكلية: يحتاج علاج البطالة الهيكلية إلى ضرورة حدوث تغير جذري في هيكل الاقتصاد الوطني مما يؤدي إلى توسيع هيكل النشاط الاقتصادي بصورة متوازنة لاستيعاب الأنواع المختلفة من العمال المتعطلين مع ضرورة الاهتمام بعمليات التدريب والتأهيل لاكتساب العمال المتعطلين مهارات جديدة ملائمة للمتعطلين وفي نفس الوقت متناسبة مع إمكانياتهم أي لا تحتاج إلى قدر كبير من رؤوس الأموال مع تقديم الدعم لها من ناحية المعاملة الضريبية ومساعدتها في تصرف منتجاتها<sup>2</sup>.

ب- البطالة الدورية: زيادة الطلب الكلي الفعال والذي يؤدي إلى استخدام الطاقات الإنتاجية وإلى ضمان الاستمرار بالتوسع فيها، وبالشكل الذي يقود إلى زيادتها ومن ثم زيادة الإنتاج للداخل والاستخدام، وبما يخفف الحد من البطالة الدورية المرتبطة بحالتي الانكماش، والكساد أو الركود في النشاطات الاقتصادية الناجمة عن نقص الطلب الكلي، وبالذات في اقتصاديات الدول المتقدمة التي يمكن أن تعاني من ذلك<sup>3</sup>.

### ثالثا: البطالة الموسمية والسافرة

أ- البطالة الموسمية: يمكن الحد من هذه البطالة عن طريق تحسين طرق الإنتاج الزراعي ونشر الزراعات المكثفة والزراعات المحمية وهكذا يتم استخدام العمل الزراعي في أكثر من موسم واحد وربما على مدار السنة، أما بالنسبة للصناعات والحرف الموسمية فيتم التغلب على هذه المشكلة بتطوير طرق الإنتاج والتخزين وكذلك بتدريب أعداد من أصحاب الحرف على مهن حرفية أخرى تلائم المواسم التي يتعطلون فيها عن العمل<sup>4</sup>.

ب- البطالة السافرة: تصحيح آلية الأجور في سوق العمل يمكن أن يلعب دورا هاما في تقليل معدلات البطالة، وذلك لأنه كلما شاعت المنافسة في سوق العمل، كلما أصبحت معدلات الأجور تعبر عن حالة عرض العمل والطلب عليه، وبالتالي يصبح ممكنا أن تقوم التغيرات في الأجور بدورها بتصحيح الوضع كلما اختل بسبب البطالة، وبالطبع فانه ليس من المنتظر واقعا أن يتم التخلص في سوق العمل من كافة العوامل التي تحد من درجة المنافسة فيه، ولكن أي خطوات تتجسد لتقليل حجم التدخل الحكومي أو النقابي في سوق العمل والحد من سيطرة الشركات الضخمة على بعض أسواق العمل كلما أمكن الاستفادة من آلية الأجور في خفض معدلات البطالة السافرة<sup>5</sup>.

1- أحمد ماهر، تقليل العمالة، الدار الجامعية، إسكندرية، 2000، ص 355.

2- إيمان ناصف عطية، مبادئ الاقتصاد الكلي، المكتب الجامعي الحديث، إسكندرية، 2006، ص ص 261، 262.

3- فليح حسن خلف، الاقتصاد الكلي، عالم الكتب الحديث، جدار الكتاب العالمي، عمان، إربد، 2007، ص 347.

4- عبد الحكيم رشيد، مرجع سبق ذكره، ص 192.

5- عبد الرحمن يسرى أحمد وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 250.

من خلال ما سبق، اتضح أن البطالة أصبحت أخطر المشكلات الاقتصادية وأعقدها في مختلف بلدان العالم وخاصة في البلدان النامية، وتتمثل خطورتها فيما تخلفه من آثار اقتصادية واجتماعية بالإضافة إلى الزيادة المستمرة في عدد البطالين، وتهديد الاستقرار الاقتصادي، خصوصا بعد فشل الحلول المختلفة التي قامت بها معظم الدول لحلها أو حتى التخفيف من حدتها بداية من المفكرين الأوائل أمثال كينز وغيره من الذين حاولوا من خلال نظرياتهم أن يقضوا على البطالة، أو حتى التقليل منها ويعيدوا للاقتصاد توازنه، إلا أن تلك الحلول كانت مؤقتة، ولم يكن بإمكانها الصمود أمام الأزمات والمشاكل التي تظهر من فترة إلى أخرى. وفشل تلك الحلول يحتم على الدول إيجاد آليات وطرق أخرى تكون أكثر فاعلية للقضاء، أو على الأقل التقليل من البطالة إلى أدنى المستويات الممكنة، ولعل من ابرز الآليات والوسائل المستعملة لهذا الغرض نجد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

### المبحث الثالث: واقع البطالة في الجزائر

تعتبر أزمة البطالة أحد أهم التحديات الراهنة، فنسب هذه الأخيرة تعبر عن مدى فعالية السياسات الاقتصادية المنتهجة في أي بلد باعتبارها ظاهرة عالمية متفاوتة النسب تقل وترتفع على حسب درجة تقدم الدول وتأخرها، ففي الجزائر يرتبط اتخاذ التدابير الملائمة لمواجهة البطالة بالتقلبات الاقتصادية التي تطرأ على معدل النمو الاقتصادي إذ تتزايد وتكثر فرص العمل في حالات الرخاء الاقتصادي والعكس في حالات الانكماش الاقتصادي وعليه فإن اعتماد الإجراءات الضرورية للتخفيف من حدة البطالة كان ولا يزال من أهم أولويات الدولة الجزائرية.

### المطلب الأول: تشخيص ظاهرة البطالة في الجزائر

مرت ظاهرة البطالة في بلادنا بمرحلتين متعاكستين في الاتجاه، أولهما امتدت عبر سنوات الرفاه الاقتصادي التي عاشتها الجزائر أيام الوفرة المالية الناجمة عن ارتفاع أسعار المحروقات والتي واكبها تدشين العديد من المركبات الصناعية، الشيء الذي أدى إلى تقليص حجم البطالة إلى أدنى مستوياتها، أما ثاني مرحلة فهي مرحلة الضائقة المالية الناجمة عن انخفاض أسعار المحروقات، وعجز المؤسسات العمومية وعدم قدرتها على إحداث مناصب شغل جديدة بسبب انخفاض النشاط التنموي لكون التشغيل يعتمد بالدرجة الأولى على الاستثمار والذي سجل تراجعا كبيرا خلال هذه المرحلة، ويطلق الاقتصاديون على المرحلة الأولى "مرحلة فائض الاستثمارات" وعن المرحلة الثانية "مرحلة نقص الاستثمارات".

### الفرع الأول: تطور البطالة في الجزائر

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

#### أولا: المرحلة الأولى (1966 - 1985)

عرفت هذه المرحلة تقلصا معتبرا في حجم البطالة، حيث انطلقت بمعدل مرتفع جدا يقارب 34% سنة

1966، وهذا بسبب عدة عوامل أهمها عدم الاستقرار السياسي الناتج عن الاستقلال الحديث للجزائر بالإضافة إلى غياب نظام اقتصادي حقيقي، ليصل إلى 16% سنة 1985، نتيجة السعي في إقامة قاعدة صناعية قوية تمكن الجزائر الخروج من التخلف بأقصى سرعة والقضاء على البطالة نهائيا، هذا ما يوضح أن إشباع الحاجة من التشغيل كان دوما من الأهداف الأساسية في استراتيجيات التنمية التي كان يخططها المخطط الجزائري<sup>1</sup>.

ففي الفترة الممتدة من 1973-1985 تم توفير حوالي 100.000 منصب عمل في المتوسط بين سنوات وحوالي 140.000 بين سنوات 1980-1984، وفي مرحلة المخططات التنموية تم استحداث ما يقارب من مليون منصب عمل في إطار استراتيجية التصنيع التي تبنتها الجزائر آنذاك<sup>2</sup>.

### ثانيا: المرحلة الثانية (1986-1993)

انطلاقا من سنة 1986، أخذ سوق العمل منعرجا آخر حيث عاود معدل البطالة للارتفاع بـ 17,4% نتيجة تراجع صادرات المحروقات، حيث تدهورت مداخيله بسبب انخفاض أسعار البترول الناجم عن الأزمة النفطية، فتوقف الاستثمار وصاحبه تعطل الجهاز الإنتاجي، وبالتالي توقيف عملية خلق مناصب الشغل، حيث سجل خلال التسعة أشهر الأولى من نفس السنة حوالي 1770 عملية فصل جماعي مست 25500 عامل، و5500 إقالة فردية<sup>3</sup>.

أضف إلى هذا كله العدد الهائل من الوافدين الجدد على سوق العمل نتيجة الانفجار السكاني الذي حدث، والذي قدر بحوالي 180 ألف إلى 240 ألف وافد جديد في الفترة الممتدة بين 1986 و1993 وفشل السياسة التعليمية التي تقصي 200 ألف شاب سنويا تتراوح أعمارهم بين 16 إلى 19 سنة، كذلك ضعف الاقتصاد الذي ظهرت هشاشته بعد الأزمة النفطية والذي أصبح غير قادر على امتصاص الفائض من طالبي العمل بسبب عدة عوامل أهمها: انخفاض المصادر من العملة الصعبة، ثقل الديون وخدماتها، تدهور سعر الدينار، تقليص الواردات.

### ثالثا: المرحلة الثالثة (1994-2000)

ارتفع معدل البطالة إلى أرقام قياسية، إذ وصل إلى 30% سنة 1999 بعدما كان 28% في سنة 1995، نتيجة عدة عوامل سياسية واقتصادية واجتماعية مترابطة، فالضائقة المالية التي مرت بها الجزائر، جعلتها تعيد النظر في السياسات الاقتصادية القائمة في إطار النظام الموجه، والشروع في انتهاج سياسة اقتصادية أكثر نجاعة وصرامة وانفتاحا على

<sup>1</sup> - قاسم حيزية، البرز كلثوم، محاربة البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحوكمة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، يومي 15 و16 نوفمبر 2011، ص 7.

<sup>2</sup> - علوي عمار، دور هيئات دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في معالجة البطالة دراسة تقييمية لولاية سطيف، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحوكمة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، يومي 15 و16 نوفمبر 2011، ص 2.

<sup>3</sup> - عبد الحميد قومي، حمزة عايب، سياسة التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحوكمة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، يومي 15 و16 نوفمبر 2011، ص 4.

الاقتصاد العالمي، فلجأت لصندوق النقد الدولي وتبنت برامجه الإصلاحية التي تقتضي تطبيق برنامج التثبيت الاقتصادي ثم التعديل الهيكلي من أجل إنعاش الاقتصاد الوطني، وقد تميزت هذه الفترة بارتفاع نسبة البطالة بمعدل متسارع مقارنة بالفترة السابقة حيث انتقلت من 24% سنة 1994 لتبلغ 29% سنة 1997 إثر اتخاذ الدولة عدة إجراءات من بينها ترشيد الإنفاق العام المقترن بخفض الاستثمار العام، وهذا ما يدل على تراجع دور الدولة في خلق وظائف جديدة لاستيعاب جزء من العاطلين أو الداخلين الجدد لسوق العمل، كون التشغيل يعتمد على الاستثمار، كما تحلت الدولة عن سياسة المنصب الدائم المضمون بالتعيين المباشر لخريجي المدارس المتخصصة والجامعات.

ضف إلى ذلك التأثير السلبي لسياسة خفض سعر صرف الدينار الجزائري مقابل العملات الأجنبية على كل من تكلفة الاستثمار وتكلفة الإنتاج، حيث انتقل من 12.190 دينار مقابل واحد دولار سنة 1990 ثم من 21.765 دينار م قابل واحد دولار سنة 1991، ليصل إلى 63.002 دينار مقابل واحد دولار سنة 1994 بانخفاض قيمته 42,17% هذا ما كبد المؤسسات الاقتصادية العمومية خسائر كبيرة جعلها تلجأ للتصفية والغلق النهائي الذي ينتج عنه الاستغناء الكلي عن العمال، أو إعادة الهيكلة التي تعتمد على الأساليب الحديثة كثيفة رأس المال وقليلة العمالة، أو إلى الخصخصة التي هي عملية تحول الوحدات الإنتاجية إلى تحقيق أكبر ربح ممكن عن طريق رفع درجة الكفاءة الاقتصادية بعيدا عن الاعتبارات الاجتماعية، كل هذه الإجراءات استدعت التخلص كليا أو جزئيا من العمالة، إما عن طريق التسريح الجماعي أو التقاعد المسبق، وتشير الإحصاءات التي تم إعدادها في جوان 1998<sup>1</sup> أن إجراءات حل المؤسسات شملت 815 مؤسسة انخر عن ذلك تسريح 212960 عاملا.

كما أن التزام الجزائر بتحرير التجارة الخارجية من خلال تخفيض الرسوم الجمركية شجع عمليات ستراد منتجات يتم إنتاجها محليا مما أدى إلى إغلاق وإفلاس كثير من المؤسسات ومن ثم تسريح عمالها<sup>2</sup>.

وقد زاد من حدة الوضع، تزامن هذه الإصلاحات الاقتصادية مع الظروف الأمنية الصعبة التي عاشتها البلاد منذ 1992، التي ساهمت في توسيع دائرة البطالة من خلال حرق وتخريب المصانع، وبالتالي دخول عمالها عالم البطالة من بابه الواسع، وعلى سبيل المثال ما حدث لمصنع الصناعات الكهرومترية بسيدي بلعباس الذي أحرق في منتصف التسعينات، فوجد مئات العمال أنفسهم في حالة بطالة إجبارية، هذا من جهة، ومن جهة أخرى، تغيير وجهة النفقات العمومية التي عوض أن تدفع عجلة النمو حولت لبناء المدارس المدمرة، وتعزيز تجهيزات الأمن، وكذا خلق مناصب شغل غير منتجة تمثلت أساسا في الحرس البلدي وأعوان الأمن، كل هذا جعل الجزائر تصنف ضمن قائمة البلدان ذات

<sup>1</sup> - مقدم عبرات، ميلود زيد، مشكلة البطالة في الفكر الاقتصادي مع الإشارة إلى برامج الإصلاح الاقتصادي في الجزائر، من الموقع: <http://www.kantakji.com/figh/files/Economics/7831.doc>، تاريخ الاطلاع 28-2-2015، 18:09 h.

<sup>2</sup> - ناجي بن حسين وآخرون، البطالة في الجزائر، مجلة الاقتصاد والمجتمع، جامعة منتوري بقسنطينة، العدد 1، 2002، ص 124.

المخاطر الكبرى، هذه الوضعية جعلت المستثمرين الأجانب يترددون في الدخول إلى الجزائر للاستثمار فيها رغم التسهيلات القانونية والجبائية والامتيازات الممنوحة لهم، هذا الاستثمار الذي بمقدوره أن يمتص البطالة المرتفعة والمتزايدة باستمرار. إن غياب سياسة واضحة للتشغيل أدت إلى تزايد العمل الموازي خاصة في مجال النشاط التجاري غير المصرح به كلية أو المصرح به جزئيا، إذ قدرت نسبة تزايد مناصب الشغل غير الرسمية سنويا في الفترة المتراوحة بين 1993 و1998 ب 8,41%، في حين تزايدت مناصب الشغل الرسمية ب 2,52% في نفس الفترة، ومما ساعد على هذه الوضعية التسرب المدرسي لحوالي 400000 تلميذ الذين يغادرون المدرسة سنويا ليلتحقوا بصفوف البطالين، ناهيك عن العبء الديموغرافي الذي جعل حجم المجتمع النشط الجزائري يتزايد حيث كان في حدود 4.5 مليون سنة 1985، وأصبح في حدود 7.5 مليون سنة 1995، ليقارب 9 ملايين سنة 2000.

#### رابعاً: المرحلة الرابعة (2001- 2011)

للتخفيف من الوضعية الاجتماعية المتردية الناتجة عن الإصلاحات الاقتصادية، ولحسن الحظ ارتفعت إيرادات الجزائر بارتفاع أسعار النفط، مما مكن الحكومة من تسطير برنامج الإنعاش الاقتصادي 2001- 2004، حيث خصص له غلاف مالي قدره 525 مليار دينار. كان لهذا البرنامج أثرا إيجابيا على سوق العمل، مما أدى إلى تقليص حجم البطالة، فقد كان عدد البطالين سنة 2001 حوالي 2.3 مليون بطلان بنسبة بطالة 27,3% ليصل إلى 2078270 بطلان سنة 2003 ليصبح معدل البطالة 23,7%، ثم إلى 17,65% عام 2004، وكان هذا التراجع بسبب الزيادة الهامة في فرص التشغيل باستحداث حوالي 720 ألف منصب شغل جديد منها 230 ألف منصب مؤقت. وما يميز البطالة في هذه المرحلة هي بطالة الشباب حيث وصل هذا المعدل في سنة 2004 إلى 49% في صفوف الأقل من 20 سنة و44% في الفئة ما بين 20 إلى 24 سنة، في نفس السنة نجد ما يقارب ¼ من البطالين هم أقل من 30 سنة. أما برنامج تكميلي خماسي (2005- 2009)، يهدف إلى تدعيم النمو. رصد له 4200 مليار دينار، يمكن من استحداث مليوني منصب عمل ذلك ما أدى إلى الانخفاض الملموس في معدلات البطالة حيث انتقلت نسبة البطالة من 15,3 إلى 11,3% بين سنتي 2005- 2008. وقد تم تسجيل تطورا ملحوظا في استحداث مناصب شغل لدى المتعاملين الاقتصاديين. حيث انتقل العدد من 64.092 سنة 2005 إلى 125.645 سنة 2007 وإلى 162.290 سنة 2008 ليصل إلى 170.858 سنة 2009<sup>1</sup>. كما استقرت نسبة البطالة سنة 2011 عند مستوى 10% وذلك للسنوات الثلاثة (2009- 2010- 2011)

#### الفرع الثاني: أسباب البطالة في الجزائر

تتمثل أسباب البطالة في الجزائر فيما يلي:

<sup>1</sup> - دادن عبد الغني، بن طحين محمد عبد الرحمان، دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة (1970- 2008)، مجلة الباحث، عدد 10، 2012، ص ص 182، 183.

## أولاً: أسباب البطالة بشكل عام

نذكر منها ما يلي<sup>1</sup>:

- إفلاس المؤسسات وتسريح العمال التي انطلقت في بلادنا بعد إبرام اتفاق مع صندوق النقد الدولي في أبريل 1994.
- حدوث ما يسمى بالبطالة الاحتكاكية نتيجة دخول التكنولوجيا في مجموعة من المؤسسات العامة والخاصة.
- عدم الاستغلال الأمثل لمختلف موارد المجتمع والوصول بها إلى التوظيف الكامل.
- تراجع النمو الاقتصادي بحيث لم يتجاوز 3% خارج المحروقات في هذه الأثناء.
- فقدان أكثر من 360 ألف منصب عمل خلال فترة الإصلاحات 1994-1998.
- تراجع نمو القطاع الصناعي الذي حقق خلال مرحلة التسعينات معدلات نمو سلبية بالإضافة إلى سوء استعمال الطاقة الإنتاجية.
- ظاهرة التسرب المدرسي الذي قدر ب 600 ألف تلميذ سنويا.
- تعدد الجزائر من دول الأوبك وهي من بين الدول التي عانت خلال الثمانينات من انخفاض أسعار المحروقات الشيء الذي أدى إلى تدهور النمو الاقتصادي وتراجع المصدر الأساسي للدخل الوطني وهذا ما أثر سلباً على النشاط الاقتصادي<sup>2</sup>.

## ثانياً: مجموعة الأسباب الخارجة عن سيطرة الدولة

- وهي تلك الأسباب التي أضعفت معدلات الاستثمار المحلي ومنها عدم توفر فرص العمل والتي كانت خارج نطاق الحكومة في تصرفها من خلال إبعاد مسؤوليتها بصفة مباشرة وغير مباشرة ومن أهم هذه الأسباب ما يلي<sup>3</sup>:
- أ- انخفاض أسعار المحروقات: بما أن الجزائر بلد طاقوي يحتل فيه قطاع المحروقات أهمية كبيرة بحيث يعتمد الاقتصاد بالدرجة الأولى على إنتاج وتصدير المحروقات بنسبة 96% إلا أن انخفاض أسعار البترول بصورة مستمرة خلال فترة الثمانينات حوالي 35 دولار للبرميل في سنة 1980 إلى 15 دولار في عام 1986 مما أدى إلى انكماش اقتصادي في الجزائر نتيجة إتباع سياسات نقدية بسبب تدهور الربيع البترولي وهذا ما أدى إلى تقليص حجم الاستثمارات المحلية ومن ثم تقليص إيجاد مناصب عمل جديدة.

<sup>1</sup> - بن عيش عمار، بن إبراهيم الغالي، واقع الاستثمار الأجنبي المباشر في تقليص مستويات البطالة في الجزائر خلال الفترة (1990-2010)، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكمة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، يومي 15 و16 نوفمبر 2011، ص 9.

<sup>2</sup> - صطاوي الجودي، بملول لطيفة، أزمة البطالة وأثرها على الاقتصاد الجزائري، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكمة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، يومي 15 و16 نوفمبر 2011، ص 6.

<sup>3</sup> - مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل - التجربة الجزائرية -، دار حامد، الأردن، 2008، ص- ص 252-254.



ب- انخفاض معدلات النمو الاقتصادي في الدول الصناعية الكبرى: ويترتب عن ذلك إتباع سياسة انكماشية في فترة الثمانينات من قبل الدول المتقدمة لأن النمو الناتج المحلي الإجمالي في تلك الدول قد انخفض من 94% في سنة 1980 إلى 5,3% في سنة 1983 ثم 3,3% في سنة 1986 مما أدى إلى تناقص واردات هذه الدول من الدول النامية منها الجزائر، وبالتالي فإن ظاهرة الركود الاقتصادي العالمي كان له أثر على مستوى الدخل ومن ثم على مستوى قطاع التشغيل خاصة في قطاعات التصدير.

ج- تدهور شروط التبادل التجاري الدول: إن انخفاض أسعار الصرف لعملية التبادل الدولي أي الدولار من 124,3% في عام (1984-1985) إلى 101,9% في عام (1986-1987)، أدى إلى إضعاف الجزائر لقوتها الشرائية لأن الجزائر تتعامل في بيع محروقاتها بالدولار الأمريكي وبالتالي تأثرت استيراداتها من السلع حيث انخفض سعر صرف الدولار نحو 30% أو 20% أمام كل من الين الياباني والمارك الألماني على التوالي في بداية الثمانينات، كل ذلك أثر على حجم المبادلات التجارية وأي انكماش في أطراف التبادل التجاري يؤثر على مستوى الدخل الوطني وقدرة الجزائر على خلق فرص عمل جديدة.

### ثالثا: الأسباب الداخلة في نطاق سيطرة الدولة

إن السياسات المتعاقبة بينت مدى هشاشة القرارات الحكومية في زيادة حدة البطالة بطريقة غير مباشرة وتتمثل هذه السياسات فيما يلي<sup>1</sup>:

أ- التوقف عن تعيين الخريجين: إن سياسة التعيين المباشر لحاملي الشهادات العليا والجامعية وكذلك خريجي المعاهد والمدارس المتخصصة كانت من أهم مهام الحكومة الجزائرية بحيث كانت تتكفل بتعيينهم في القطاعات الحكومية والمؤسسات الاقتصادية العمومية ضمن سياسة اجتماعية متكاملة وهذا ما أدى إلى ظهور البطالة المقنعة بهذه الأجهزة لأن سياسة الخاصة بإنشاء عدد هائل من المناصب العمل في القطاع العمومي نجم عنه ارتفاع في نسبة العمال الأجراء الدائمون في مجمل الوظائف حيث أصبح الأجراء يمثلون 66,55% من المناصب الشغل سنة 1982 بينما خلال النصف الثاني من الثمانينات والمرافق للمخطط الخماسي الثاني (1985-1989) تميز تطور الشغل بسلسلة من العوامل منها الصدمة النفطية لسنة 1986 وتغيير دور الدولة في تعيين الخريجين وتغييرات مشكلة البطالة لتظهر بطالة المتعلمين اليوم بدلا من بطالة الأميين.

ب- عدم التنسيق بين التعليم والسوق العمل: إن عدم التنسيق و التوظيف قد يؤدي إلى تراجع عائد التعليم وهذا

<sup>1</sup> - ماضي بلقاسم، آمال خدامية، أسباب مشكلة البطالة في الجزائر وتقييم سياسات علاجها، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، يومي 15 و16 نوفمبر 2011، ص- ص، 8-10.

نتيجة الحصول على مناصب عمل بدون مراعاة التخصصات التعليمية حيث إن هذه الأخيرة نخبية وغير متطورة مما أدى إلى تزايد أعداد الخريجين وخاصة ذوي المؤهلات المتوسطة مما أدى إلى زيادة في المعروض من الخريجين عن حاجة السوق العمل وعدم تجانس في هيكله بحيث كان هناك عجز في بعض التخصصات مقابل فائض في تخصصات أخرى مع عدم وجود طلب مماثل لها وعدم مواكبتها لمتطلبات آليات السوق.

**ج- قوانين العمل وتشريعاته:** إن محتوى التشريعات الخاصة بقانون العمل قد أسهمت بطريقة مباشرة في ارتفاع معدلات البطالة في التشريع الصادر في سنة 1990 بحيث أن محتواه له علاقة بالتزامات الجزائر اتجاه الهيئات والمنظمات الدولية كمنظمة العمل الدولية وكان الأمر كذلك بالنسبة إلى المبادئ الأساسية المتعلقة بالمفاوضات الجماعية واتفاقية الحرية النقابية للعمال وأرباب العمل (اتفاقية 1987) وحق الإضراب (اتفاقية 1987) ودور مفتشيه العمل وإدارة الشغل (اتفاقية 1981) فمن المسلم به أن الانتقال من نظام القانوني الأساسي والتنظيمي إلى قانون اتفاقية العقود الجماعية لتسيير علاقات العمل أمر يدل على تغيير سياسة التوظيف بحيث صار انتقال العامل من درجة إلى أخرى مرتبط بعوامل شكلية بعيدة عن حسابات المهارة والكفاءة يضاف إلى ذلك أن الأجور تتحدد وفقا لهذه التشريعات بصرف النظر عن حسابات الكفاءة الإنتاجية الأمر الذي أدى إلى انخفاض إنتاجية العامل في القطاع الحكومي والمؤسسات الاقتصادية العمومية كما أن نظام الأجور في القطاع الخاص يتسم بالجمود مما جعله مسؤولا عن تزايد البطالة، وبرز ظاهرة البحث عن أعمال إضافية خاصة في القطاع الخاص والقطاع غير الرسمي وبالتالي حجب فرص عمل إضافية عن الدخلاء الجدد لسوق العمل وتزايد معدلات البطالة.

**د- قلة المؤسسات البحثية:** إن تطور أساليب الإنتاج والاختراعات والابتكارات التي تتمتع بها المؤسسة من شأنها أن تحدث ثورة تكنولوجية باستحداث وضع سلع تتلاءم مع المنتجات في الأسواق الدولية، أما الطرق التقليدية في الإنتاج أدت إلى ضعف القدرة التصديرية للاقتصاد الوطني وأثر على مستوى الدخل والعمالة معا، بالإضافة على عدم وجود مخابر البحث لدى هذه المؤسسات وعدم تخصيص مبالغ مالية من أجل تطوير البحث وعدم التناسق بين مراكز الدراسات والبحوث التطبيقية بين المؤسسات الاقتصادية مما أدى إلى ضالة في التدفقات الاستثمارية الخارجية إلى الجزائر بمثابة أحد أسباب زيادة البطالة، بحيث يرى البعض بأن ثبات حجم الإنتاج وارتفاع مستوى التكنولوجيا يؤديان إلى خفض العاملين المباشرين في مجال الأنشطة الاقتصادية ويرفع عدد العاملين غير المباشرين في هذه الأنشطة.

**هـ- تخطيط القوى العاملة:** إن سوء تخطيط القوى العاملة سببا جوهريا في زيادة حدة البطالة حيث أن الهدف من تخطيط القوى العاملة هو خلق الوظائف والأعمال التي تحقق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية وربما تحقيق فائضا وتراكما رأسماليا يعاد استثماره ومن ثم يؤدي إلى خلق فرص عمل جديدة.

**و- التوزيع الجغرافي للسكان:** تعاني الجزائر من اختلال في توزيع السكان وكثافتهم في المناطق المختلفة، حيث تقدر

الكثافة العامة لسكان الجزائر لسنة 2006 ب 13,9 نسمة/كم إلا أننا كلما اتجهنا من الساحل إلى الجنوب ومن الشرق إلى الغرب تناقصت الكثافة الفعلية، كما تضاعف عدد سكان، فهذا التباين في التوزيع الجغرافي أدى إلى ظهور نسبة البطالة في التجمعات السكانية الكثيفة.

**ر- برامج الخصخصة:** جاءت فكرة الخصخصة في الجزائر مع فكرة التحول إلى اقتصاد السوق التي تعتبر بمثابة الحل الوحيد بسبب الوضعية المتدانية التي وصل إليها الاقتصاد الجزائري في مختلف الميادين وتندرج فكرة الخصخصة ضمن الإصلاحات الاقتصادية التي قامت بها الجزائر خاصة برنامجي الاستقرار وبرنامج التعديل الهيكلي والذي يؤكد على ضرورة الخصخصة كوصفة مقدمة من قبل الصندوق النقد الدولي وبنك العالمي من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية على أنها أداة حتمية لإصلاح الاقتصاد الوطني وعصرنته فيجب الأخذ بعين الاعتبار رغبة الجزائر في إرساء علاقات تعاون دولية، كذلك استراتيجية الشركات المتعددة الجنسيات في إطار عولمة الاقتصاد.

**ي- الاختلالات الهيكلية:** تعود مشكلة التشغيل والبطالة إلى تشابك الاختلالات الهيكلية في فترة الثمانينات من القرن الماضي وما قبلها، وخاصة التشابك غير المتوازن بين القطاعات الإنتاجية في الاقتصاد الوطني، مما أدى إلى تراجع معدلات نمو الناتج مقارنة بالزيادة السكانية، الشيء الذي حال دون توفير فرص التوظيف القادرة على احتواء اليد العاملة، فالأسباب الهيكلية للبطالة في الجزائر يمكن تصنيفها إلى ثلاث عناصر أساسية وهي<sup>1</sup>:

- نقص ديناميكية القطاع الإنتاجي صناعيا كان أو زراعيا، إذ لم يستطع القطاعين إظهار المرونة الواجب توفرها في سوق العمل من خلال الجهاز الإنتاجي، الذي لم يتمكن من تحقيق التمويل الذاتي الموجه للاستثمار وتوسيع طاقاته الإنتاجية الحالية من جهة، ولم يتمكن حتى من ضمان نشاطات الصيانة وخدمات ما بعد البيع والتي كان بإمكانها أن تمتص جزءا من البطالة الحالية من جهة أخرى.

- انخفاض دعم الاستثمارات الإنتاجية وتوقفها في بعض الحالات منذ سنوات، خصوصا أن حجم الإعانات يشكل إحدى السبل الناجعة لضمان استمراريتها لما يعنيه ذلك من مناصب عمل جديدة يمكن التخلص من حالة البطالة والعطل نتيجة لسوء تسيير الموارد المالية لهذه المشاريع، فقد ظلت الجزائر تعاني من أزمة التمويل، إذ كانت رؤوس الأموال إحدى العقبات التي حالت دون توجيه بعض النشاطات الاقتصادية إلى مسارها الصحيح.

- عدم وجود تكامل بين التكوين والتشغيل باعتبار أن الأول أصبح مجرد مصنع بشري يقوم بالتكوين الكمي أكثر منه النوعي، وبدون التكفل بمصير المتخرجين، في إطار التكامل بين مختلف القطاعات الاقتصادية والمؤسسات المكونة.

<sup>1</sup> - جمال بن سعد، زاوش رضا، مرجع سبق ذكره، ص 13.

## المطلب الثاني: خصائص، أنواع وآثار البطالة في الجزائر

ارتأينا تخصيص هذا المطلب لدراسة وتحليل ظاهرة البطالة وذلك من خلال تسليط الضوء على الخصائص المختلفة التي تخص ظاهرة البطالة بالجزائر بالإضافة إلى مختلف أنواعها، كما لا يمكن إغفال الآثار الاقتصادية والاجتماعية الناجمة عن البطالة في الجزائر.

### الفرع الأول: خصائص البطالة في الجزائر

تتميز البطالة في الجزائر بالخصائص التالية<sup>1</sup>:

#### أولاً: بطالة خاصة بالشباب

حسب المعطيات المقدمة من الهيئات الرسمية تبين أن أغلبية البطالين هم شباب حيث نسبة البطالة تجاوزت سقف 80% (الذين تقل أعمارهم عن 35 سنة) وذلك سنة 2000، وميز هؤلاء الشباب البطالين كونهم لم يعملوا من قبل أي طالبي عمل جدد وهم يمثلون ثلثي مجموع البطالين، حيث أن بطالة الشباب ساهمت بشكل كبير في تضخم معدل البطالة العام.

#### ثانياً: بطالة طويلة المدة

هناك تقديرات تثبت أن مدة البطالة تقارب 27 شهراً سنة 1998، وحسب بعض البطالين تتراوح بين 12 شهر و30 شهراً وهم يمثلون 5/2 من مجموع البطالين سنة 1995 وهذا ما يؤدي إلى لفت أنظار السياسيين والاقتصاديين من أجل الأخذ بعين الاعتبار الأخذ بهذه المقاييس لتجنب ظاهرة الإقصاء للبطالة وتحميشها، والتي بدورها تخلق نتائج اجتماعية خطيرة.

#### ثالثاً: بطالة خاصة بفئة ضعيفة التأهيل

الشيء الذي يميز البطالة في الجزائر هو كون أغلبية البطالين ليسوا متعلمين ولا مؤهلين، كذلك حصة البطالين في المستوى التعليمي الذي لا يتجاوز المستوى الثالث من طور التعليم الأساسي وصل سنة 1998 إلى 75%، أما بشأن المستوى الثانوي فحصته تفوق 20% وذلك سنة 1999، ومع مرور الوقت بدأت تظهر بطالة الحاصلين على شهادات التعليم العالي.

#### رابعاً: بطالة المتعلمين

إن نسبة البطالة لذوي المستوى الثانوي فما فوق تجاوزت 36% أما نسبة البطالة للذين ليس لديهم أي مستوى

<sup>1</sup> - فريد بختي، عز الدين مخلوف، التشغيل والبطالة في استراتيجية نظام المعلومات الجزائري مع حالة بناء نموذج قياسي لمعدل البطالة، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحوكمة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، يومي 15 و16 نوفمبر 2011، ص ص 4، 5.

فكانت 7,3%.

## الفرع الثاني: أنواع البطالة في الجزائر

تتمثل أنواع البطالة في الجزائر فيما يلي:

### أولاً: البطالة الهيكلية

قد عرفت البلدان الصناعية المتقدمة هذا النوع من البطالة الهيكلية نجم عن تعاضم ظاهرة العولمة عبر نشاط الشركات المتعددة الجنسيات في تحويل الكثير من استثماراتها إلى البلدان النامية للاستفادة من المزايا والامتيازات التي وفرتها هذه البلدان للاستثمارات الأجنبية تاركة بذلك العمال الذين كانوا يعملون فيها في حالة بطالة هيكلية طويلة المدى فنجد أن معظم الدول التي تمر بتغيرات في هيكلها الاقتصادي يوجد لها هذا النوع من البطالة وأن ارتفاعها يعكس عدم قدرة عنصر العمل على التكيف مع التغيرات الجديدة في الاقتصاد وهذا جوهر المشكلة في الجزائر<sup>1</sup>.

### ثانياً: البطالة الدورية

المعروف أن اقتصاد أي دولة يمر بمرحلة رخاء وانتعاش حيث تنشط عمليات الإنتاج، البيع، التبادل، ويزيد كل من الدخل والنتاج والتوظيف إلى أن يصل إلى حد معين يعرف بقمة الرواج عنده تنخفض معدلات البطالة حتى تقترب من مرحلة التوظيف الكامل، أما في أوقات الكساد والأزمات الاقتصادية فينخفض حجم النشاط الاقتصادي بسبب انخفاض حجم الإنفاق الاستثماري، مما يؤدي إلى الانخفاض في العمالة في شكل تقليص مدة العمل، تسريح العمال، وبالتالي ترتفع معدلات البطالة، وهو ما يعرفه الاقتصاد الجزائري في إطار الإصلاحات الاقتصادية والانتقال إلى اقتصاد السوق تدريجياً ويتجسد ذلك مع بداية خصخصة القطاع العام<sup>2</sup>.

### ثالثاً: البطالة الاحتكاكية

وهي بطالة تحدث عندما يترك شخص ما عمله، لبحث عن عمل أفضل بسبب الرغبة في زيادة أجره أو الحصول على وضع وظيفي أفضل أو رغبة الانتقال من مكان لآخر داخ الدولة، وقد عرف هذا النوع من البطالة في الجزائر في الأماكن الصناعية بالجنوب، خاصة عندما كان العامل الجزائري يفضل العمل في الشركات الأجنبية التي تمنحه أجراً أكبر من الذي يحصل عليه في الشركات الوطنية، أو عند انتقال العمال الجزائريين إلى خارج الوطن لتحسين ظروفهم المادية وعادة ما يستغرق هذا النوع من البطالة وقتاً قصيراً لذا تصنف ضمن البطالة المؤقتة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 234.

<sup>2</sup> - ناصر داداي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد (من خلال الجزائر)، دوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص ص 256، 257.

<sup>3</sup> - مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 235.

## رابعاً: البطالة السافرة

يقصد بها وجود فائض في الأشخاص الراغبين والقادرين على العمل لكنهم لا يجدون وظائف يعملون بها، والبطالة السافرة في الجزائر لها عدة أشكال كالبطالة الهيكلية وذلك في الصناعات الحديثة والبطالة الموسمية وخاصة في قطاعي الزراعة والمحروقات وبطالة المتعلمين التي تزايدت بصورة كبيرة خاصة بين خريجي الجامعات والمدارس والمعاهد الجدد<sup>1</sup>.

## خامساً: البطالة المقنعة

البطالة المقنعة في الجزائر انعكاس لتزايد عرض العمل بمعدلات كبيرة نتيجة النمو الديمغرافي مما أدى إلى فائض في العمل في قطاعات مختلفة، أهمها القطاع الفلاحي نتيجة خصوصيته، والسياسة الفلاحية المتبعة في الجزائر منذ نهاية السبعينات، كما أن البطالة المقنعة تعاضمت في قطاع الخدمات والمؤسسات العمومية وذلك نتيجة لإتباع الجزائر سياسة اجتماعية نابعة من أفكار الحزب الواحد وتدخل النقابة في عملية التوظيف والتوظيف العشوائي بقرارات مركزية (كتوظيف المجاهدين وذوي الحقوق وأبناء الشهداء).

## سادساً: البطالة الموسمية

عرف الاقتصاد الجزائري هذا النوع من البطالة خاصة في القطاع الفلاحي نظراً لطبيعة هذا النشاط، كما أنه يتزايد نسبياً في مواسم الاصطياف في مجال السياحة رغم أن هذه الأخيرة مهملة نسبياً.

## الفرع الثالث: آثار البطالة في الجزائر

تشير المعطيات المتوفرة عن مشكلة البطالة في الوطن العربي والجزائر على الخصوص إلى أن هذه المشكلة آخذة في التنامي سنة بعد أخرى، وعلى الرغم من التأثيرات السلبية لمشكلة البطالة على الاقتصاديات العربية إلا أنها لم تبرز بشكل واضح حتى الآن رغم أن الحجم الحالي للبطالة يعتبر مثيراً للقلق، حيث أنه يسبب خسائر اقتصادية كبيرة ناهيك عن انعكاساته الاجتماعية والمتمثلة فيما يلي<sup>2</sup>:

## أولاً: الآثار الاقتصادية للبطالة في الجزائر

وفقاً للتقارير الرسمية العربية، ومن بينها التقارير الصادرة عن منظمة العمل العربية، أن هناك مؤشرات على اتساع المشكلة وقصور العلاجات التي طرحت حتى الآن بحيث أن استثمار أموال كثيرة خارج الوطن وعليه لو تم استثمار هذه الأموال في الوطن لتم تشغيل نسبة كبيرة من اليد العاملة، والحد من الخسائر السنوية التي تتكبدها الدولة.

<sup>1</sup> - المرجع نفسه، ص 236.

<sup>2</sup> - عقلي فضيلة، البطالة تعريفها أسبابها وآثارها الاقتصادية، من الموقع: <http://iefpedia.com/arab/wp-content/uploads>، تاريخ الاطلاع 19-12-2014، 18:43 h.

تزايدت هجرة العقول الجزائرية في العقود الثلاثة الأخيرة لأسباب كثيرة منها عدم توفر الظروف المادية والاجتماعية التي تؤمن مستوى لائقا للعيش بالإضافة إلى ضعف الاهتمام بالبحث العلمي وعدم وجود مراكز البحث العلمي المطلوبة كل ذلك يؤثر على الاقتصاد الوطني.

### ثانيا: الآثار الاجتماعية للبطالة في الجزائر

تعد البطالة المصدر الرئيسي لمشكلة الفقر وزيادة أعداد الفقراء وعليه يعتبر الفقر من أبرز المشاكل الاقتصادية والاجتماعية التي تهدد استقرار الجزائر، وقد ساهم تنفيذ الإصلاحات الاقتصادية في الثمانينات وبرنامج التعديل الهيكلي في التسعينات في تفاقم ظاهرة الفقر وتدهور الأوضاع الاجتماعية للفئات الضعيفة في ظل التحول من نظام اقتصادي اشتراكي إلى نظام اقتصادي تحكمه قواعد السوق ويضبطه قانون المنافسة، ومع وجود جهاز إنتاجي ضعيف أثر سلبا على مستوى معيشة المواطنين، وتعكس المؤشرات الاجتماعية استمرار التوترات الاجتماعية والتي تتجلى في المطالبة برفع الأجور وتحسين ظروف المعيشة، نتيجة تسريح العمال بعد حل عدة مؤسسات عمومية وعدم وجود استثمارات جديدة معتبرة، بالإضافة إلى ذلك عرف مستوى المعيشة تدهورا كبيرا نتيجة لتحرير الأسعار، ورغم توسع مجال تدخل الدولة من خلال الشبكة الاجتماعية لمساعدة الفئات المحرومة إلا أن حدة الفقر ازدادت حدة.

### المطلب الثالث: إجراءات مكافحة البطالة في الجزائر

تعتبر مكافحة البطالة بمثابة رهان حقيقي أمام الدولة، إذ تشكل المحور الرئيسي لكل استراتيجية تنموية تهدف إلى حماية ودعم التماسك الاجتماعي، الشيء الذي جعلها تحتل مكانة بارزة ضمن الأولويات الوطنية، ولعل من بين أهم الإجراءات المتبعة لتحسين وضعية الشغل والتخفيف من حدة البطالة، تلك التي تتعلق بالمخطط الوطني لمكافحة البطالة إضافة إلى المرانة على القطاع الخاص لتحقيق ذلك، ومن أجل تدارك تدهور القدرة الشرائية نتيجة لانخفاض مستويات الدخل الحقيقية وانعدامه بالنسبة للبطالين، تبنت الحكومة الجزائرية مجموعة من البرامج والإجراءات يمكن عرض أهمها في النقاط التالية:

### الفرع الأول: الأجهزة المسيرة من طرف الوزارة المكلفة بالعمل

نجد ضمن هذه الأجهزة برنامجين هما:

#### أولا: برنامج تشغيل الشباب

يتمثل هذا البرنامج في تشغيل الشباب المتراوح أعمارهم ما بين 16 و30 سنة، بشكل مؤقت في ورشات منفعة عامة المنظمة من قبل الجماعات المحلية والإدارات والوزارات المكلفة بقطاعات الفلاحة والري والغابات وقطاع البناء والأشغال العمومية وفي تكوين طالبي العمل لأول مرة دون أي تأهيل خاصة للمقvisيين من النظام التربوي لتسهيل إدماجهم في الحياة المهنية، يتم تمويل هذا البرنامج عن طريق صندوق إعانة تشغيل الشباب، وقد تكفل هذا البرنامج ب

100 ألف شاب خلال سنتين<sup>1</sup>.

## ثانيا: جهاز الإدماج المهني للشباب

والمنشأ وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 90-143 المؤرخ في 22 مارس 1990 والمتضمن جهاز الإدماج المهني للشباب والمحدد لقانون مندوب تشغيل الشباب والذي صادقت عليه الحكومة ونشر في الجريدة الرسمية في شكل مرسوم تنفيذي تحت رقم 08-126 المؤرخ في أبريل 2008، هذا الجهاز قائم على مقارنة اقتصادية لمحاربة الفقر والبطالة، يهدف إلى الإدماج المهني للشباب طالبي العمل لأول مرة، كما يعمل هذا الجهاز على تدعيم الشراكة المحلية فيما يخص مشكل التكفل بالإدماج المهني للشباب، ويركز على خلق النشاط من طرف الشباب ولحسابهم الخاص ويندرج ضمن هذا الجهاز:

أ- التشغيل المأجور بمبادرة محلية: انطلق هذا البرنامج للمرة الأولى سنة 1990 في إطار أول جهاز للإدماج المهني للشباب، فقد ظلت إلى سنة 1997 كوسيلة إدماج اجتماعي ومهني للشباب طالبي الشغل، غير أن حجم الوظائف بمبادرة محلية يبقى خاضعا لمستوى التمويل المخصص في إطار الغلاف المالي الموجه لتمويل مختلف أجهزة تشغيل الشباب، وهذا المستوى بعيد كل البعد عن تلبية حاجيات الجماعات الإقليمية<sup>2</sup>.

ب- دعم ترقية الشغل المأجور: تترجم ترقية الشغل المأجور بوضع جهاز جديد للمساعدة على الإدماج المهني الذي أنشأ بموجب مرسوم تنفيذي رقم 126-08 المؤرخ في 19 أبريل 2008، يهدف هذا الجهاز إلى تسهيل الاستفادة من منصب عمل دائم للشباب طالبي العمل لأول مرة المسجلين لدى الوكالة الوطنية للتشغيل بإدماجهم أكثر في القطاع الاقتصادي العمومي والخاص<sup>3</sup>.

ويتضمن هذا الجهاز ثلاثة عقود إدماج هي<sup>4</sup>:

- عقود إدماج حاملي الشهادات موجهة لخرجي التعليم العالي وكذلك التقنيين الساميين خرجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.
- عقود الإدماج المهني موجهة للشباب طالبي العمل لأول مرة خرجي الطور الثانوي لمنظومة التربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تكويننا مهنيا.
- عقود تكوين إدماج موجه لطلالبي الشغل بدون تكوين ولا تأهيل يتم تشغيلهم في ورشات الأشغال المختلفة ومختلف

<sup>1</sup> - شفير أمين، التحولات الاقتصادية والاجتماعية وآثارها على البطالة والتشغيل في بلدان المغرب العربي، المعهد العربي للثقافة العالمية وبحوث العمل بالجزائر، مطبعة النور، الجزائر، 1999، ص 160.

<sup>2</sup> - سميرة العابد، زهية عبا، ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموحات، مجلة الباحث، عدد 11، جامعة باتنة بالجزائر، 2012، ص 79.

<sup>3</sup> - مولاي لخضر عبد الرزاق، تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر (2000-2011)، مجلة الباحث، عدد 10، 2012، ص 195.

<sup>4</sup> - نقلا عن الموقع: [www.anam.dz](http://www.anam.dz)، تاريخ الاطلاع 12-2-2015، 14:30 h.



قطاعات النشاط أو لدى حرفيين معلمين لمتابعة التكوين.

## الفرع الثاني: الأجهزة المسيرة من طرف الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية

وتتمثل فيما يلي:

### أولاً: التعويضات مقابل نشاطات ذات منفعة عامة

بالإضافة إلى المنحة الجزافية للتضامن الموجهة للأشخاص عديمي الدخل، وغير القادرين على العمل وغير المستفيدين من برامج المساعدة الاجتماعية الأخرى، تساهم الوكالة أيضا في إدماج الفئات السكانية التي تعيش حالة هشاشة وعدم استقرار على مستوى النسيج الاجتماعي، وهذا عن طريق القيام بنشاطات الإدماج الاجتماعي والتنمية الجماعية في إطار برنامج التعويض مقابل نشاطات ذات المنفعة العامة<sup>1</sup>.

### ثانياً: الأشغال ذات المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة

أنشئ هذا الجهاز سنة 1997، يهدف إلى معالجة البطالة خاصة بطالة الشباب والمساعدة الاجتماعية لفئات المجتمع المحرومة والضعيفة، ويهدف بالدرجة الأولى إلى إنشاء عدد كبير من مناصب الشغل المؤقتة خاصة في المناطق التي تكون معدلات البطالة فيها مرتفعة، وذلك من خلال تنظيم حيث تكون هذه المناصب عبارة عن نشاطات بسيطة لا تستدعي مستوى عال من التقنية ولا معدات ضخمة، وتتم هذه النشاطات من خلال الاتفاق بين الوزارات المعنية وهي: الوزارة المكلفة بالعمل، الوزارة المكلفة بالتنمية العمرانية، وزارة الداخلية والجماعات المحلية.

يقدر متوسط تكلفة إنشاء منصب شغل بحوالي 9034 دج شهريا تمثل أساسا الأجر، كما أن ثلثي الأشخاص الموظفين تتراوح أعمارهم ما بين 18 و30 سنة، و60% منهم يعانون من البطالة منذ أكثر من سنة، أما الباقي أي 40% فهم يبحثون عن عمل لأول مرة، و50% منهم يبحثون عن عمل لأكثر من سنتين، أما المتقبلين للعمل في الورشات الذين لم يبلغوا سن الأربعين فيمثلون 70% من العدد الإجمالي للموظفين، وتبلغ نسبة الأشخاص الذين شغلوا تلك الوظائف من قبل حوالي 55%، و20% من المتقبلين للعمل في الورشات يحملون شهادات جامعية.

### ثالثاً: عقود ما قبل التشغيل

يقوم الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب بتمويل هذا الجهاز باعتباره جهاز الإدماج المهني للشباب، وتقوم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بتسيير هذا الجهاز، الذي يخص برنامج مكافحة بطالة الشباب الذين تفوق أعمارهم 19 سنة والحائزين على شهادة التعليم العالي، إضافة إلى المعاهد الوطنية للتكوين والباحثين على منصب شغل

<sup>1</sup> - برامج التنمية الاجتماعية، الجزائر، من الموقع:

لأول مرة، يتم تمويل عقود التشغيل من طرف حساب الخزينة الخاص<sup>1</sup>.

إن الأهداف التي سطرها برنامج عقود ما قبل التشغيل تنقسم إلى قسمين هما<sup>2</sup>:

#### أ- بالنسبة للشباب البطال:

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

#### ب- بالنسبة للمؤسسات المستخدمة:

- تحسين معدل التأطير بالنظر إلى طبيعة اليد العاملة مؤهلة نسبيا.
- خفض حجم التكاليف من خلال مجموعة من الامتيازات مثل تخفيض قيمة الضرائب والأعباء الاجتماعية.

#### رابعا: الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية

أنشئت الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية بموجب المادة 196 من الأمر رقم 27-95 المؤرخ في 30 ديسمبر 1995 والمتضمن قانون المالية لسنة 1996، تنشأ هيئة ذات طابع خاص تسمى وكالة التنمية الاجتماعية وتمتع بالاستقلالية الإدارية والمالية وبالشخصية المعنوية<sup>3</sup>، شهدت الوكالة التي أنشأت في إطار الإصلاحات الأولى التي تم مباشرتها في الجزائر خلال التسعينيات والمكلفة بالاستثمار تطورات تهدف للتكيف مع تغيرات الوضعية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد. خولت لهذه المؤسسة الحكومية التي كانت تدعى في الأصل وكالة ترقية ودعم ومتابعة الاستثمار من 1993 إلى 2000 ثم أصبحت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار مهمة تسهيل وترقية واصطحاب الاستثمار<sup>4</sup>.

#### خامسا: الوكالة الوطنية للقرض المصغر

تم إنشاء الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 14/04 المؤرخ في 22 جانفي 2004 كهيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني، مهمتها تطبيق السياسة الدولة في مجال محاربة البطالة والفقر عن طريق تدعيم أصحاب المبادرات الفردية بالتمويل بقروض مصغرة وتقديم الدعم والاستشارة والمرافقة للمبادرين وضمان المتابعة لإنجاح

<sup>1</sup>- عبد القادر لحسن، سياسة التشغيل وإشكالية معالجة البطالة في الجزائر خلال الفترة (2000-2009)، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، يومي 13 و14 أبريل 2011، ص 190.

<sup>2</sup>- غانم هاجر، بوذراع أمينة، تجرية الجزائر في ميدان التشغيل ومحاربة البطالة، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكمة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، يومي 15 و16 نوفمبر 2011، ص 15.

<sup>3</sup>- المادة 1 و2 من المرسوم التنفيذي رقم 96-232 المؤرخ في 13 صفر 1417 الموافق 29 يونيو 1996، يتضمن إنشاء وكالة التنمية الاجتماعية ويحدد قانونها الأساسي، الجريدة الرسمية، العدد 40، الصادرة 03 يونيو 1996، ص ص 18، 19.

<sup>4</sup>- من الموقع: <http://www.andi.dz/index.php/ar/a-propos>، تاريخ الاطلاع 10-3-2015، 12:08 h.

المشاريع المجسدة، والدعم موجه لفئة البطالين أو الذين لديهم عمل غير دائم والذين ليس لهم دخل، ويشمل ذلك المرأة الماكثة بالبيت والتي تريد القيام بنشاط منزلي يضمن لها مدخولا<sup>1</sup>. حيث تشكل الوكالة أحد الوسائل الفعالة لتجسيد سياسة الحكومة فيما يخص التخفيف من حدة البطالة في المناطق الحضرية والريفية عن طريق تشجيع العمل الذاتي والمنزلي وخاصة لدى فئة الإناث وتنمية روح المقاولة التي تساعد الأفراد في اندماجهم الاجتماعي<sup>2</sup>.

### سادسا: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

يتمتع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة المنصوص عليه في المادة 30 من المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ 26 مايو 1994، بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي<sup>3</sup>.

### سابعا: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

تم الشروع في جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب منذ السداسي الثاني لسنة 1997، يغطي هذا الجهاز نوعين من النشاط: المساعدة على إنشاء مؤسسات مصغرة، والتكوين لتدعيم إنشاء النشاطات<sup>4</sup>. ونظرا لأهمية الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في مجال دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خصصنا الفصل الثالث لدراسة هذين الجهازين.

### ثامنا: أجهزة صيانة وترقية الاستثمارات

تتمثل هذه الأجهزة في<sup>5</sup>:

- أ- جهاز صيانة التشغيل: يتمثل هذا الجهاز في صندوق خاص بالتطهير المالي اتجاه المؤسسات العمومية التي هي في حالة عجز هيكلية، حيث يتم تمويلها شرط أن تنعش تطور نشاطها وتحافظ على مناصب الشغل الموجود.
- ب- ترقية الاستثمارات: من بين الإجراءات المتخذة بهدف تحسين المحيط الإداري والقانوني للمؤسسة العامة وترقية الاستثمارات خاصة لاسيما فترة التسعينات.

---

<sup>1</sup> - أحمد طوابية، القرض المصغر ودوره في مكافحة الفقر، مجلة دراسات اقتصادية، العدد 16، جويلية 2010، ص ص 14، 15

<sup>2</sup> - مغني ناصر، القرض المصغر كاستراتيجية لخلق مناصب شغل في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكمة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، يومي 15 و16 نوفمبر 2011، ص 6.

<sup>3</sup> - المادة 1 و2 من المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 26 محرم 1415 الموافق 6 يوليو 1994، يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الجريدة الرسمية، العدد 44، الصادرة في 7 يوليو 1994، ص 6.

<sup>4</sup> - غالم عبد الله، حمزة فيشوش، إجراءات وتدبير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر- المساهمة وأوجه القصور-، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكمة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، يومي 15 و16 نوفمبر 2011، ص ص 7، 8.

<sup>5</sup> - بن بريكة عبد الوهاب، بن عيسى ليلي، سياسة التشغيل في الجزائر منذ الإصلاحات: عرض وتحليل، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، يومي 13 و14 أفريل 2011، ص 33.

## تاسعا: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار

هي مؤسسة عمومية ذات شخصية قانونية واستقلالية مالية، مركزها الجزائر العاصمة، تتولى الوكالة في ميدان الاستثمارات وبالارتباط مع الأدوات والهيئات المعنية<sup>1</sup>.

**أ- الشباك الوحيد:** الشباك الوحيد غير مركزي هو جزء من الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار على المستوى المحلي، والذي أنشئ على مستوى الولاية وهو يشمل إلى جانب إدارات الوكالة، ممثلين عن الإدارات التي تتدخل في وقت لاحق في سياق الاستثمار بما في ذلك الإجراءات بتأسيس وتسجيل الشركات، والموافقات والتراخيص بما في ذلك إصدار تراخيص البناء، والمزايا المتعلقة بالاستثمارات<sup>2</sup>.

**ب- صندوق لدعم الاستثمار:** وهو صندوق مسير من طرف الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار بالتعاون مع المجلس الوطني للاستثمار الذي يحدد حجمه، وهدفه التكفل الجزئي والكلي بالأعمال والتجهيزات وتكاليف بعض الامتيازات الخاصة، أما بالنسبة للمشاريع التي يمكنها الاستفادة من خدمات الصندوق فهي المشاريع التي تقع بالمناطق التي يجب تطويرها والمشاريع الخاضعة للرقابة<sup>3</sup>.

كما سبق يتضح لنا أن للبطالة في الجزائر رغم تعدد أنواعها وأسبابها وآثارها إلا أن هناك حولا كفيلا لمعالجتها، وذلك في إطار الجهود التي تبذلها الدولة الجزائرية للحد من تفاقمها، لذلك أنشأت أجهزة لتنمية روح المبادرة ومساعدة الشباب على دخول مجال الأعمال الحرة وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تساهم في تخفيف من حدة البطالة.

---

<sup>1</sup> - المادة 21 من الأمر رقم 01-03 المؤرخ في أول جمادى الثانية 1422 الموافق 20 غشت 2001، يتعلق بتطوير الاستثمار، الجريدة الرسمية، العدد 47، الصادرة في 22 غشت 2001، ص 7.

<sup>2</sup> - من الموقع: <http://www.Andi.Dz/index.PHP/ar/a-propos>، تاريخ الاطلاع 10-3-2015، 12:08 h.

<sup>3</sup> - مراد صاوي، كشيبي حسين، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وفرصة المناخ الاستثماري دراسة تحليلية للاقتصاد الجزائري، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول التنمية الصناعية وترقية الاستثمار في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، يومي 9 و10 ديسمبر 2014، ص 384.

## الخلاصة:

تعد مشكلة البطالة من أعظم المشاكل الاقتصادية عبر تاريخ الفكر الاقتصادي وذلك لآثارها السلبية ليس على الفرد فحسب بل على الدولة ككل، وما زاد الأمر تعقيدا هو سرعة انتشارها في العالم بأسره مع التطورات التكنولوجية الحديثة التي أخذت تلغي دور الأيدي العاملة في كثير من القطاعات الصناعية. مما يجعل علاجها ليس بالأمر الهين بالنسبة للحكومات، خاصة حكومات الدول النامية التي تفقد الوسائل الناجعة للقضاء عليها، وبالتالي فإن الرهان الحقيقي لمستقبل الشغل ببلادنا يقوم على أساس تنمية الأنشطة الذاتية، من خلال إنشاء مؤسسات ومشاريع فردية وجماعية قادرة على البقاء والاستمرار من جهة وعلى رفع معدل المردودية لمختلف عوامل الإنتاج من جهة أخرى، الشيء الذي سيخفف من حجم البطالة على المدى الطويل.

**الفصل الثاني:**  
**المؤسسات الصغيرة**  
**والمتوسطة في الجزائر**

## تمهيد:

تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مختلف دول العالم دورا كبيرا في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية خاصة من خلال ما توفره من مناصب شغل وتساهم به في تحقيق الثروة والدخل، كما أظهرت هذه المؤسسات قدرة كبيرة على التعايش مع الأزمات الاقتصادية التي أصبحت تميز الحياة الاقتصادية في العقود الأخيرة، لما تتميز به من مرونة وسرعة رد الفعل مع التحولات والتطورات البيئية. ونتيجة لهذا الدور الكبير الذي أصبحت تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، فقد أصبحت محل اهتمام متزايد من قبل الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، حيث أنها تمثل المكمل والمغذي الرئيسي للمؤسسات والصناعات الكبيرة في الاقتصاديات المتقدمة، وباتت تلقى الدعم والتشجيع في مجال الإنشاء والاستثمار في الاقتصاديات النامية. وتعد الجزائر من بين العديد من الدول الساعية لتحقيق النمو التي كثفت من محاولة النهوض بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خاصة خلال العقدين الأخيرين، لتمكينه من لعب دوره المتميز في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

## المبحث الأول: مدخل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تتفق آراء المفكرين الاقتصاديين فيما للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أهمية فائقة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، إلا أن الباحثين لا يزالون يواجهون صعوبات فيما يتعلق بتحديد تعريف موحد ومناسب لها، لأنه بوجود تعريف موحد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة يمكن الفصل بينها وبين المؤسسات الأخرى، وهذا يسمح بتحديد طبيعتها وما تتميز به من خصائص دون غيرها مما يؤدي إلى زيادة الاهتمام بإنشاء هذا النوع من المؤسسات.

### المطلب الأول: مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

لقد اختلف المختصين حول وضع مفهوم موحد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ووضع الحدود التي تم بها الفصل بينها وبين المؤسسات الأخرى، وذلك بسبب تعدد المعايير التي يحدد بها مفهوم أو تعريف لهذا النوع من المؤسسات بين جميع الدول، وهذا ما دفع كل دولة إلى تبني تعريف خاص يميزها وذلك حسب درجة نموها وإمكانيتها وقدرتها الاقتصادية ومستوى التقدم التقني فيها.

### الفرع الأول: معايير تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

إن صعوبة إعطاء مفهوم للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة أدى ببعض الباحثين إلى الارتكاز على عدة معايير لتعريفها حيث قسمت تلك المعايير إلى كمية وأخرى نوعية.

#### أولاً: المعايير الكمية

تعتبر المعايير الكمية ذات صبغة محلية، لأنها توضح في ضوء ظروف كل دولة على حدا، وهي تهتم بتصنيف المؤسسات اعتماداً على مجموعة من السمات الكمية.

أ- معيار عدد العمال\*: يعتبر هذا المعيار من أكثر المعايير شيوعاً نظراً لسهولة قياسه كما أن له ميزة المقارنة الدقيقة بين المنشآت الصناعية<sup>1</sup>.

ب- معيار رأس المال: يعتبر معيار رأس المال أحد المعايير الأساسية والشائعة في تحديد حجم المنشأة لأنه يمثل عنصراً هاماً في تحديد الطاقة الإنتاجية للمنشأة لكنه يختلف من دولة إلى أخرى ومن قطاع إنتاجي إلى آخر. فنجد مثلاً على مستوى مجموعة الدول الآسيوية حجم رأس المال المنشأة الصغيرة تتراوح بين 35 و200 ألف دولار، أما في بعض

\* - غير أنه تعرض للعديد من الانتقادات أهمها أن عدد العمال ليس الركيزة الوحيدة في العملية الإنتاجية، بالإضافة إلى أنه لا يعكس الحجم الحقيقي للمشروع بسبب اختلاف معامل رأس المال فهناك صناعات تتطلب استثمارات رأسمالية ضخمة ولكنها توظف عدداً قليلاً لاعتمادها على تكنولوجيا حديثة ولا يمكن اعتبارها ضمن الصناعات الصغيرة.

<sup>1</sup> - فتحي السيد عبده أبو سيد أحمد، الصناعات الصغيرة ودورها في التنمية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2005، ص 48.



الدول المتقدمة قدر بحوالي 700 ألف دولار<sup>1</sup>.

**ج- معيار رقم الأعمال:** يستعمل لقياس مستوى نشاط المؤسسة وقدرتها التنافسية، إلا أن هذا المعيار تشوبه بعض النقائص ذلك أن كبر حجم مبيعات المؤسسة أو ارتفاع رقم أعمالها قد يكون مفاده ارتفاع الأسعار وليس لعدد الوحدات المباعة، وبما أن السعر عادة ما تحدده قوى خارجية 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<sup>2</sup>.

**د- معيار معامل رأس المال\*:** يعد هذا المعيار من أكثر المعايير استخداماً لتعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك لتفادي النقص الذي يمكن أن يسببه كل من المعيارين، حيث يعبر هذا المعيار عن الحجم من رأس المال اللازم لتوظيف وحدة واحدة من العمل<sup>3</sup>.

**هـ- معيار قيمة المبيعات:** يمثل حجم مبيعات المؤسسة وتطوره مقياساً صادقاً لمستوى نشاط المؤسسة ومركزها التنافسي الذي بلغه في السوق، وذلك لأن المبيعات تتوقف على الطاقة الإنتاجية للمؤسسة وعلى قدرتها على امتلاك حصتها في السوق الملائمة لهذه الطاقة<sup>4</sup>.

## ثانياً: المعيار النوعي

رغم الاستخدام الكبير للمعايير الكمية إلا أن هناك من الباحثين من يركز على المعايير النوعية التي يمكن استخدامها لتحديد مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهي:

**أ- طبيعة الصناعة:** يتوقف حجم المؤسسة على الطبيعة الفنية للصناعة أي مدى استخدام الآلات في إنتاج المنتج، فبعض الصناعات تحتاج في صناعتها إلى وحدات كبيرة نسبياً من العمل، ووحدات صغيرة نسبياً من رأس المال، كما هو الحال في الصناعات الاستهلاكية الخفيفة، في حين تحتاج الصناعات الأخرى إلى وحدات قليلة نسبياً من العمل ووحدات كبيرة نسبياً من رأس المال وهو الأمر الذي ينطبق على الصناعات الثقيلة<sup>5</sup>.

1- عايشي كمال، واقع الصناعات الصغيرة والمتوسطة في الدول المغاربية في ظل المتغيرات الاقتصادية العالمية، مداخلة ضمن الدورة التدريبية حول تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، 25-28 ماي 2003، ص 3.

2- حباية عبد الله، المؤسسة الصغيرة والمتوسطة آلية لتحقيق التنمية المستدامة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2013، ص 14.

\*- إلا أن هذا المعيار لا يخلو من بعض أوجه القصور فوضع حد أقصى للعمالة بجانب رقم معين للاستثمارات يؤدي إلى بعض المؤسسات الصغيرة أن لا توظف أعداداً جديدة من العمال رغم حاجتهم إليهم خوفاً من حرمانها من بعض برامج الحكومة لمساعدتها إلا أنه يمكن استخدامه في حالة البلد التي تعاني من حدة مشكلة البطالة.

3- فتحي السيد عبده أبو سيد أحمد، مرجع سبق ذكره، ص 50.

4- محمد الصيرفي، البرنامج التأهيلي لإعداد أصحاب المشروعات الصغيرة، مؤسسة حورس الدولية، الإسكندرية، ط 1، 2009، ص 26.

5- الأخضر بن عمر، علي بالموشي، معوقات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر وسبل تطويرها، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول واقع وأفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير، جامعة الوادي، يومي 5 و6 ماي 2013، ص 4.

ب- السوق: يمكن تحديد حجم المؤسسة بالاعتماد على وزنها وأهميتها داخل السوق، حيث تتمثل هذه الأهمية في علاقة الوحدة الإنتاجية وبنوع المنتجات المعروضة ونطاق السوق، والعلاقة بينها وبين السوق هي علاقة عرض وطلب وتتحدد قوة هذه العلاقة بمدى سيطرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على السوق<sup>1</sup>.

ج- المسؤولية: المسؤولية المباشرة والنهائية هي للمالك الذي يكون في الحالات هو صاحب القرارات داخل المؤسسة وله تأثير على طبيعة تنظيم أسلوب الإدارة<sup>2</sup>.

د- الملكية: تعود ملكية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في أغلبها إلى القطاع الخاص، وتشكيل النسبة الكبيرة منها مشروعات فردية وعائلية، ويلعب المدير أو المالك دورا كبيرا على جميع المستويات<sup>3</sup>.

### الفرع الثاني: تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

لإظهار التباين بين التعاريف المختلفة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ارتأينا إدراج مجموعة من التعاريف قدمت من خلالها بعض الهيئات والدول مفهومها لهذا النوع من المؤسسات.

يعرف البنك الدولي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة باستخدام معيار عدد العمال ويصف المشروعات التي يعمل بها أقل من 10 عمال بالمشروعات المتناهية الصغر والتي بها ما بين 10-50 عامل تعتبر مؤسسات صغيرة، وما بين 50-100 عامل فهي كمؤسسات متوسطة<sup>4</sup>.

قام الاتحاد الأوروبي بإعطاء تعريف كمي للمشروع الصغير والمتوسط بالمحددات التالية أن حجم تداول سنوي لا يزيد عن 16 مليون جنيه إسترليني، وحجم رأس مال مستثمر لا يزيد عن 8 مليون جنيه إسترليني، أما عدد العمال والموظفين لا يزيد عن 250 عامل<sup>5</sup>. وقام بتاريخ 03 أبريل 1996 بإصدار تعريف للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ضمن توصيات المفوضية والذي عدل في ماي 2003. والجدول التالي يلخص هذا التعريف بعد تعديل ماي 2003.

<sup>1</sup> - ريمي رياض، ريمي عقبة، تطور المؤسسة الصغيرة والمتوسطة وأهميتها في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول واقع وأفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة الوادي، يومي 5 و6 ماي 2013، ص 4.

<sup>2</sup> - دومي سمراء، عبد القادر عطوي، التجربة المغربية في ترقية وتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مداخلة ضمن الدورة التدريبية الدولية حول تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، 25-28 ماي 2003، ص 4.

<sup>3</sup> - الأخضر بن عمر، علي بالموشي، مرجع سبق ذكره، ص 4.

<sup>4</sup> - آيت عيسى عيسى، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر أفاق وقيود، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة تيارت، العدد 6، دون سنة، ص 273.

<sup>5</sup> - هایل عبد المولى طشطوش، المشروعات الصغيرة ودورها في التنمية، دار حامد، عمان، ط 1، 2012، ص 20.

الجدول رقم (01): تعريف الاتحاد الأوروبي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بعد تعديل ماي 2003.

المعايير الكمية		
رقم الأعمال (مليون يورو)	عدد العمال	
أقل من 02	أقل من 10	المؤسسات المصغرة
أقل من 10	أقل من 50	المؤسسات الصغيرة
أقل من 50	أقل من 205	المؤسسات المتوسطة

**المصدر:** خير الدين معطى الله، سامية بزاري، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في تحقيق التنمية المحلية كمدخل لتحقيق التنمية المستدامة بالجزائر دراسة حالة ولاية قالمة (2007-2011)، مداخلة ضمن الملتقى الوطني الثاني حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتنمية المستدامة واقع وأفاق، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، يومي 13 و14 نوفمبر 2012، ص 4.

كما سبق يتضح لنا اختلاف الآراء حول تحديد تعريف دقيق للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ويمكن اعتبار التعريف التالي أحد التعاريف الشاملة التي وردت في هذا الشأن.

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تلك المؤسسات التي تتميز بانخفاض رأسمالها وقلة العدد الذي تستخدمه من العمال وصغر حجم مبيعاتها وقلة الطاقة اللازمة لتشغيلها كما تتميز بارتباطها الوثيق بالبيئة واعتمادها على الخدمات المتوفرة محليا وعلى تصريف وتسويق منتجاتها في المنطقة التي تنشأ بها والمجاورة بها<sup>1</sup>.

### الفرع الثالث: أهداف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

يرمي إنشاء مؤسسة صغيرة أو متوسطة إلى تحقيق عدة أهداف نذكر منها<sup>2</sup>.

- ترقية روح المبادرة الفردية والجماعية، باستخدام أنشطة سلعية أو خدمية لم تكن موجودة من قبل، وكذا إحياء أنشطة ثم التخلي عنها لأي سبب كان.
- استحداث فرص عمل جديدة بصورة مباشرة وهذا لمستحدثي المؤسسات أو بصورة غير مباشرة عن طريق استخدامهم لأشخاص آخرين، ومن خلال الاستحداث لفرص العمل يمكن أن تتحقق الاستجابة السريعة للمطالب الاجتماعية في مجال التشغيل.
- استعادة كل حلقات الإنتاج غير المربحة وغير الهامة التي تلخصت منها المؤسسات الكبرى من أجل إعادة تركيز طاقاتها على النشاط الأصلي، وقد بينت دراسة أجريت على مؤسسة عمومية اقتصادية في قطاع الانجاز والأشغال الكبرى أنه

<sup>1</sup>- نبيل جواد، إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجزائرية للكتاب والمؤسسة الجامعية للدراسات، الجزائر ولبنان، ط 1، 2006، ص 29.

<sup>2</sup>- محمد الهادي مباركي، المؤسسة المصغرة ودورها في التنمية، مداخلة ضمن الملتقى الوطني الأول حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الأغواط، يومي 8 و9 أبريل 2002، ص 86.

يمكن عن طريق التخلي والاستعادة إنشاء 15 مؤسسة صغيرة<sup>1</sup>.

- يمكن أن تشكل أداة فعالة لتوطين الأنشطة في المناطق النائية، مما يجعلها أداة هامة لترقية واثمين الثروة المحلية، وإحدى وسائل الاندماج والتكامل بين المناطق.
- تعتبر حلقة وصل في النسيج الاقتصادي من خلال العلاقات التي تربطها بباقي المؤسسات المحيطة بها والمتفاعلة معها والتي تشترك في استخدام المداخلات.
- إعادة إدماج المسرحين من مناصب عملهم نتيجة إفلاس بعض المؤسسات العمومية أو نتيجة تقليص العمالة فيها، جراء إعادة الهيكلة أو الخصخصة وهو ما يدعم إمكانية تعويض بعض الأنشطة المفقودة الصغيرة.
- تشكل إحدى مصادر الدخل بالنسبة لمستخدميها ومستحديها كما تعتبر مصدر إضافي لتنمية العائد المالي للدولة من خلال الاقتطاعات والضرائب المختلفة.
- تشكل إحدى وسائل الإدماج للقطاع المنظم والعائلي.

### المطلب الثاني: خصائص وتصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تشكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أحد روافد التنمية الاقتصادية والاجتماعية في اقتصاديات دول العالم، وهي لا تقل أهمية عن المؤسسات لكونها تمثل الغالبية العظمى من المشاريع في الدول النامية والدول المتقدمة إلا أنها لديها العديد من السمات التي تميزها عن المؤسسات الكبيرة.

### الفرع الأول: خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على المؤسسات الكبيرة بمجموعة من الخصائص التي يمكن اختصارها في<sup>2</sup>:

- **سهولة القيادة والتوجيه:** المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سهلة نسبيًا في إدارتها وقيادتها وذلك لتمييزها ببساطة السياسات التي تحكم عملها وسهولة إقناع العاملين والعملاء للمعرفة التفصيلية بهم، إضافة إلى سهولة تحديد الأهداف وتوجيه جهود العاملين نحو أفضل السبل لتحقيقها لقلة عددهم.
- **مرونة الإدارة:** للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة القدرة على التكيف مع ظروف العمل المتغيرة، لبساطة الهيكل التنظيمي، ومركزية القرارات، حيث لا توجد لوائح دقيقة تحكم عملية اتخاذ القرارات إلا أن الأمر يرجع إلى خبرة صاحب

<sup>1</sup> - عبد الرزاق حميدي، عبد القادر عوينان، دور المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في الحد من أزمة البطالة مع الإشارة لبعض التجارب العالمية، مداخلة ضمن المنتدى الدولي حول استراتيجية الحوكمة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، يومي 15 و16 نوفمبر 2011، ص 3.

<sup>2</sup> - خير الدين معطي الله، سامية بزازي، آليات دعم مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية المحلية بولاية قالمة- العناقيد الصناعية نموذجًا-، مداخلة ضمن المنتدى الوطني حول دور التجمعات والعناقيد الصناعية في تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وفي دعم تنافسيتها- محليا ودوليا-، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، يومي 29 و30 ماي 2013، ص 4، 5.

المشروع وتقديره للموقف.

- **سهولة تكوين هذه المؤسسات:** لانخفاض رأس المال المستثمر لتمويل هذه المؤسسات مقارنة بالمؤسسات الكبيرة، وهذه الخاصية شجعت أصحاب المدخرات القليلة والمتوسطة إلى اللجوء إقامة مثل هذه المؤسسات، ويمكن أن تكون على شكل مؤسسة أفراد أو شركات تضامن، كما أن الإجراءات الإدارية المرتبطة بتكوينها تكون مبسطة<sup>1</sup>.
- **قوة العلاقات بالمجتمع:** تعتبر العلاقات القوية التي تجمع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالمجتمع المحلي الذي تنشط فيه من أهم مميزاتهما، وتعتبر العلاقات الشخصية في التعامل مع العملاء ومعرفة أحوال وظروف المجتمع ككل أحسن لهذا النوع من المؤسسات في التصدي للصعوبات التي تواجهها.
- **الكفاءة والفعالية:** تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بتوفير الظروف التي تحقق لها الكفاءة والفعالية بدرجات أعلى كثيرا مما يمكن للمؤسسات الكبيرة والعملاقة أن تصل إليه.
- **عدالة التنمية الاقتصادية:** ونقصد بذلك قدرة هذه المؤسسات على الانتشار الواسع بين المناطق والولايات والأقاليم، وهذا الانتشار الواسع ساعد على التنمية المتوازية جغرافيا بين مختلف الأقاليم والولايات وتقلص أوجه التفاوت في توزيع الدخل والثروة بين المناطق<sup>2</sup>.
- **خدمة المؤسسات الكبيرة وتنميتها:** عن طريق نظام التعاقد من الباطن المنتشر في العديد من الدول لتخفيض تكاليف الإنتاج وزيادة القيمة المضافة، تصبح الصناعات الصغيرة مكتملة ومغذية للمؤسسات الكبيرة حيث تقوم بإنتاج العديد من الأجزاء أو السلع نصف المصنعة للمؤسسات الكبيرة<sup>3</sup>.
- **ارتفاع جودة الإنتاج:** بالنظر لاعتماد المنشآت الصغيرة والمتوسطة على مجالات عمل مختصة ومحددة فإن إنتاجها يتسم في الغالب بالدقة والجودة، ذلك لأن العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعتمد على تصميم الإنتاج وفقا لأذواق المستهلكين وتبدلاتها في المدى القصير<sup>4</sup>.
- **توفر على نظام معلومات داخلي يتميز بقلّة التعقيد:** وهو ما يسمح بالاتصال السريع صعودا ونزولا بين إدارة المؤسسة وعمالها، ونظام المعلومات يتميز بدوره بالبساطة نتيجة قرب السوق وهي في مثل هذه الحالة يمكن رصد

<sup>1</sup> - رابح حدة، نوي فطيمة الزهرة، دور تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تطبيق نظام الحوكمة -دراسة حالة الجزائر-، من الموقع: [www.manifeSt.Univ.Ouargla.Dz/dOumentS/.../19.doc](http://www.manifeSt.Univ.Ouargla.Dz/dOumentS/.../19.doc)، تاريخ الاطلاع 5 ديسمبر 2014، 17:53 h.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص 5.

<sup>3</sup> - كتوش عاشور، طرشي محمد، تنمية وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الشلف، يومي 17 و18 أبريل 2006، ص 1035.

<sup>4</sup> - المرجع نفسه، ص 1035.

التحولات على مستوى السوق الداخلي بسهولة من قبل المسيرين<sup>1</sup>.

- **توفير الوظائف الجديدة:** هذه المؤسسات تسعى إلى توفير العمل للعمال الذين لا يلبون احتياجات المؤسسات الكبرى، وتدفع في العادة أجورا أقل مما تدفعه المؤسسات الكبرى، حيث تكون في المتوسط مؤهلاتهم العلمية أدنى من تلك التي يتحصل عليها الذين يعملون في المؤسسات الكبرى<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تنقسم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى عدة أشكال، وهذا بسبب تنوع المجالات والأنشطة التي تعمل فيها هذه المؤسسات، ويمكن تلخيص أهم الأشكال التي يمكن أن تكون عليها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فيما يلي:

#### أولاً: حسب الشكل القانوني

إن الشكل القانوني للمؤسسات هو الهوية الرسمية التي تمنحها الدولة للمؤسسة عند تكوينها والتي تحدد حقوق وواجبات تلك المؤسسات وتنظيم العلاقات مع كافة الأطراف التي تتعامل معها وهي كما يلي:

أ- **المؤسسات الفردية:** تعود ملكية المؤسسة لشخص واحد يكون المالك والمدير والمستثمر والمستفيد في آن واحد، ويشترط القانون على هذه المؤسسات أن تقيّد في السجل التجاري، كما يجب أن تلتزم بأصول المحاسبة ومسك الدفاتر المعتمدة لأغراض الضرائب<sup>3</sup>.

ب- **الشركات:** تعرف الشركة بأنها عقد بين اثنين أو أكثر يلتزم كل من المتعاقدين بوصفه حصة في رأس مال لأجل عمل مشترك وتقسيم الأرباح التي تنشأ منه بينهم. وتعتبر الشركات شخصا معنوياً، أي أن لها اسماً وحقوقاً مستقلة عن الشركاء<sup>4</sup>.

وتنقسم الشركات بشكل عام إلى قسمين رئيسيين هما: شركات الأشخاص وشركات الأموال.

1- **شركة الأشخاص:** هي عبارة عن ارتباط بين شخصين أو أكثر على أن لا يتجاوز عدد الشركاء في هذا النوع عن عشرين شخصاً، ويتم اقتسام ما ينشأ من ربح أو خسارة<sup>5</sup>.

1-1 **شركات التضامن:** من شراكة طوعية بين شخصين أو أكثر للقيام بمؤسسة تدر عائداً مالياً عليهم وتحقيق ربحاً لهم، وهم مسؤولين مسؤولية شخصية كاملة غير محدودة اتجاه مسؤوليات الشركة والتزاماتها، ويجب أن يعمل الشركاء على

1- حباية عبد الله، مرجع سبق ذكره، ص 38.

2- عثمان حسن عثمان، مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية الاقتصادية، مداخلة ضمن الدورة التدريبية الدولية حول تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتطاعات المغاربية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، 25-28 ماي 2003، ص 5.

3- عبد الغفور عبد السلام وآخرون، إدارة المشروعات الصغيرة، دار الصفاء، ط 1، 2001، ص ص 23، 24.

4- محمد الصيرفي، مرجع سبق ذكره، ص 86.

5- عبد الغفور عبد السلام وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 24.

التوصل إلى اتفاق قانوني يوضح مسبقاً مقدار حصة كل منهم من رأس المال واقتسام الأرباح وحل الخلافات وغير ذلك من العوامل المنظمة لعلاقة الشركاء<sup>1</sup>.

**1-2- شركات التوصية البسيطة:** هي من شركات الأشخاص تقوم على الاعتبار الشخصي، ولا تختلف عن شركة التضامن إلا من ناحية واحدة وهي أن هذه الشركة تقوم على وجود نوعين من الشركاء النوع الأول هم شركاء متضامنون ملتزمون بسداد خسائر الشركة من أموالهم الخاصة أما النوع الثاني هم شركاء الموصون حيث يساهمون بنسب معينة في رأس مال الشركة ولا يتدخلون في الإدارة وعند حدوث خسائر يلتزمون بسداد ديون الشركة وكل حسب مساهمته في رأس المال فقط<sup>2</sup>.

**1-3- شركة المحاصة:** هي شركة تجارية تتعقد بين شخصين أو أكثر، ويدير أعمالها شريك ظاهر يتعامل مع الغير، وتكون الشراكة في هذا النوع من الشركات مقتصرة على العلاقة الخاصة بين الشركاء، كما أن شركة المحاصة لا تتمتع بالشخصية الاعتبارية ولا تخضع لأحكام وإجراءات التسجيل<sup>3</sup>.

**2- شركة الأموال:** تقوم على أساس تكوين رؤوس الأموال على شكل أسهم والميزة الأساسية لهذا النوع من شركات الأموال هي توزيع المخاطر بين عدد كبير من المساهمين، حيث تقتصر مسؤولية كل من المستثمرين بالنسبة للالتزامات الشركة لدى الغير على قدر مساهمة في رأس المال<sup>4</sup>.

تنقسم شركة الأموال إلى:

**1-2- الشركة ذات المسؤولية المحدودة:** تتألف من عدد من الشركاء لا يقل عن اثنين ولا يزيد عن خمسين شخص، وتكون مسؤولية الشريك فيها عن ديونها والتزاماتها المترتبة عليها وخسائرها بمقدار حصته في رأسمال الشركة، للشركة مدير أو هيئة إدارة من بين الشركاء كما يمكن اعتماد شخص من خارج الشركاء لإدارة هذه الشركة<sup>5</sup>.

**2-2- شركة التوصية بالأسهم:** تتألف شركة التوصية من فئتين من شركاء متضامنون لا يقل عددهم عن اثنين، ويكونون مسؤولين عن ديون الشركة والالتزامات المترتبة عليها بأموالهم وممتلكاتهم الخاصة، أما الفئة الثانية من الشركاء فهم مساهمون لا يقل عددهم عن اثنين يملكون أسهما في رأسمال الشركة بمقدار مشاركتهم، ويكونون مسؤولين عن ديون الشركة والتزاماتها بمقدار ما يملك من أسهم فقط ولا يجوز له الاشتراك في إدارة الشركة<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> - مزهر شعبان العاني وآخرون، إدارة المشروعات الصغيرة منظور ريادي تكنولوجي، دار الصفاء، عمان، ط 1، 2010، ص 76.

<sup>2</sup> - محمد هيكل، مهارات إدارة المشروعات الصغيرة، مجموعة النيل العربية، القاهرة، ط 1، 2003، ص 50.

<sup>3</sup> - مزهر شعبان العاني وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 84.

<sup>4</sup> - محمد هيكل، مرجع سبق ذكره، ص 50، 51.

<sup>5</sup> - فايز جمعة صالح النجار، عبد الستار محمد العلي، الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، دار الحامد، عمان، ط 2، 2008، ص 304.

<sup>6</sup> - المرجع نفسه، ص 303.

## ثانيا: حسب معيار النشاط

يمكن تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب النشاط (القطاعات) إلى الأنواع التالية<sup>1</sup>:

- أ- **المؤسسات الإنتاجية**: تتمثل في المؤسسات التي تنتج سلعا استهلاكية مثل المؤسسات الصغيرة واليدوية وورش الإنتاج التي تستخدم الموارد المحلية، والمؤسسات التي تنتج سلعا إنتاجية لأجزاء تساهم في إنتاج سلعة أخرى كالمؤسسات المغذية لإنتاج الملابس الجاهزة أو الصناعات المغذية للسيارات.
- ب- **المؤسسات الخدمية**: وهي التي تقدم خدمات لعملائها مثل خدمة الاستثمارات الطبية أو الهندسية أو الإدارية أو الإنتاجية أو السياحية أو إصلاح السيارات أو خدمات الكمبيوتر.
- ج- **المؤسسات التجارية**: وهي كل مؤسسة تقوم بشراء سلعة ثم تقوم بإعادة بيعها أو تعبئتها وتغليفها وبيعها بقصد الحصول على ربح مثل تجارة الجملة والتجزئة.

## ثالثا: حسب الحجم

يمكن تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب هذا المعيار إلى الأنواع التالية<sup>2</sup>:

- أ- **مؤسسات متناهية الصغر**: تتميز بأن العاملين فيها يقل عن 4 أشخاص، أي أنها صغيرة جدا، وفي أغلب دول العالم لا يخضع لقانون العمل.
- ب- **مؤسسات صغيرة**: تستخدم المؤسسة بين 5- 15 شخص، وتتميز بمعرفة العاملين بعضهم البعض شخصا، كمجموعة عمل واحدة، لهذا تسود المؤسسة الاتصالات والعلاقات الشخصية وليست علاقة رسمية.
- ج- **مؤسسات متوسطة الحجم**: مؤسسة متوسطة الحجم هي عمل من يعملون فيه بتكوين جماعات صغرى، فلا يستطيع الفرد أن يعرف كل العاملين شخصا، ولكنه يمكن أن يعرفهم عن طريق الجماعات التي هم أعضاء فيها، وهو ما يحصل عندما يزيد عدد العاملين عن 15 أو 20 وخاصة إذا وصل العدد إلى 90 أو 100 وهنا تبدأ الحاجة لبعض التقسيم للعمل والتخصيص، وبعض التعليمات الرسمية.
- د- **مؤسسات كبيرة الحجم**: هي مؤسسة كبيرة يزيد عدد العاملين عن 200 أو 300 مثلا، تحتاج المؤسسة دوائر متخصصة وتقسيم للعمل وتعليمات وإجراءات رسمية، وتصبح العلاقات بين الأفراد محصورة بمن يعملون معهم.
- هـ- **شركات ضخمة أو عملاقة**: هي شركات يصل عدد العاملين فيها الآلاف، بل عشرات الألوف، تتميز هذه الشركات بأنها تضم وحدات قد تكون موزعة في أكثر من دولة، فغالبا ما تكون الشركات متعددة الجنسيات، هذه الشركات تحتاج إلى أعداد كبيرة من القوانين والأنظمة والعاملين.

<sup>1</sup> - محمد هيكال، مرجع سبق ذكره، ص ص 21، 22.

<sup>2</sup> - سعاد نائف برنوطي، إدارة الأعمال الصغيرة أبعاد للريادة، دار وائل، عمان، ط 1، 2005، ص ص 142، 143.



## رابعاً: حسب طبيعة الملكية

يمكن توزيع المؤسسات حسب هذا المعيار إلى مؤسسات خاصة ومؤسسات عامة، ومؤسسات مختلطة، كما

يلي:

أ- **المؤسسات الخاصة:** يقصد بالمؤسسة الخاصة تلك المؤسسة التي تقوم في المقام الأول من الاعتبار على فكرة الملكية الخاصة، وتهدف أساساً إلى النفع الخاص الذي يتمثل في تحقيق الأرباح<sup>1</sup>.

ب- **المؤسسات العامة:** يقصد بالمؤسسة العامة ذلك النوع من المؤسسات التي تمتلكها وتديرها سلطة عامة سواء انفردت بذلك أو شاركها فيه غيرها، ومن هنا فإن هذه المؤسسات تهدف في المحل الأول من الاعتبار إلى تحقيق المصلحة العامة<sup>2</sup>.

ج- **المؤسسات المختلطة:** يقصد بهذا النوع تلك المؤسسات التي تشترك فيها السلطة العامة مع الأفراد، ولهذا النوع أشكال تقليدية وشكل حديث وتنصرف الأشكال التقليدية إلى الامتياز وإلى المشاطرة وينصرف الشكل الحديث إلى شركات الاقتصاد المختلط<sup>3</sup>.

### المطلب الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية

تحتل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مكانة هامة في اقتصاديات الدول، وذلك من خلال مساهمتها في التخفيف من حدة البطالة المتفشية في وسط الشباب وتوفير مناصب العمل فإنها تمثل أفضل الوسائل المتاحة للإنعاش الاقتصادي، وتتناول مساهمتها في الاقتصاد عن طريق العناصر التالية:

#### الفرع الأول: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في النشاط الاقتصادي

يمكن اعتبار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أنها العمود الفقري لأي اقتصاد وطني فقد بينت الإحصائيات المنشورة في الولايات المتحدة أن ما يقارب 20,5 مليون مشروع من بين 21 مليون مشروع تعتبر مؤسسات صغيرة ومتوسطة أي بنسبة 98% والتي تعمل في مختلف المجالات الاقتصادية.

#### أولاً: أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على مستوى التصدير

يعتبر التصدير أحد الوسائل الهامة لضبط ميزان مدفوعات الدول وتوفير العملة الأجنبية، ونظراً لارتفاع عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في معظم بلدان العالم الآن، فإنها لا بد أن تلعب دوراً هاماً في عملية التصدير إذ تحظى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بدور فعال في تنمية الصادرات ويرجع ذلك إلى عدة عوامل تكسب السلع والخدمات التي

<sup>1</sup> - عادل أحمد حشيش، أصول الاقتصاد السياسي مدخل لدراسة أساسيات علم الاقتصاد، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 1998، ص 129.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص 133.

<sup>3</sup> - المرجع نفسه، ص ص 134، 135.

تقدمها هذه المؤسسات ميزة تصديرية وأهم هذه العوامل نجد<sup>1</sup>:

- منتجات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كثيفة العمل مما يخفض من تكلفة الوحدة المنتجة وبالتالي تكسب ميزة تنافسية في أسواق التصدير.

- تتمتعها بقدر أكبر من المرونة في التحول من نشاط لآخر ومن خط إنتاج لآخر ومن سوق لآخر لانخفاض حجم إنتاجها نسبيا على المدى القصير.

وتسهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إسهاما كبيرا في التصدير لمعظم الدول الصناعية حيث تتجاوز قيمتها من الصادرات 50% في إيطاليا وبين 40-46% في الدنمارك وسويسرا و30% 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 الصين. ونظرا لأهمية هذا القطاع في تنمية الصادرات سعت العديد من الدول إلى مساعدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدخول إلى الأسواق الخارجية وذلك عن طريق تسهيلات وحوافز أو عن طريق مساعدات مالية مباشرة من الدولة.

**ثانيا: المساهمة في المقابلة من الباطن (المساهمة في تحقيق التكامل الصناعي بين المؤسسات)**

وتلجأ المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لهذا النوع من التعاقد لأنه يساعدها على حل نقاط الاختناق المترتبة على تواضع قدرتها المالية والإدارية وتسويقها، والميزة الرئيسية من التعاقد من الباطن بين المؤسسات الكبيرة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي أن تضيي نوعا من المرونة والكفاءة على النظام الصناعي ككل، والنتيجة هي ارتفاع إنتاجية القطاع الصناعي ككل.

ويمكن لعلاقة التكامل بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من جهة والمؤسسات الكبيرة من جهة أخرى أن تأخذ

شكلين<sup>2</sup>:

**أ- التكامل غير المباشر:** يقصد به تقسيم المهام بين المؤسسات الصغيرة والكبيرة دون اتفاق مباشر بين الطرفين. ويعتمد هذا التكامل بصفة أساسية على السوق، حيث يتم إنتاج المنتجات بأقل تكلفة ممكنة لتحقيق أقصى ربح.

**ب- التكامل المباشر:** يتم من خلال التعاقد بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة، على أساس أن إحدى هذه المؤسسات تستخدم منتجات المؤسسات الأخرى بصورة منتظمة كمدخلات في عملية التصنيع.

**ثالثا: المساهمة في زيادة الناتج الداخلي الخام**

يتضح دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الناتج الداخلي من خلال رفع مستوى التوظيف لعنصر العمل

<sup>1</sup>- وصاف سعدي، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتنمية الصادرات، مداخلة ضمن الملتقى الوطني الأول حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة عمار ثلاجي، الأغواط، يومي 08 و09 أبريل 2002، ص ص 18، 19.

<sup>2</sup>- فتحي السيد عبده أبو السيد أحمد، مرجع سابق ذكره، ص ص 69، 70.

الذي هو أبرز عناصر الإنتاج وبالتالي الرفع من مستوى الطلب الكلي الفعال على السلع الاستهلاكية والاستثمارية، فكلما زاد التوظيف أدى ذلك إلى زيادة الدخل لأفراد المجتمع، فجزء من هذا الدخل يوجه للاستهلاك مباشرة من الأسواق، أما الجزء المتبقي فيوجه للاستثمار في مشاريع صغيرة أو يدخر في المؤسسات المالية التي توجهه بدورها إلى الاستثمار. كما أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تساعد على رفع معدلات الإنتاجية لمختلف عوامل الإنتاج التي تستخدمها، كما تعمل على زيادة دورة المبيعات مما يقلل من تكاليف التخزين والتسويق بما يساعد على وصول المنتجات للمستهلك بأقل تكلفة ممكنة، وتؤدي هذه العوامل التي سبق ذكرها إلى زيادة حجم الناتج الوطني وتنوعه لشمولية هذه المؤسسات العديد من القطاعات الاقتصادية<sup>1</sup>. ويتضح ذلك من خلال النتائج المحققة على مستوى الدول الأوروبية وأمريكا وبعض دول شرق آسيا وأمريكا اللاتينية وذلك من خلال النسب المبينة في الجدول الآتي:

جدول رقم (02): نسب النمو في الإنتاج الداخلي الخام لعدة دول من العالم

نسبة الإنتاج الداخلي الخام					الدول
2011	2010	2009	2008	2007	
3	3,7	5,1 -	1,1	3,3	ألمانيا
5,2	7	2,7 -	2,3	6,4	الصين
6,9	9,6	8,2	3,9	9,8	الهند
2,7	7,5	0,3 -	5,2	6,1	البرازيل
0,7	2,1	4,4 -	1,1 -	3,5	بريطانيا
8,9	9,2	0,9	6,8	8,7	الأرجنتين
1,7	3	3,5 -	0,4 -	1,9	الوم أ
0,7 -	4,4	5,5 -	1 -	8,2	اليابان

**المصدر:** بغداد بنين، عبد الحق بوقفة، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية وزيادة مستويات التشغيل، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، يومي 5 و6 ماي 2013، ص 9.

من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا أن نسب النمو الاقتصادي المتمثلة أساسا في الناتج الداخلي الخام شهدت زيادات معتبرة بشكل متذبذب، غير أنه في سنتي 2008، 2009 شهدت معدلات سالبة في النمو نتيجة أسباب عديدة

<sup>1</sup> - بغداد بنين، عبد الحق بوقفة، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية وزيادة مستويات التشغيل، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، يومي 5 و6 ماي 2013، ص 9.

سببها الأساسي الأزمة المالية العالمية.

## الفرع الثاني: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في النشاط الاجتماعي

لا يقتصر دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على الجانب الاقتصادي فقط ولكن دورها يشمل أيضا الجانب الاجتماعي، فهي توفير مناصب الشغل بالإضافة إلى توفير الطلب على السلع الاستهلاكية وتحقيق التوازن الجهوي بالإضافة إلى عدالة التنمية من الوظائف المعتمدة في هذا الميدان.

### أولاً: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في زيادة مستوى التشغيل

أصبحت مشكلة البطالة سمة مميزة للاقتصاديات المعاصرة، ومنذ سنوات دفعت غالبية الدول للاهتمام أكبر بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. على الرغم من ضآلة حصته في السوق العالمي، فإنه يعتبر الوسيلة الفعالة لامتنعاص من حدة مشكلة البطالة، ويمكن للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة أن تستقطب كم كبير من اليد العاملة، سواء المؤهلة أو غير ذلك نظراً لمقدرتها على توفير عدة عناصر والتي ويمكن إبراز أهمها في ما يلي<sup>1</sup>:

أ- **استقطاب العاملين وتكوينهم:** المصدر الحقيقي لتكوين القدرات التنافسية واستمرارها هو المورد البشري الفعال، وعلى هذا الأساس، يتجلى الاهتمام بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من قبل الحكومات والأفراد في الوقت الراهن، نظراً للأدوار التي تسعى إلى تحقيقها من خلال تشغيل العاملين وتكوينهم.

ب- **عدم تطلبها لمهارة كبيرة:** تستقطب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمال الذي لا يلبون احتياجات المؤسسات الكبرى وبذلك تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قادرة على امتنعاص البطالة وخلق فرص عمل جديدة هذا لأنها لا تتطلب المهارات الفنية التي تتطلبها المشاريع الكبيرة، والجدول التالي يبين نسبة اليد العاملة المشغلة في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مقارنة مع النسبة الإجمالية لليد العاملة المشغلة في مختلف الدول.

<sup>1</sup> - بغداد بنين، عبد الحق بوقفة، مرجع سبق ذكره، ص 11.

جدول رقم (03): نسبة اليد العاملة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من إجمالي اليد العاملة

البلدان	نسبة اليد العاملة المستغلة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من إجمالي اليد العاملة	نسبة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من إجمالي المؤسسات الاقتصادية
ألمانيا	65,7	99,7
اليابان (القطاع الإنتاجي فقط)	73,8	99,5
الو م أ	53,7	99,7
فرنسا	69	99,9
كندا (اليد العاملة للقطاع الخاص فقط)	66	99,8
انجلترا	67,2	99,9
السويد (اليد العاملة للقطاع الخاص فقط)	56	99,8

**المصدر:** بغداد بنين، عبد الحق بوقفة، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية وزيادة مستويات التشغيل، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، يومي 5 و6 ماي 2013، ص 11.

فمن خلال الجدول أعلاه الذي يبين نسبة العمالة التي تعمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من إجمالي العمالة لكل دولة، حيث تشكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الولايات المتحدة نسبة 99,7% من إجمالي المؤسسات وتساهم في توفير نسبة 53,7% من العمالة، اليابان بلغت لها نسبة العمالة 73,8%، أما فرنسا بلغت بها نسبة العمالة ب 69% من إجمالي اليد العاملة.

### ثانيا: رفع مشاركة الإناث في النشاط الاقتصادي

إن تدعيم دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات الريفية التي يتم ممارستها في القرى والأقاليم المختلفة يساعد على رفع نسبة مشاركة الإناث في الأنشطة المختلفة التي تتطلب عمالة نسائية مثل المشغولات والملابس المطرزة والنسيج حيث يساعد هذا استغلال طاقتهن والاستفادة من أوقات فراغهن وزيادة دخلهن ورفع مستوى معيشتهم ومن ثم تحقيق الاستغلال الأمثل للقوى العاملة من النساء ويدعم مشاركتهن في النشاط الاقتصادي ويحد من بطالتهن، وتشير

الدراسات إلى أن مساهمة المرأة هذا القطاع تعد فعالة وجيدة<sup>1</sup>.

### ثالثاً: تلبية حاجيات السكان

لقد عملت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة جنباً إلى جنب مع المؤسسات الكبيرة على توفير حاجيات السكان وذلك بالنظر إلى اتصالها المباشر بالمستهلك فعملت على الرفع من المستوى المعيشي للأفراد من خلال توفير السلع التي يمكن لذوي الدخل المنخفض اقتنائها وعملت كذلك على توفير السلع الوسيطة التي تستعملها المؤسسات الكبيرة في عملية إنتاجها بالإضافة إلى توفير مناصب الشغل وهو من أهم الأهداف التي يرمي إليها كل بلد<sup>2</sup>.

مما تم التطرق إليه سابقاً يتضح وجود تباين في اعتماد تعريف موحد وشامل للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة وذلك راجع إلى التباين الكبير في اقتصاديات الدول والمنظمات فكل يعرفها حسب حاجته الخاصة إليها، غير أن الشيء الأكيد أن قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أصبح أكثر من السابق يكتسب أهمية خاصة بحكم المزايا التي تنفرد بها وما ينجم عنه من أثر اقتصادي يساهم بفعالية عالية في تحقيق الدور الرائد الذي تلعبه هذه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التطور الاقتصادي والاجتماعي، بسبب قدرتها الهائلة على المزج بين النمو الاقتصادي وتوفير مناصب الشغل.

### المبحث الثاني: مصادر، أساليب والمعوقات التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

ليس هناك من شك في أن جميع المؤسسات على مختلف مستوياتها ومهما كان حجمها وطبيعتها نشاطها سواء كانت مستحدثة أو قديمة تحتاج إلى التمويل المناسب والمهارات الإدارية الملائمة حتى تنمو وتحقق دخلاً وربحاً مقبولين، وتعتبر مشكلة التمويل أهم وأبرز المشكلات التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلا أنها تبقى تعاني من جملة من العراقيل والمشاكل التي تحد من نموها ونشاطها وهذا ما سنتناوله في هذا المبحث.

### المطلب الأول: مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تحتاج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للتمويل في مجالات البحث والتدريب ومتابعة الأسواق ومسايرة تطورات الإنتاج، إضافة إلى حالات تتعرض فيها المؤسسة لأي حدث استثنائي، ويمكن حصر مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مصادر التمويل الداخلية ومصادر التمويل الخارجية.

### الفرع الأول: مصادر التمويل الداخلية

تعتمد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كغيرها من المؤسسات على مصادرها الداخلية قبل اللجوء إلى المصادر

<sup>1</sup> - شبوطي حكيم، الدور الاقتصادي والاجتماعي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أبحاث اقتصادية وإدارية، جامعة يحي فارس بالمدينة، العدد 03، 2008، ص ص 218، 219.

<sup>2</sup> - عيسى دارحي، لخضر عدوكة، الدور الاقتصادي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الشاملة، مداخلة ضمن الملتقى الوطني الثاني حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية المستدامة واقع وآفاق، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي، يومي 13 و14 نوفمبر 2012، ص 8.

الخارجية، وتمثل المصادر الداخلية فيما يلي:

### أولاً: رأس المال (الأموال الشخصية)

هو التمويل المقدم من صاحب المشروع نفسه، سواء في بداية تكوين المشروع أو عند الحاجة إلى التوسع في المشروع حيث يعزز عندها صاحب المشروع الأموال المقدمة للمشروع بأموال إضافية جديدة لم تكن أصلاً داخلة في أصول المشروع بتحويل بعض أملاكه الخاصة لخدمة المشروع الذي يملكه، وتعتمد نسبة عالية من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على هذا النوع من التمويل<sup>1</sup>.

### ثانياً: التمويل الذاتي

يعرف التمويل الذاتي على أنه عبارة عن الأموال المتولدة من العمليات الجارية للمؤسسة أو من مصادر عرضية دون اللجوء إلى المصادر الخارجية<sup>2</sup>.

وتمثل مصادر التمويل الذاتي في:

أ- **الاهتلاكات**: يعرف الاهتلاك على أنه مصروف لا يستخدم أموال الحاضر إن كان يترتب عليه خصم جزء من الإيرادات واحتجازه لفترة إلى حين وقت إحلال الأصول التي خصص لحسابها أقساط الاهتلاك وبالتالي فإن تخصيص الاهتلاكات يسمح للمؤسسة بتجديد استثماراتها<sup>3</sup>.

ب- **المؤونات**: هي الخسائر قد تكون محتملة الوقوع أو قد تقع وفي هذه الحالة تبقى هذه الأموال تحت تصرف المؤسسة وفي نهاية الدورة تنتقل إلى الاحتياطات بعد طرح قيمة الضريبة، ومنه فهي تمثل مورد ذاتي للمؤسسة<sup>4</sup>.

ج- **الأرباح المحتجزة**: هي ذلك الجزء من حقوق الملكية الذي تستمده المؤسسة من ممارسة عملياتها المربحة وتمثل في المتبقي من الأرباح بعد تجنب الاحتياطات والتوزيعات<sup>5</sup>.

### الفرع الثاني: مصادر التمويل الخارجية

عادة لا تستطيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تغطية كل احتياجاتها التمويلية الداخلية لذلك تلجأ إلى المصادر

الخارجية والمتمثلة في:

### أولاً: الائتمان التجاري

عادة ما يستعمل الائتمان لتنشيط المبيعات، وهو في الأساس وسيلة للشراء مع تأجيل الدفع على فترات مختلفة

1- فايز جمعة صالح النجار، عبد الستار محمد العلي، مرجع سبق ذكره، ص 196.

2- عبد الغفار حنفي، الإدارة المالية العصرية، الدار الجامعية، بيروت، 1990، ص 425.

3- منير إبراهيم هندي، الفكر الحديث في مصادر التمويل، ج 2، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1998، ص 83.

4- عبد الغفار حنفي، مرجع سبق ذكره، ص 422.

5- سمير محمد عبد العزيز، اقتصاديات الاستثمار التمويل (التحليل المالي)، مؤسسة التحليل الجامعية، الإسكندرية، ط 1، 1992، ص 212.

مع أخذ فترة سماح معينة قبل أن يبدأ التسديد فوراً. فإذا استطاعت المؤسسات الصغيرة على اختلاف أنشطتها الحصول على هذا النوع من الائتمان بذلك قد وفرت جزءاً كبيراً من احتياجاتها، ومن الواضح أن هذا الائتمان يحتاج إلى السمعة الحسنة<sup>1</sup>.

### ثانياً: الائتمان المصرفي

تعرف الائتمان المصرفي بأنه تلك الخدمات المقدمة للزبائن التي يتم بمقتضاها تزويد الأفراد والمؤسسات في المجتمع بالأموال اللازمة على أن يتعهد المدين بسداد تلك الأموال دفعة واحدة، أو على أقساط في تواريخ محددة، ويتم تدعيم هذه العلاقة بتقديم مجموعة من الضمانات التي تكفل للمصرف استرداد أمواله في حالة توقف الزبون عن السداد بدون أية خسائر<sup>2</sup>.

### ثالثاً: التمويل من المصادر الخارجية غير الرسمية

يعتبر هذا النوع من التمويل من أكثر المصادر شيوعاً لتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخاصة في الدول النامية، ويمكن تعريف التمويل غير الرسمي بأنه الذي يتم من خلال قنوات تعمل غالباً خارج إطار النظام القانوني الرسمي في الدولة، حيث يأخذ هذا التمويل مجموعة من الأشكال كالتمويل من الأصدقاء والأقارب<sup>3</sup>.

### رابعاً: التمويل عن طريق المؤسسات المتخصصة في الدعم والجمعيات المهنية

رغبة من الحكومة في ترقية وتنمية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قامت بإنشاء مجموعة من المؤسسات والهيئات الحكومية بالإضافة إلى الجمعيات المهنية التي تسعى إلى تزويد هذا النوع من المؤسسات بالدعم والمساعدات المالية والفنية، ومن أهم هذه المؤسسات نجد<sup>4</sup>:

**أ- المؤسسات والصناديق التمويلية:** غالباً ما تكون هذه المؤسسات حكومية أو سبه حكومية إلى حد ما تقوم الحكومات بإنشاء مثل هذه المؤسسات وتشجيع على إقامتها لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمساهمة في تطويرها عن طريق توفير التمويل اللازم لها، والعمل على زيادة العمل والتقليل من حدة الفقر والبطالة.

**ب- الصناديق والهيئات التطوعية غير الحكومية المحلية والأجنبية:** جاء تأسيس هذه الجمعيات والهيئات نظراً

<sup>1</sup>- فايز جمعة صالح النجار، عبد الستار محمد العلي، مرجع سبق ذكره، ص 198.

<sup>2</sup>- عبد العزيز الدغيم وآخرون، التحليل الائتماني ودوره في ترشيد عمليات الإقراض المصرفي بالتطبيق على المصرف الصناعي السوري، مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 28، العدد 3، 2006، ص 194.

<sup>3</sup>- محمد عبد الحليم عمر، التمويل عن طريق القنوات التمويلية غير الرسمية، مداخلة ضمن دورة تدريبية حول تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، 25-28 ماي 2003، ص 5.

<sup>4</sup>- بوعافية سمير، حفاف وليد، المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومشكلة تمويلها في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول سبل تطوير البدائل التمويلية للمشاريع الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، يومي 12 و13 ماي 2009، ص ص 4، 5.



للحاجة الملحة لتوفير الخدمات الاقتصادية والاجتماعية لمختلف أفراد المجتمع وشرائحه العديدة وتتوجه هذه الجهات عادة لقطاعات وفئات محددة مسبقا.

### المطلب الثاني: أساليب تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تختلف أساليب تمويل المؤسسات باختلاف المرحلة التي تمر بها والغرض المراد من التمويل. ويمكن أن نميز بين مجموعة من الأساليب التقليدية والمستحدثة كما يلي:

#### الفرع الأول: الأساليب التقليدية في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

نميز في هذا الأسلوب نوعين من التمويل فنجد التمويل طويل ومتوسط الأجل والتمويل قصير الأجل كالتالي:

##### أولاً: التمويل طويل ومتوسط الأجل

يكون التمويل طويل ومتوسط الأجل موجه لتمويل النشاطات الاستثمارية خارج الاستغلال التي تتطلب أموال وذلك من أجل توسيع المؤسسة أو إقامة مشروع جديد وتلجأ المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إليه بغرض تمويل الجزء الدائم من استثماراتها في رأسمال العامل المتداول والإضافات على موجوداتها الثابتة، وتشمل<sup>1</sup>:

أ- قروض الاستثمار متوسطة الأجل: توجه لتمويل الاستثمارات التي لا يتجاوز عمرها الإنتاجي 7 سنوات.

ب- قروض الاستثمار طويلة الأجل: تلجأ المؤسسات التي تقوم باستثمارات طويلة الأجل إلى البنوك لتمويل العمليات نظرا للمبالغ الكبيرة التي لا يمكن أن تعبئها لوحدها، وكذلك نظرا لمدة الاستثمار وفترات الانتظار طويلة الأجل قبل البدء في الحصول على العوائد، حيث تفوق مدتها 7 سنوات ويمكن أن تمتد أحيانا إلى 20 سنة.

##### ثانياً: التمويل قصير الأجل

يقصد التمويل قصير الأجل تمويل نشاط الاستغلال، بمعنى تمويل العمليات التي تقوم بها المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في الفترة القصيرة والتي لا تتعدى 12 شهرا ويوجه هذا التمويل لتغطية الاحتياطات التي تبرز على مستوى حسابات المدينين والدائنين والعلاقة بين مجموعة هذه الحسابات تشكل ما يعرف برأس المال العامل<sup>2</sup>.

#### الفرع الثاني: الأساليب المستحدثة في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

بالموازاة مع الأساليب التقليدية المعتمدة في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتي سبق وأن تعرضنا لها، هناك

أساليب مستحدثة لتمويل هذه المؤسسات والمتمثلة في:

##### أولاً: رأس المال المخاطر

يعرف هذا النوع من التمويل على أنه عبارة عن أسلوب أو تقنية لتمويل المشاريع الاستثمارية بواسطة شركات

<sup>1</sup> - الطاهر لطرش، تقنيات البنوك، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط 1، 2001، ص، ص 74، 75.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص 57.

تدعى بشركات رأس المال المخاطر، وهذه التقنية لا تقوم على أساس المشاركة حيث يقوم المشارك بتمويل المشروع من دون ضمان العائد ولا مبلغه وبذلك فهو يخاطر بأمواله ولهذا نرى بأنها تساعد أكثر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تواجه صعوبة في التمويل، حيث أن النظام المصرفي يرفض منحها القروض نظرا لعدم توفر الضمانات<sup>1</sup>.

### ثانيا: التمويل التأجيري

هو عبارة عن عملية يقوم بموجبها بنك، أو مؤسسة مالية أو شركة تأجير مؤهلة قانونا لذلك بوضع آلات أو معدات أو أية أصول مادية أخرى بحوزة مؤسسة مستعملة على سبيل الإيجاز مع إمكانية التنازل عنها في نهاية الفترة المتعاقد عليها، ويتم التسديد على أقساط يتفق بشأنها تسمى ثمن الإيجار<sup>2</sup>.

يمكن أن ندرج أصناف التمويل التأجيري على النحو التالي:

أ- **التأجير التشغيلي:** يستخدم المستأجر في هذا النوع الأصل خلال مدة زمنية قصيرة مقارنة بالعمر الإنتاجي له، لهذا فإن ملكية الأصل تبقى في حوزة الجهة المؤجرة، كما يكون هذا التأجير مرفقا بتقديم خدمات أخرى، أي ما يعرف باستئجار الخدمات، فهنا تكون المؤسسة المؤجرة هي نفسها منتج الأصل محل الاهتمام، وتحمل مسؤولية الصيانة، وتوليد قطع الغيار للمؤسسة المستأجرة<sup>3</sup>.

ب- **التأجير التمويلي:** هو صيغة بديلة لمصادر التمويل الأخرى وبمقتضاها يقوم البنك بشراء الأصل الرأسمالي الذي يحتاجه العميل ثم يقوم بتأخيره له لفترة محددة متفق عليها مقابل مبلغ يقوم البنك بتحصيله دوريا من العميل، والمبلغ المتحصل ليس مجرد إيجار ولكن يتضمن عائد مناسب للبنك ويغطي ثمن الأصل بالكامل. وفي نهاية الفترة المحددة للعقد، تنتقل ملكية الأصل إلى العميل<sup>4</sup>.

ج- **البيع ثم الاستئجار:** في هذه الحالة، تقوم المؤسسة ببيع إحدى أصولها إلى مؤسسة مالية كبنك مثلا، وفي نفس الوقت توقع معها اتفاقية لاستئجار هذا الأصل خلال فترة زمنية معينة حسب شروط العقد، يحق للمؤسسة المؤجرة بأن تسترد الأصل عند انتهاء عقد الإيجار<sup>5</sup>.

د- **قرض الإيجار الرفعي:** يخصص هذا القرض لتمويل الأصول الثابتة مرتفعة القيمة، حيث يتضمن تدخل ثلاثة أطراف المستأجر الذي يستفيد من الأصل على سبيل الاستئجار مقابل دفعة لأقساط محددة، والمؤجر الذي يقوم بشراء

1- أحمد بوراس، تمويل المنشآت الاقتصادية، دار العلوم، الجزائر، دون سنة، ص 71.

2- الطاهر لطرش، مرجع سبق ذكره، ص 76.

3- محمد كمال، خليل الحمزاوي، اقتصاديات الائتمان المصرفي، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2000، ص 80.

4- غريب جبر جبر، دراسة تحليلية للجوانب المالية والمحاسبية في المشروعات الصغيرة والمتوسطة، مداخلة ضمن المؤتمر حول تطوير إدارة المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الوطن العربي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2007، ص 23.

5- محمد صالح الحناوي، الإدارة المالية والتمويل، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2000، ص 74.

الأصل وقت الاتفاق مع المستأجر، وذلك بتمويله لجزء منه فقط بأمواله الخاصة والباقي يتم تمويله بقرض مصرفي طويل أو متوسط الأجل يتم الحصول عليه من البنك، وهو مرهون بضمان الأصل محل الاتفاق<sup>1</sup>.

### ثالثا: التمويل عن طريق الأسواق المالية

يعتبر التمويل عن طريق الأسواق المالية من الصيغ التي لجأ إليها مختلف الدول وخاصة المتطورة منها، ويعرف هذا النوع من التمويل بأنه سوق مستمرة يجمع فيها أصحاب رؤوس الأموال والسماسة للتعامل في الأوراق المالية وفقا لنظم ثابتة ولوائح محددة، وفي جميع الأحوال يتحدد سعر الأوراق المالية بعوامل العرض والطلب شأنها في ذلك شأن أية سلعة<sup>2</sup>.

### رابعا: نظام حاضنات الأعمال

تعرف حاضنات الأعمال على أنها مؤسسة قائمة بذاتها، لها كيانها القانوني، وتعمل على توفير جملة من الخدمات والتسهيلات للمستثمرين الصغار الذين يبادرون بإقامة مؤسسات صغيرة ومتوسطة بهدف تمويل أولي يمكنهم من تجاوز مرحلة الانطلاق، ويمكن لهذه المؤسسات أن تكون تابعة للدولة أو أن تكون مؤسسات خاصة أو مختلطة<sup>3</sup>.

### خامسا: التمويل عن طريق البنوك الإسلامية

يعد نظام التمويل في البنوك الإسلامية نظاما مستقرا ومرن يهدف إلى ترسيخ مبدأ التعاون والحرية، حيث تحكمه قيم وقواعد تعود بالمنفعة على طرفي التبادل وبالتالي لا يربح طرف على حساب الآخر ويعتبر التمويل الإسلامي بمثابة تقنيات تمويلية بديلة للنظام المعمول به في البنوك الكلاسيكية المبني أساسا على سعر الفائدة<sup>4</sup>.

وعلى سبيل المثال نذكر من الصيغ الإسلامية ما يلي:

**أ- المضاربة:** المضاربة عقد بين طرفين يدفع أحدهما ماله للآخر ليتاجر فيه على أن يكون الربح بينهما حسب ما يتفقان عليه. أما إذا تحققت خسارة فإن صاحب المال يتحملها من ماله والعامل (المضارب) يتحملها من عمله<sup>5</sup>.

**ب- المشاركة:** يعرف التمويل بالمشاركة على أنه تقديم البنك والعمل المال بنسب متساوية أو متفاوتة من أجل إنشاء

1- دويدار هاني محمد، النظام القانوني للتأجير التمويلي، مكتبة الإشعاع الفنية، الإسكندرية، ط 2، 1998، ص 78.

2- صلاح الدين حسن السيسي، بورصات الأوراق المالية، عالم الكتب، القاهرة، ط 1، 2003، ص 15.

3- نجم حسين، ترقية شبكة دعم الصناعات والمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، نظام المحاضن مجمع الأعمال، مداخلة ضمن الملتقى الوطني الأول حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، الجامعة عمار ثلاني، الأغواط، يومي 8 و 9 أبريل، 2002، ص 52.

4- زرقين عبود، العلمي إيمان، الفاكورينغ كأحدث وسيلة لتمويل الصناعات الصغيرة والمتوسطة، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول التنمية الصناعية و ترقية الاستثمار في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 8 ماي 1945، يومي 09 و 10 ديسمبر 2014، ص 144.

5- عبد المجيد تيمواي، شراف براهيم، دور مؤسسات التمويل اللاربوية في تحقيق التنمية الاقتصادية عرض بعض التجارب، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول سياسات التمويل وأثرها على الاقتصاديات والمؤسسات دراسة حالة الجزائر والدول النامية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، سكرة، يومي 21 و 22 نوفمبر 2006، ص 5.

مشروع جديد أو المساهمة في مشروع قائم، بحيث يصبح كل واحد منهما مالكا لحصّة من رأس المال بصفة ثابتة أو متناقصة ومستحقا لنصيبه من الربح، وتقسّم الخسارة على قدر حصّة كل شريك في رأس المال<sup>1</sup>.

**ج- المرابحة:** هي عقد بيع بين طرفين يتضمّن قيام أحدهما ببيع سلعة للطرف الثاني مقابل هامش ربح يضاف إلى الثمن الذي اشتراها به التاجر من السوق<sup>2</sup>.

**د- صيغ التمويل الإسلامية الأخرى:** بالإضافة إلى صيغ التمويل الإسلامية الشائعة، سابقة الذكر يوجد العديد من الصيغ الأخرى نذكر بعضها باختصار فيما يلي:

**1- بيع السلم:** يمكن أن نعرف السلم على أنه البيع الذي يتم فيه تسليم الثمن في مجلس العقد وتأجيل تسليم السلعة الموصوفة بدمة إلى وقت محدد في المستقبل<sup>3</sup>.

**2- التمويل بالاستصناع:** يمكن أن يعرف الاستصناع على أنه عقد على مبيع في الذمة وشرط عمله على الصانع، وهو عقد بين المستصنع والصانع بحيث يقوم الثاني بصناعة سلعة موصوفة، أو الحصول عليه عند أجل التسليم على أن تكون مادة الصنع أو تكلفة العمل من الصانع، وذلك في مقابل الثمن الذي يتفقان عليه وعلى كيفية سداده، حالا أو مقسّطا أو مؤجلا<sup>4</sup>.

**3- الإجارة:** تعرف الإجارة على أنها تملك منافع شيء مباح مدة معلومة بعوض<sup>5</sup>.

**4- القرض الحسن:** هو عقد بين طرفين أحدهما المقرض والثاني المقترض، يتم بمقتضاه دفع مال مملوك للمقرض إلى المقترض على أن يقوم هذا الأخير (المقترض) برده أو رد مثله إلى المقرض في الزمان والمكان المتفق عليهما<sup>6</sup>.

### المطلب الثالث: المشاكل التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بعض المشاكل التي تحد من قدرتها علو العمل ومساهمتها في دفع عجلة

النمو الاقتصادي، ويمكن التطرق إليها على النحو التالي:

---

<sup>1</sup> - خالد أمين عبد الله، حسن حسين سعيد سفيان، العمليات المصرفية الإسلامية الطرق المحاسبية الحديثة، دار وائل، عمان، ط 1، 2008، ص 171.

<sup>2</sup> - هایل عبد المولى طشطوش، مرجع سبق ذكره، ص 85.

<sup>3</sup> - حسين سمحان، موسى عمر مبارك، محاسبة المصارف الإسلامية، دار الميسرة، عمان، ط 1، 2009، ص 181.

<sup>4</sup> - خالد أمين عبد الله، حسين سعيد سعيفان، مرجع سبق ذكره، ص 241.

<sup>5</sup> - أحمد سليمان خصاونة، المصارف الإسلامية: مقررات لجنة بازل، تحديات العمولة استراتيجية مواجهتها، عالم الكتب الحديث، جدار للكتاب العالمي، عمان، ط 1، 2008، ص 93.

<sup>6</sup> - عبد المجيد قدری، تطوير صيغ التمويل قصير الأجل للبنوك الإسلامية مع دراسة تطبيقية حول مجموعة من البنوك الإسلامية، جمعية التراث، القرارة، غرداية، ط 1، 2002، ص 135.

## الفرع الأول: المشاكل التمويلية

يمكن إيجازها كما يلي<sup>1</sup>:

### أولاً: صعوبة التمويل

انتهت دراسات عديدة إلى أن عدم كفاية الائتمان يعتبر أحد العقبات الأساسية التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إذ وجد عددا قليلا من هذه المشاريع يحصل على ائتمان من مؤسسات الإقراض، وتعتبر معدلات الفوائد في هذا النوع من القروض مرتفعة جدا. ويتشدد أصحاب القروض في الضمانات المالية لتأمين عمليات الإقراض. أما فيما يتعلق بدور البنوك التجارية في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فقد بينت دراسات عديدة أن عدم قدرة أو قبول البنوك تمويل هذه المؤسسات سواء عند إنشائها أو توسعها، إلى ما يلي:

- افتقاد الثقة في القائمين على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- ضعف القدرة على توفير البيانات المالية والتشغيلية مما يعيق القدرة على تقدير الجدارة الائتمانية للمشروع من قبل البنك أي صعوبة إعداد دراسة الجدوى.
- ضعف الضمانات المتوفرة اللازمة لتقديمها إلى البنوك للحصول على التمويل.
- إن معظم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعمل في القطاع غير الرسمي وليس لها سجلات ضريبية مما يزيد من مخاطر التعامل معها.
- نقص الخبرة التنظيمية والإدارية في المعاملات البنكية. ومن جهة أخرى، نجد أن أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أيضا يتجنبون التعامل مع البنوك وذلك نظرا ل:
  - ارتفاع تكلفة التمويل. تدخل البنك في الإدارة.
  - نسبة المديونية وعدم كفاية التمويل المتاح.
  - عدم القدرة على الاستجابة لمتطلبات البنوك من الضمانات.

### ثانياً: الرسوم الجمركية

تختلف المعدلات الجمركية على حسب نوعية السلع، فم إذا كانت سلع رأسمالية، وسيطة استهلاكية أو سلع معمرة، وهذا التصنيف له تأثير على نشاطات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، إذ أنه يخدم أكثر المؤسسات الكبيرة وذلك لأن ما يعتبر سلعا استهلاكية في المؤسسات الكبيرة يعد سلعا رأسمالية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وطالما أن هذه المعدلات تبدأ في الارتفاع تدريجيا بدءا بالسلع الوسيطة ثم السلع المعمرة فإنها تصبح بذلك عائق أمام المؤسسات الصغيرة

<sup>1</sup> - لرقط فريدة وآخرون، دور المشاريع الصغيرة والمتوسطة في الاقطاعات النامية ومعوقات تنميتها، مداخلة ضمن دورة تدريبية حول تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، 25-28 ماي 2003، ص ص 7، 8.

والمتوسطة، كما أن صعوبة وتعقيد الإجراءات المتخذة من طرف الجمارك تصعب من نشاط هذه المؤسسات.

### ثالثا: الضرائب

تستخدم الحوافز الضريبية لتشجيع التنمية الصناعية، وتتضمن هذه الحوافز فترات من الإعفاء الضريبي وغالبا ما تكون شروط هذه الحوافز معقدة وتخدم المشروعات الكبيرة، أي لا تنطبق على حجم نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

### الفرع الثاني: المشكلات الإدارية والمؤسسية

#### أولا: المشكلات الإدارية

تعد المشكلات الإدارية من أهم المشكلات التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وفي الغالب تكون هذه المشكلات نابعة من داخل المؤسسة ومن هذه المشكلات كما يلي<sup>1</sup>:

- مشكلات مركزية اتخاذ القرارات: حيث يضطلع شخص واحد غالبا بمسؤولية جميع المهام الإدارية مثل الإدارة العليا والإنتاج والتمويل والتسويق، وهي مسؤوليات تتوزع في المنشآت الكبيرة على أكثر من شخص بل وعلى عدة إدارات.
- مشكلة نقص القدرات والمهارات الإدارية لدى القائمين على الإدارة في هذه المؤسسات: حيث يسود نمط المدير المالك غير المحترف والذي تنقصه الخبرة الإدارية، إذ أنه يكون قد تولى الإدارة باعتباره أحد أفراد العائلة، وأيضا يتميز بانخفاض المستوى التعليمي والتدريبي.
- مشكلات تنشأ بسبب عدم إتباع أساليب وإجراءات الإدارية السليمة 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، وتتمثل هذه المشكلات في افتقاد نظم العمل المدروسة مثل نظم المحاسبة، ونظم المشتريات.
- عدم الاهتمام بتحليل وتصنيف الوظائف، مما أدى إلى عشوائية اختيار العاملين، بالإضافة إلى عدم إتباع سياسات مقننة للعاملين في مجال الأجر والرواتب وتطوير الكفاءات الإدارية.
- مشكلة ضعف الثقة بين المدير والعاملين، وما يترتب عليها من انخفاض مستوى أداء العاملين في المؤسسة.
- عدم وجود تنظيم واضح للمؤسسة يحدد المسؤوليات والسلطات الخاصة بالوظائف، ويترتب على ذلك ظهور عدة مشكلات هي:

- دعم وجود تخصص وتقسيم العمل.

- عدم وجود تنظيم واضح للأقسام داخل المؤسسة.

<sup>1</sup> - حباية عبد الله، مرجع سبق ذكره، ص ص 45، 46.

- عدم وجود لوائح أو نظم داخلية تنظم سير العمل داخل المؤسسة.

### ثانيا: المشاكل المؤسسية

وهي تلك المشكلات التي تتعلق بالإجراءات الواجب إتباعها عند تأسيس وترخيص المؤسسة الصغيرة والمتوسطة والبنية التنظيمية والقانونية التي تتعامل في إطارها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكذلك مشاكل البنية الأساسية والمرافق العامة التي تقوم بخدمة المؤسسة مثل ارتفاع أسعار الأرض المخصصة للمشروع وعدم توافر المرافق الخدمية خاصة المتعلقة بالطاقة مما يشكل عبء على المستثمر<sup>1</sup>.

### الفرع الثالث: المشكلات والصعوبات التسويقية

فيما يلي أهم الأساليب التي تلعب دورا أساسيا في ظهور المشكلات التسويقية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة<sup>2</sup>.

- عدم ثبات الإنتاج من موسم إلى آخر أو من عام إلى آخر مما يؤدي إلى ظهور مشكلات فائض الطلب تارة وفائض العرض تارة أخرى.

- تشابه منتجات هذه المؤسسات من الناحية القطاعية وتمركزها في مجالات معينة من دون أخذ الطاقة الاستيعابية للسوق المحلية والإقليمية في الاعتبار مما يخلق درجة عالية من المنافسة الضارة فيما بينها.

- نقص الوعي التسويقي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والاكتفاء بالخبرة والجهد الشخصي في إدارة النشاط التسويقي وعدم الاستعانة بالخدمات الاستشارية التسويقية وذلك بسبب قلة القدرات المالية للمؤسسة أو حفاظا على أسرار وخصوصية النشاط.

- صعوبة وصول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى الأسواق العالمية وذلك نتيجة بعض الأسباب التجارية السائدة في معظم البلدان النامية والمتقدمة ونذكر منها:

- اختلاف القوانين والمعايير بين البلدان المصدرة والمستوردة المتعلقة بأمور الاستيراد والتصدير.
- تعقيد الإجراءات الخاصة بالتصدير.
- إتباع سياسة الحماية الجمركية.
- تعدد الجهات التي ينبغي الحصول على موافقتها بشكل مسبق.
- انتشار الشركات متعددة الجنسيات التي تسيطر على الأسواق المحلية لكثير من الدول النامية من خلال صادرات

<sup>1</sup>- صلاح حسن، التطورات والمتغيرات الاقتصادية الدولية دعم وتنمية المشروعات الصغيرة لحل مشاكل البطالة والفقر، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2013، ص 280.

<sup>2</sup>- مصطفى يوسف كافي، بيئة وتكنولوجيا إدارة المشروعات الصغيرة والمتوسطة، مكتبة المجتمع العربي، عمان، ط 1، 2014، ص ص 62، 63.

منتجاتها بواسطة فروعها المنتشرة في أسواق كثيرة.

## الفرع الرابع: المشاكل والصعوبات المعلوماتية

تتمثل أساسا فيما يلي<sup>1</sup>:

- نقص المعلومات عن أسواق الموارد والسلع ومستلزمات الإنتاج، ونقص في المعلومات لدى أصحاب المؤسسات أو مديريها حيال الكثير من القوانين والقرارات الحكومية مثل قوانين تسجيل المؤسسات والحوافز والضرائب، استقرار العمالة، التأمينات الاجتماعية، قوانين 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 نجاح المؤسسة الصغيرة والمتوسطة واستمرارها.
  - تأثر الابتكار والتجديد في اختيار النشاط التي تقوم من أجله المؤسسة على أنه يلاحظ في حالة إقامة المؤسسة فعلا مع وجود هذه المشاكل ان تكون هناك صعوبات تواجهها في التكيف مع متطلبات السوق.
  - عدم المرونة مع التطورات التي تحدث في مجال التكنولوجيا والتجارة، وتأثر التقدم التكنولوجي في الابتكار والتجديد يشكل كبير نتيجة للتخلف 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 فتكون النتيجة النهائية فشل المؤسسة وعدم استمراريتها.
- يتضح جليا من خلال ما سبق ذكره أن المشاكل السابقة الذكر لا تقلل من إمكانيات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وقدرتها على المساهمة بدور مكمل للمؤسسات الكبيرة من خلال ما تتمتع به من خصائص ومزايا تؤهلها للمساهمة في زيادة الإنتاج والنتائج وتشغيل عدد لا بأس به من اليد العاملة، إلا أن مشكلة التمويل تبقى قائمة خاصة في الدول النامية التي تعاني من انخفاض رؤوس الأموال لديها، إضافة إلى محدودية مصادر التمويل لها واقتصارها في غالب الأحيان على البنوك مما يرفع بدوره تكاليف التمويل بشكل يحد من قدرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على الاستفادة منه، الأمر الذي يستوجب الأخذ بتوليفات تمويلية مختلفة، والتي يراعى فيها تكلفة التمويل.

## المبحث الثالث: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

تبنّت الجزائر بعد الاستقلال سياسة التنمية الشاملة، المستوحاة من التوجه الاشتراكي الذي اعتمده كمنهج لبناء الاقتصاد الوطني، لكن خلال منتصف الثمانينات أخذت الجزائر تتخلى تدريجيا عن النظام الاشتراكي، وتبنّت نظام اقتصاد السوق، لهذا أخذت الجزائر تهتم أكثر بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة نتيجة لاقتناعها بقدرة هذه الأخيرة على إحداث تغييرات هامة في الاقتصاد الوطني.

<sup>1</sup> - صلاح حسن، مرجع سبق ذكره، ص ص 281، 282.



## المطلب الأول: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

ورثت الجزائر بعد استقلالها قطاعا مهما، مكونا في أساسه من صناعات استخراجية، ومن فروع صناعات استهلاكية صغيرة ومتوسطة تتمركز في المدن الكبرى، من أجل ذلك تدخلت الدولة لإعادة تنظيم القطاع الصناعي، وجهت جهودها إلى تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

## الفرع الأول: تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

يمكن سرد التعريف الحالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، والذي كان عن طريق المشرع الجزائري حيث صدر القانون رقم 18-01 المؤرخ في 27 رمضان 1422 الموافق 12 ديسمبر 2001 المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. وهو التعريف القانوني والرسمي للجزائر فحسب المادة الرابعة من القانون المشار إليه سابقا يعرف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة مهما كانت طبيعتها القانونية بأنها مؤسسة إنتاج السلع و/أو الخدمات، تشغل من واحد إلى 250 شخصا، وأن لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي أقل من 2 ملياري دج أو أن إيراداتها السنوية أقل من 500 مليون دج، وتستوفي معايير الاستقلالية<sup>1</sup>.

كما أشارت المادة الخامسة من نفس القانون إلى تعريف المؤسسة المتوسطة بأنها مؤسسة تشغل ما بين 50 إلى 250 عاملا ويكون رقم أعمالها ما بين 200 مليون و2 مليار دج أو أن تكون إيراداتها ما بين 100 و500 مليون دج<sup>2</sup>. ويكاد يكون من المؤكد أن تعمل هذه المؤسسة في أكثر من موقع واحد مما يعني ضرورة الاتصال بين عدد من المديرين وتكون لهذه المؤسسة خطوط إنتاج عديدة، لذلك تحتاج إلى بنية محاسبية متطورة وإلى أدوات للمراقبة الداخلية<sup>3</sup>.

أما المادة السادسة من ذات القانون فتعرف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة بأنها مؤسسة تشغل ما بين 10 إلى 49 شخصا ولا يتجاوز رقم أعمالها السنوي مائتي مليون دج أو لا يتجاوز مجموع إيراداتها السنوية 100 مليون دج. وأخيرا تعرضت المادة السابعة من القانون السالف الذكر التي تعرف المؤسسة المصغرة بأنها مؤسسة تشغل من عامل إلى تسعة عمال وتحقق رقم أعمال أقل من 20 مليون دج أو لا يتجاوز مجموع إيراداتها السنوية عشرة ملايين دج<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - ميلود تومي، مستلزمات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مداخلة ضمن المداخلة ضمن الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، إشراف مخبر العولمة واقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، يومي 17 و18 أبريل 2006، ص ص 996، 995.

<sup>2</sup> - بوسهمين أحمد، الدور التنموي للاستثمار في المؤسسة المصغرة في الجزائر، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 26، العدد 01، 2010، ص 209.

<sup>3</sup> - سليمان ناصر، عواطف محسن، تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالصيغ المصرفية الإسلامية، مداخلة ضمن الملتقى الدولي الأول حول الاقتصاد الإسلامي الواقع ورهونات المستقبل، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة غرداية، يومي 23 و24 فيفري 2011، ص 4.

<sup>4</sup> - نعرورة بوبكر وآخرون، المشاكل والصعوبات التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، يومي 5 و6 ماي 2013، ص 4.

يمكن تلخيص هذه التعاريف في الجدول التالي:

#### الجدول رقم (04): تصنيفات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشريع الجزائري

المعايير	العمالة الموظفة (عامل)	رقم الأعمال السنوي (دج)	قيمة أصول الميزانية دج
المؤسسة المصغرة	1- 9 عمال	أقل من 20 مليون	أقل من 10 ملايين
المؤسسة الصغيرة	10- 49 عامل	أقل من 200 مليون	أقل من 100 مليون
المؤسسة المتوسطة	50- 250 عامل	من 200 مليون إلى 2 مليار	من 100 إلى 500 مليون

**المصدر:** مجلخ سليم، بشيشي وليد، دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأحد استراتيجيات ترقية التنمية الصناعية في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول التنمية الصناعية وترقية الاستثمار في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 8 ماي 1945، قالة، يومي 9 و10 ديسمبر 2014، ص 464.

#### الفرع الثاني: تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

تميز تطور هذه المؤسسات بثلاثة مراحل أساسية، سنتطرق إليها على النحو التالي:

##### أولاً: المرحلة الأولى (1962- 1980)

لقد كانت حوالي 98% من منظومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مملوكة للمستوطنين الفرنسيين قبيل الاستقلال، وكانت تلك التي تعود إلى الجزائريين محدودة على المستوى العددي، وعلى المستوى الاقتصادي، من حيث مساهمتها في العمالة والقيمة المضافة وغيرها، وبعد الاستقلال مباشرة، ونتيجة للهجرة الجماعية للفرنسيين، أصبحت معظم تلك المؤسسات متوقفة عن الحركة الاقتصادية، الأمر الذي جعل الدولة تصدر قانون التسيير الذاتي<sup>1</sup>. وقد تميزت السياسة التنموية في الجزائر آنذاك بالاعتماد على المؤسسات الصناعية الضخمة، أما المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فقد كان لها دور هامشياً في العملية التنموية، ولقد ظهر خلال هذه المرحلة ثلاث قانونين أساسية لتنظيم الاستثمار بشكل عام. تمثلت في قانون الاستثمار لسنة 1963 و1966، وقانون التسيير الاشتراكي سنة 1971\*.

##### أ- بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية: شهدت الفترة (1967- 1979) وضع برنامجين تنمويين لقطاع

<sup>1</sup> - صالح صالحي، أساليب تنمية المشروعات المصغرة والصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، العدد 3، 2004، ص 26.

\* - للمزيد من التفصيل في القوانين أنظر إلى:

- مراد مرمي، مكانة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ضمن السياسة العامة للتشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، مداخلة ضمن المؤتمر الدولي حول تقييم آثار برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة (2001- 2014)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، يومي 11 و12 مارس 2013، ص 26.

- عبد اللاوي مفيد وآخرون، الإجراءات المتبعة لتفعيل دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وواقعها في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، يومي 5 و6 ماي 2013، ص 02.

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كما يلي: البرنامج الأول وتعلق بالفترة 1976-1973.

البرنامج الثاني وتعلق بالفترة 1974-1979.

الجدول رقم (05): توزيع الاستثمارات لتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر (1967-1979)

القطاعات	مواد البناء	الصناعات المعدنية	الخدمات	الخشب والورق	النسيج	السياحة	الصناعات الغذائية
الفترة	1973-1967	17%	5%	1%	7%	13%	/
الفترة	1979-1974	41%	13%	8%	11%	19%	3%

المصدر: علوي عمار، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية المحلية، مجلة العلوم الاقتصادية، وعلوم التسيير، جامعة سطيف، العدد 10، 2010، ص 178.

تبين من الجدول مدى الأهمية التي أولاها المخطط الرباعي الثاني لقطاع المؤسسات المحلية وهذا لأجل توزيع التنمية على مختلف مناطق الوطن حتى تستفيد البلدية من مشروع صناعي يسمح لها بتطوير الموارد محليا.

ب- بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة: تم تحديد الدور والمكانة المعطاة للقطاع الخاص يتأكد خضوع هذا الأخير في نشاطاته لمراقبة الدولة، فيإمكان الدولة دعوة القطاع الخاص للاستثمار في أي نشاط عند الضرورة، وتشترط عليه في ذلك الحصول على الرخصة المسبقة إما على المستوى المركزي من اللجنة الوطنية للاستثمارات أو اللجان الجهوية على مستوى كل ولاية.

جدول رقم (06): عدد مشاريع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة (1967-1978)

السنوات	1967	1968	1969	1970	1971	1972
مبلغ الاستثمار (بالمليون دج)	36	136	252	146	41	35
عدد المشاريع المعتمدة	66	220	279	123	43	29

المجموع	1973	1974	1975	1976	1977	1978
173	53	19	25	06	18	940
23	26	31	24	08	17	889

المصدر: بوزيان عثمان، قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر متطلبات التكيف وآليات التأهيل، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، إشراف مخبر العولمة واقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، يومي 17 و18 أبريل 2006، ص 769.

يتبين من الجدول تنفيذ عدد قليل من المشاريع الاستثمارية إلا أنه بلغ عدد المشاريع في سنة 1969 ما يعادل 279 مشروع خاص أما في سنة 1977 كان عدد المشاريع الخاصة يقدر ب 08 مشاريع.

## ثانيا: المرحلة الثانية (1980 – 1989)

خلال هذه الفترة وحسب الأهداف المسطرة فإن هناك إرادة للتأطير وتوجيه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة واتضحت هذه الوضعية والتي ترجمت في إطار صدور قانون تنظيمي جديد متعلق بالاستثمار الاقتصادي الخاص الوطني هو قانون 21 / 8 / 1982\*، كما تم إصدار القانون رقم 25- 88 المؤرخ في 12 جويلية 1988\*.

### أ- بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية:

فقد حظيت في إطار المخططات التنموية لمرحلة الثمانينات المخطط الخماسي الأول (1980 – 1984) والخماسي الثاني (1985 – 1989) ببرامج استثمارية معتبرة، حيث كانت نسبة كبيرة من هذا البرنامج كانت موجهة نحو إقامة صناعات جديدة في المناطق الداخلية التي لم تعرف تطور صناعي وعددها 234 مشروع تتوزع على عدة قطاعات<sup>1</sup>، يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (07): توزيع المشاريع بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (1980 – 1984)

الفروع الصناعية	مواد البناء	التجارة والخشب	الصناعة المعدنية	مكانيك عامة	صناعة تقليدية	صناعة غذائية	صناعات أخرى
عدد الم ص م	146	23	16	5	4	20	20
النسبة المئوية	62%	10%	7%	2%	2%	9%	9%

**المصدر:** بوزيان عثمان، قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر متطلبات التكيف وآليات التأهيل، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، إشراف مخبر العولمة واقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، يومي 17 و18 أبريل 2006، ص 770.

نلاحظ من الجدول تناقص مستمر في معدلات المشاريع للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية خلال الفترة الممتدة من 1980 إلى 1984 حيث قدرت أكبر نسبة في صناعة مواد البناء والتي قدرت ب 62% وأخذت كل من

\* - أورد قانون 1982 بعض الإجراءات التي تستفيد منها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة منها حق التحويل الضروري للحصول على التجهيزات وفي بعض الحالات المواد الأولية، والاستفادة ولو بشكل محدود من الرخص الإجمالية للاستيراد. إلا أن، هذه الأحكام الجديدة، استمرت في تدعيم بعض الحواجز التي تعيق توسع قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة وعلى الخصوص من خلال: إجراء الاعتماد أصبح إجباري لكل استثمار، إن مساهمة البنوك حدد ب 30% من مبلغ الاستثمارات المعتمدة، إن المشاريع الاستثمارية لا يمكن أن يتجاوز 30 مليون دج لإنشاء الشركات ذات المسؤولية المحدودة أو بالأسمه و10 مليون دج من أجل إنشاء المؤسسات الفردية أو الجماعية، يمنع على كل فرد أن يكون مالك لأعمال كثيرة لأكثر من نشاط.

\* - أهم ما جاء به هو إلغاء الاعتماد وكذا تحرير سقف الاستثمار الخاص، والسماح للمستثمر الخوض في مجالات عديدة ما عدا تلك التي تعتبرها الدولة قطاعات استراتيجية، ومن أهم الأهداف التي سعى هذا القانون إلى تحقيقها نذكر: إحداث مناصب الشغل والاستعمال الأمثل للموارد وإعادة الاعتبار للكفاءات الوطنية وفتح المجال لكل الإمكانيات والقدرات المحلية الخاصة، وقد شهدت هذه المرحلة تطورا في مجال التوجه نحو الاستثمار الخاص.

<sup>1</sup> - ضو نصر، على العبسي، التجارب الدولية في مجال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، يومي 05 و06 ماي 2013، ص 9.

الصناعة التقليدية وصناعة الميكانيك أقل نسبة والتي قدرت ب 2%.

ب- بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة: فكانت تتمثل في مؤسسات ثانوية لا تتطلب تكنولوجيا عالية، ولا يد عامل مؤهلة، وقدرت مساهمتها في القيمة المضافة بنسبة 30% عام 1982، بعدما كانت 68% عام 1968، غير أنه مع منتصف الثمانينات بدأ التوجه نحو الاهتمام بالقطاع الخاص وإشراكه في الحياة الاقتصادية بإصدار قانون متعلق بالاستثمارات الخاصة، وإنشاء الديوان الوطني لتوجيه الاستثمار الخاص، وبالرغم من الدفع الذي أعطته الأطر القانونية والإجراءات لتنمية القطاع الخاص فإنها كانت غير كافية، وما يؤكد ذلك أن ما تم إنجازها لم يتعدى 373 مشروعا، وهو ما يمثل نسبة 10% من مجموع المشاريع المعتمدة<sup>1</sup>.

#### الجدول رقم (08): توزيع مشاريع للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة (1983-1987)

صناعات أخرى	الجلود	الخشب والورق	المناجم	الغذائية	مواد البناء	الكهرباء	البلاستيك	النسيج	
81	107	241	294	468	480	575	613	690	عدد المشاريع المعتمدة
2%	3%	7%	8%	13%	14%	16%	17%	19%	الحصة%
217	298	654	752	1255	2091	1471	2159	1420	مبلغ الاستثمار (بالآلاف دج)

المصدر: بوزيان عثمان، قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر متطلبات التكيف وآليات التأهيل، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، إشراف مخبر العولمة واقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة حسينية بن بوعلي، الشلف، يومي 17 و18 أبريل 2006، ص 770.

نلاحظ من الجدول تناقص مستمر في معدلات المشاريع للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة خلال الفترة الممتدة من 1983 إلى 1987 حيث قدرت أكبر نسبة في قطاع النسيج والتي قدرت ب 19% وأخذت الصناعات الأخرى أقل نسبة والتي قدرت ب 2%.

#### ثالثا: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال المرحلة 1989 إلى يومنا هذا

نتيجة لزيادة حاجة الجزائر للمساعدات الإنمائية من المؤسسات المالية والنقدية الدولية. وتطور علاقتها معها اعتبارا من سنة 1989، صدرت العديد من القوانين التي تحفز القطاع الخاص<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>- المرجع نفسه، ص 9.

<sup>2</sup>- صالح صالح، مرجع سبق ذكره، ص 27.

وهي كما يلي<sup>1</sup>:

- إصدار قانون النقد والقرض في 04 أفريل 1990\* خاص بتنظيم الاستثمار.
- إصدار قانون مستقل لتوجيه الاستثمار وهو قانون سنة 1993.
- صدر قانون عام 1995 ثم عدل بقانون آخر سنة 1997 الخاص بالخصخصة والشراكة.
- صدور قانون 1992 من تقلص تسهيلات للقطاع الخاص وتخفيض أسعار الفائدة عام 1998.
- صدور قانون رقم 19-90 المؤرخ في 19 فيفري 1991 والمتضمن تحرير التجارة الخارجية<sup>2</sup>.
- التشريعات الجبائية شهدت تعديلات كبيرة من خلال قوانين المالية لسنوات 1992 و1997 و1998، حيث تضمنت امتيازات لإنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة وتدابير تشجيعية من خلال تقديمها لإعفاءات كلية وجزئية.
- سنة 2001 أصدرت السلطات العمومية الأمر الخاص بتطوير الاستثمار رقم 01-03 الصادر في 20 أوت 2001 والقانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة\*. والجدول التالي يوضح تطور المؤسسات في الجزائر.

---

<sup>1</sup> - غدير أحمد سليمة، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر واقع وآفاق، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، يومي 5 و6 ماي 2013، ص 4.

\* - يهدف إلى تشجيع الاستثمار الأجنبي إضافة إلى منحه المساواة في المعاملات بين المؤسسات العمومية والخاصة وإعطاء الأولوية الأكبر للمشاريع التي تساهم في التنمية الاقتصادية والاستقرار.

<sup>2</sup> - أحمد رحومني، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في إحداث التنمية الشاملة في الاقتصاد الجزائري، الكتب المصرية، الجيزة، ط 1، 2011، ص 40.

\* - يهدف الأمر إلى إعادة تشكيل شبكة الاستثمار وتحسين المحيط الإداري والقانوني كما أن القانون التوجيهي الخاص بترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يحدد ويضبط إجراءات التسيير الإداري التي يمكن تطبيقها خلال مرحلة إنشاء المؤسسة وينص أيضا على إنشاء صندوق ضمان القروض التي تقدمها البنوك للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة كما يتضمن في فروعها المختلفة تدابير عامة وتعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسياسة الدولة لدعمها ومساعدتها والتدابير المشتركة المتعلقة بتطوير نظام إعلام هذه المؤسسات والتشاور مع الحركة الجهوية في المؤسسات.

الجدول رقم (09): تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال الفترة (2001-2013)

المجموع	المؤسسات العمومية	المؤسسات الخاصة	
180671	778	179893	2001
190330	778	189552	2002
208727	778	207949	2003
226227	778	225449	2004
246716	874	245842	2005
270545	739	269809	2006
294612	666	293946	2007
392639	626	392013	2008
455989	591	455398	2009
619072	557	618515	2010
659309	572	658737	2011
711275	561	686825	2012
747.934	547	747387	السداسي الأول من 2013

**المصدر:** إيمان خلفلاوي، كريمة بن صالح، تقييم مساهمة سياسات دعم وترقية الاستثمار في تفعيل دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية بالجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول التنمية الصناعية وترقية الاستثمار في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 8 ماي 1945، قلعة، يومي 9 و10 ديسمبر 2014، ص 422.

يبين الجدول تضاعف إجمالي هذه المؤسسات، فقد كان عددها في 2001 حوالي 180 ألف مؤسسة لينتقل إلى 659 ألف مؤسسة في سنة 2011، ليصل إلى حوالي 747 ألف في نهاية السداسي الأول من سنة 2013، وأن نسبة هذه المؤسسات الخاصة تزايدت بصورة كبيرة في حين سجل ثبات عدد المؤسسات العمومية في الفترة (2001-2004)، لتسجل بعد ذلك ارتفاعا في سنة 2005 نتيجة هيكلية بعض المؤسسات العمومية، أما الانخفاض المسجل بعد ذلك يعود إلى خصخصة بعض مؤسسات القطاع العام وتغيير طبيعة ملكيتها.

#### المطلب الثاني: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر جزءا هاما من النسيج الاقتصادي وذلك بسبب الخصائص والإمكانيات التي يتمتع بها هذا النوع من المؤسسات وبسبب الدور الكبير والبارز الذي يلعبه في بناء اقتصاد الدولة خلال تحقيق متطلبات التنمية المستدامة من الجانب الاقتصادي والاجتماعي والبيئي التي يمكن قياسها من خلال نسبة توفير مناصب الشغل وتحقيق القيمة المضافة بالإضافة إلى الدور الكبير الذي تلعبه في مجال حماية البيئة، وسوف نحاول في هذا الفرع تسليط الضوء على مدى مساهمة هذه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري من خلال:

#### الفرع الأول: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة في الجزائر للفترة (2001-2011)

تهتم الجزائر كثيرا بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. نتيجة لاستقطابه لليد العاملة وبالتالي المساهمة في حل

مشكلة من أكبر المشاكل التي تعترض طريق ومسيرة التنمية، وسوف نتعرف من خلال الجدول على مدى تطور مساهمة هذه المؤسسات في عملية التشغيل في الجزائر.

الجدول رقم (10): مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل للفترة (2002-2011)

نوعية م ص م	2002	2003	2004	2005	2006
المؤسسات الخاصة	538055	550386	592758	888829	977942
المؤسسات العمومية	74764	74764	71826	76283	61661
الصناعات التقليدية	71523	79850	173920	192744	213104
المجموع	684341	705000	838504	1157856	1252707

2007	2008	2009	2010	2011
1064983	1233073	1494949	1577030	1676111
57146	52786	51635	48656	48086
233270	254350	-	-	-
129853	1540209	1546584	1625686	1724197

**المصدر:** نظيرة قلادي، محمد الأمين وليد طالب، دور المؤسسات المصغرة، الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة خلال الفترة (2001-2011)، مداخلة ضمن المؤتمر الدولي حول تقييم آثار برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة (2001-2014)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، يومي 11 و12 مارس 2013، ص 18.

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن مناصب الشغل عرفت تزايدا مستمرا من سنة 2002 إلى 2011 حيث في سنة 2002 م كان عدد مناصب الشغل 684341 منصب شغل، ووصل إلى غاية 1724197 منصب شغل سنة 2011. والجدول يوضح ذلك.

الجدول رقم (11): يوضح تطور معدلات البطالة في الجزائر للفترة (2001-2011)

السنة	2001	2002	2003	2004	2005
المعدل	27,3	25,9	23,7	20,08	15,27

2006	2007	2008	2009	2010	2011
12,27	13,8	11,3	10,2	10	9,96

**المصدر:** نظيرة قلادي، محمد الأمين وليد طالب، دور المؤسسات المصغرة، الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة خلال الفترة (2001-2011)، مداخلة ضمن المؤتمر الدولي حول تقييم آثار برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة (2001-2014)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، يومي 11 و12 مارس 2013، ص 19.



يتبين من الجدول انخفاضاً مستمرا من سنة 2001 إلى سنة 2011، فقد كانت في سنة 2001 تقدر ب 27,3% وانخفضت إلى 9,96% سنة 2011.

### الفرع الثاني: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القيمة المضافة والناتج المحلي الخام

إن دور قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لا يقتصر فقط على الجانب الاجتماعي من خلال توفير مناصب الشغل والتقليل من معدلات البطالة وإنما ساهم أيضا في تحقيق التنمية الاقتصادية وذلك من خلال المساهمة في الناتج المحلي الإجمالي وفي القيمة المضافة. حيث يمثل الناتج المحلي الإجمالي قيمة ما تم إنتاجه من سلع وخدمات نهائية داخل الدولة خلال فترة زمنية معينة. وباعتبار أن قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هو من القطاعات المهيمنة على النشاطات الاقتصادية في الجزائر فإنه بطبيعة الحال يعتبر من القطاعات المساهمة في الناتج المحلي الإجمالي، ولتشخيص مكانة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتقييم أدائها في الاقتصاد الوطني لا بد من معرفة القيمة المضافة على المستوى الوطني ويوضح الجدول الموالي تطور قيمة مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الناتج والقيمة المضافة.

### الجدول رقم (12): تطور قيمة مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الناتج والقيمة المضافة

السنوات	2006	2007	2008	2009	2010
مساهمة م ص م في م في PIB (مليون دينار)	3444,11	3903,63	4334,99	4978,82	5509,21
القيمة المضافة (مليار دينار)	728,37	833	1003,2	1151,63	/

**المصدر:** مجلح سليم، بشيشي وليد، دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأحد استراتيجيات ترقية التنمية الصناعية في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول التنمية الصناعية وترقية الاستثمار في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 8 ماي 1945، قالة، يومي 9 و10 ديسمبر 2014، ص 468.

من خلال الجدول نلاحظ تطور كبير في قيمة مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الناتج والقيمة المضافة حيث أن مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الناتج الداخلي الخام خارج قطاع المحروقات في تزايد مستمر، حيث قدرت في سنة 2006 ب 43444,11 مليون دينار أما في سنة 2010 فقدرت ب 5509,21 مليون دينار. أما فيما يخص القيمة المضافة فهي عرفت كذلك تطور مستمر حيث قدرت مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القيمة المضافة في سنة 2006 ب 728,37 مليار دينار أما سنة 2009 فقدرت ب 1151,63 مليار دينار.

### الفرع الثالث: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجانب البيئي

تواجه الجزائر تحديات كبيرة في مجال تسيير ومعالجة النفايات الصناعية والسامة، حيث صنفها البنك العالمي من بين الدول في القارة الإفريقية التي تسجل أعلى المستويات، لذلك خصصت الجزائر من أجل ذلك غلاف مالي يقدر ب 3.9 مليار دولار، وتعد ثاني أكبر ميزانية في المنطقة العربية، وقد أصدرت مجموعة من القوانين لتأطير العمل البيئي، ولكن

تبقى منظومة المؤسسات المتوسطة والصغيرة هي الفاصل لتحول هذا الاقتصاد من اقتصاد استغلالي ملوث إلى اقتصاد إنتاجي صناعي صديق للبيئة<sup>1</sup>.

وبالرغم من أنه يصعب تفهم الدور الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية في التقليل من معدلات التلوث والتخفيف من التجاوزات البيئية، إلا أن الترابط بين ارتفاع معدلات إنشاء هذه المؤسسات وانخفاض معدلات التلوث يعكس علاقة الأولى بالثانية، وتشير التقارير الأوروبية المتخصصة إلى انخفاض مقدار النفايات الصناعية والسامة في الجزائر إلى حوالي 3 ملايين طن سنة 2008 بعدما كانت تقدر النفايات الصناعية الصلبة حوالي 1.242.100 طن سنة 2000، ومن خلال خاصية المناولة تعمل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على استغلال مخرجات المؤسسات الكبيرة التي تدرجها ضمن الفضلات والمهملات فرصة للمساهمة في حماية البيئة، وخلق عوائد اقتصادية للمؤسسات الكبيرة، تصبح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الفاعل الأول في مجال حماية البيئة<sup>2</sup>.

### المطلب الثالث: سبل دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

إن الإصلاحات التي خاضتها الجزائر منذ الثمانينات، والتي أدت بها إلى التغيير التدريجي للسياسة الاقتصادية، بالاعتماد على قوى السوق قد سمحت بإعادة الاعتبار للمؤسسات الخاصة، وقد كان نتيجة ذلك بروز قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كقاطرة حقيقية للنمو الاقتصادي، وفي هذا السياق برزت عدة هياكل وآليات تهدف إلى إنعاش الاستثمارات، وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والتي منها:

### الفرع الأول: الهياكل التنظيمية الداعمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

بعد أن بلغت البطالة حدا أصبحت تشكل معه تهديدا على المجتمع ككل، كان لابد على الدولة أن تتخذ وتطبق إجراءات وتدابير استثنائية للحد من آثارها السلبية، وإنشاء أجهزة متخصصة لتنفيذ هذه البرامج، هذه الأجهزة التي وضعتها الدولة من أجل تفعيل سياسة التشغيل تميزت بالتنوع، ومن أبرز هذه الهيئات نجد:

### أولاً: وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

أنشأت الجزائر سنة 1991 وزارة منتدبة وكلفة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ثم تحولت إلى وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سنة 1994، وبموجب المرسوم التنفيذي رقم 94-211 الصادر بتاريخ 18 جويلية 1994، وفي فترة كانت تعرف الجزائر إصلاحات وتحولات اقتصادية عميقة في اتجاه السوق، وذلك من أجل ترقية المؤسسات الصغيرة

<sup>1</sup> - بن موسى بشير، زواري فرحات سليمان، استراتيجية تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر كآلية لدعم التنمية المستدامة على مستوى التشغيل والبيئة، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، يومي 5 و6 ماي 2013، ص ص 10، 11.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص ص 11، 12.

والمتوسطة، حيث توسعت صلاحياتها، طبقاً للمرسوم 190-2000 المؤرخ في 11 جويلية 2000<sup>1</sup>، وحاليا أصبحت تحت اسم وزارة الصناعة والمناجم حيث أصبحت مكلفة بالمهام التالية<sup>2</sup>:

- حماية طاقات المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة الموجودة وتطويرها.
  - ترقية الاستثمارات في مجال إنشاء المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة في مجال إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتوسيعها وتحويلها وتطويرها.
  - ترقية الشراكة والاستثمارات ضمن قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
  - ترقية الدعائم لتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية المناولة وإعداد استراتيجيات تطوير قطاع المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة.
  - التعاون الدولي والجهوي في مجال المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة.
  - تحسين الحصول على العقار الموجه إلى نشاطات الإنتاج والخدمات.
  - الدراسات الاقتصادية المتعلقة بترقية قطاع المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة وتطويرها.
  - تحسين القدرة التنافسية للمؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة.
  - تطوير التشاور مع الحركة الجمعوية للمؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة.
- وأنشأت تحت إدارة الوزارة، العديد من المؤسسات المتخصصة في ترقية هذا القطاع منها:

أ- المجلس الوطني الاستشاري لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: طبقاً لأحكام المادة 25 من القانون رقم 01-18 المؤرخ في 27 رمضان 1422 الموافق 12 ديسمبر 2001 والمتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ينشأ لدى الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة مجلس استشاري وهو جهاز استشاري يسعى لترقية الحوار والتشاور بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والجمعيات المهنية من جهة والهيئات والسلطات العمومية من جهة أخرى، وهو يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي<sup>3</sup>.

يكلف المجلس الوطني الاستشاري لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بإنجاز المهام التالية<sup>4</sup>:

- ضمان الحوار والتشاور بشكل دائم ومنتظم بين السلطات العمومية والشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين حول المسائل

<sup>1</sup> - إيمان خلفلاوي، كريمة بن صالح، مرجع سبق ذكره، ص 419.

<sup>2</sup> - المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 2000-190 المؤرخ في 9 ربيع الثاني عام 1421 الموافق 11 يوليو 2000، يحدد صلاحيات وزير المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة، الجريدة الرسمية العدد 42، الصادرة في 16 يوليو 2000، ص 6، 7.

<sup>3</sup> - الطيب داودي، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الواقع والمعوقات حالة الجزائر، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد 11، 2011، ص 84.

<sup>4</sup> - المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 03-80 المؤرخ في 24 ذي الحجة 1423 الموافق 25 فبراير 2003، يتضمن إنشاء المجلس الوطني الاستشاري لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وعمله، الجريدة الرسمية، العدد 13، الصادرة في 26 فبراير 2003، ص 22.

- ذات المصلحة الوطنية التي تتعلق بالتطوير الاقتصادي، وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بصفة خاصة.
- تشجيع وترقية إنشاء جمعيات مهنية جديدة وجمع المعلومات الاقتصادية من مختلف الجمعيات المهنية ومنظمات أرباب العمل، وبصفة عامة من الفئات الوسيطة التي تسمح بإعادة سياسات واستراتيجيات لتطوير القطاع.
- ب- المشاتل\*:** طبقا للمادة 12 من القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تنشأ لدى وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مشاتل، تعمل على ترقية هذه المؤسسات. وهي عبارة عن مؤسسات عمومية ذات طابع صناعي وتجاري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وهي مكلفة بمساعدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودعمها<sup>1</sup>. وتكون المشاتل في أحد الأشكال الآتية:
- **المحضنة:** هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع في قطاع الخدمات.
- **ورشة الربط:** هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع في قطاع الصناعة الصغيرة والمهن الحرفية.
- **نزل المؤسسات:** هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع المنتمين إلى ميدان البحث.
- ج- مراكز التسهيل\*:** تطبيقا للمادة 13 من القانون 01-18 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001، يمكن أن تنشأ هيئات تقوم بإجراءات إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العاملة وكذا حاملي المشاريع وإعلامها وتوجيهها ودعمها وتوجيهها وهي مراكز التسهيل، وهي مؤسسات عمومية ذات طابع إداري، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي<sup>2</sup>.
- د- المجلس الوطني الاستشاري لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:** طبقا لأحكام المادة 25 من القانون رقم 01-18 المؤرخ في 27 رمضان 1422 الموافق 12 ديسمبر 2001 والمتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ينشأ لدى الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة مجلس استشاري وهو جهاز استشاري يسعى لترقية الحوار والتشاور بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والجمعيات المهنية من جهة والهيئات والسلطات العمومية من جهة

\*- وتهدف المشاتل إلى تطوير التعاون مع المحيط المؤسسي والمشاركة في الحركة الاقتصادية في مكان تواجدها، تشجيع بروز المشاريع المبتكرة وتقديم الدعم لمنشئ المؤسسات الجدد، ضمان ديمومة المؤسسات المرافقة وتشجيع المؤسسات على تنظيم أفضل، العمل على أن تصبح على المدى المتوسط عاملا استراتيجيا في التطور الاقتصادي في مكان تواجدها.

<sup>1</sup>- المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 03-78 المؤرخ في 24 ذي الحجة 1423 الموافق 25 فبراير 2003، يتضمن القانون الأساسي لمشاتل المؤسسات، الجريدة الرسمية، العدد 13، الصادرة في 26 فبراير 2003، ص 14.

\*- تهدف مراكز التسهيل إلى وضع شبك يتكيف مع احتياجات منشئ المؤسسات والمقاولين وتطوير ثقافة التفاوض، تقليص آجال إنشاء المؤسسات وتوسيعها وتشجيع تطوير التكنولوجيات الجديدة لدى حاملي المشاريع، الحث على تثمين البحث عن طريق توفير جو للتبادل بين حاملي المشاريع ومراكز البحث وشركات الاستشارة ومؤسسات التكوين والأقطاب التكنولوجية والصناعة والمالية، تشجيع تطوير النسيج الاقتصادي المحلي، تثمين الكفاءات البشرية وعقلنة استعمال الموارد المالية، إنشاء قاعدة معطيات حول الكثافة المكانية لنسيج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وحول ترقب التكنولوجيات، مراقبة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للاندماج في الاقتصاد الوطني والدولي.

<sup>2</sup>- المادة 1 و2 من المرسوم التنفيذي رقم 03-79 المؤرخ في 24 ذي الحجة 1433 الموافق 25 فبراير 2003، يحدد الطبيعة القانونية لمراكز تسهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومهامها وتنظيمها، الجريدة الرسمية، العدد 13، الصادرة في 26 فبراير 2003، ص 18.

أخرى، وهو يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي<sup>1</sup>.

هـ- المجلس الوطني لترقية المناولة: يلتقي فيه الممولون والشركات الصناعية الكبرى لتنمية المناولة الصناعية، وتعزيز عمليات الشراكة في القطاع الوطني الخاص، وكذا مع الشركاء الأجانب<sup>2</sup>.

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

تم إنشاء مجموعة متخصصة من الهيئات الحكومية الكفيلة بأداء أدوارا فعلية في دعم وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ونذكر من بين هذه الهيئات ما يلي:

أ- وكالة ترقية ودعم الاستثمار: أنشأت كهيئة حكومية بمقتضى نص المادة 7 من قانون ترقية الاستثمار الصادر في 1993، وقد حددت صلاحياتها وتنظيمها لاحقا في المرسوم التنفيذي رقم 94/319 المؤرخ في 17 جوان 1994 وهي مكلفة بمساعدة أصحاب المشاريع لإكمال المنظومة الإجرائية المتعلقة بإقامة استثماراتهم وذلك بغية تقليص الإجراءات الإدارية والقانونية لإقامة المشاريع بحيث لا تتجاوز 60 يوما<sup>3</sup>.

ب- الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: تنشأ تحت تسمية الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، توضع تحت وصاية الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة<sup>4</sup>.

الفرع الثاني: البرامج المعتمدة لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

تمثل الشراكة أحسن فرصة للتعاون من أجل ترقية وتنمية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، خاصة في مجال التسيير والتنظيم، ونقل المهارات، وإدارة الأعمال. وعلى الصعيد الميداني تبذل الجزائر مجهودات معتبرة في سبيل تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ومن بين أهم الأعمال المسجلة ضمن هذا الإطار يمكن ذكر:

أولا: البنك الإسلامي للتنمية ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية

أ- البنك الإسلامي للتنمية: تأسس هذا البنك في 16 ديسمبر 1973 بتوقيع 22 دولة من منظمة المؤتمر الإسلامي، هدفه دعم التنمية الاقتصادية والتقدم الاجتماعي للدول الأعضاء، وبدأ العمل الفعلي للبنك في 20 أكتوبر 1975 وفي إطار التعاون مع هذا البنك تم منح المساعدة المالية في إطار ترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية،

<sup>1</sup> - الطيب داودي، مرجع سبق ذكره، ص 84.

<sup>2</sup> - المادة 20 من القانون رقم 01-18 المؤرخ في 17 رمضان 1422 الموافق 12 ديسمبر 2001، يتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجريدة الرسمية، العدد 77، الصادرة في 15 ديسمبر 2001، المادة 20، ص 7.

<sup>3</sup> - إيمان خلفلاوي، كريمة بن صالح، مرجع سبق ذكره، ص 420.

<sup>4</sup> - المادة 1 و2 من المرسوم التنفيذي رقم 05-165 المؤرخ في 24 ربيع الأول 1426 الموافق 3 مايو 2005، يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية، العدد 32، الصادرة في 4 مايو 2005، ص 28.

وكذا تقديم مساعدة فنية لدعم استحداث نظم معلوماتية، ويهدف مشروع التعاون إلى المساهمة في تقوية وتعزيز قدرات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وإدماجها في الاقتصاد الوطني، وتحسين محيطها<sup>1</sup>.

**ب- منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية:** تأسست في 1967 لترقية التنمية الصناعية في الدول النامية عن طريق وضع برامج صناعية مدججة لكل دولة، هدفها الأساسي هو تدعيم ديناميكية إعادة الهيكلة، والتنافسية، وإدماج ونمو الصناعات والمؤسسات في إطار مراحل التحرير والانفتاح الاقتصادي. بدأت منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية العمل في الجزائر في 1999 ضمن برنامج تطوير التنافسية وإعادة الهيكلة الصناعية الذي خص 8 مؤسسات عمومية و40 مؤسسة صغيرة والمتوسطة. كما تعمل على تقديم مساعدات فنية لتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة<sup>2</sup>.

### ثانياً: برنامج ميديا

**أ- ميديا 1 (لتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة):** يندرج هذا البرنامج في إطار التعاون الأورو متوسطي، ويهدف إلى تحسين القدرة التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال التأهيل، وقد تم تحقيق إلى غاية جوان 2004، حوالي 400 عملية تأهيل وتشخيص وتكوين في إطار الدعم المباشر وكذا إنجاز جهاز لتغطية الضمانات المالية بقيمة 20 مليون أورو سيحسن من إقراض المؤسسات<sup>3</sup>.

**ب- ميديا 2\* (برامج دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتحكم بتكنولوجيا المعلومات والاتصال):** تضمن هذا البرنامج تقديم دعم مباشر للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، من خلال مساعدتها ومرافقتها لتكثيف استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصال، إلى جانب إرساء نظام للجودة على مستوى تلك المؤسسات، وقدر المبلغ المخصص له ب 44 مليون يورو، حيث تساهم المفوضية الأوروبية ب 40 مليون يورو، أما 04 ملايين يورو فتمثل حصة مساهمة

<sup>1</sup> - قوزيش نصيرة، آليات وإجراءات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، إشراف مخبر العولمة واقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة حسينية بن بوعلي بالشلف، يومي 17، 18 أبريل 2006، ص ص 1056، 1057.

<sup>2</sup> - بن طلحة صليحة، معوشي بوعلام، الدعم المالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في القضاء على البطالة، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، إشراف مخبر العولمة واقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة حسينية بن بوعلي بالشلف، يومي 17 و18 أبريل 2006، ص 358.

<sup>3</sup> - عبد الرزاق حميدي، عبد القادر عوينان، مرجع سبق ذكره، ص 10.

\* - يهدف هذا البرنامج إلى مساعدة المؤسسات الجزائرية الصغيرة والمتوسطة على تحسين تنافسيتها، وتأهيلها من أجل تمكينها من الحفاظ على حصصها في السوق المحلية وتطويرها على الصعيد الدولي، والاستغلال الجيد لجميع الإمكانيات والمزايا التي تتيحها سياسة انفتاح السوق، كما يهدف إلى مساعدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال التكوين والدعم التقني المتخصص من أجل تمكينها من اقتحام أسواق عديدة، وضمان تنافسيتها في الأسواق العالمية في إطار استراتيجية الجزائر الالكترونية.

الجزائر، وتم تحديد مدة البرنامج ب 34 شهرا بداية من انطلاقه والذي كان في ماي 2009<sup>1</sup>.

### ثالثا: البنك العالمي والتعاون الثنائي

أ- **البنك العالمي:** تم التعاون مع فرع البنك العالمي المتمثل في الشركة المالية الدولية التي قامت بإعداد برنامج تقني بالتعاون مع برنامج شمال إفريقيا لتنمية المؤسسات عن طريق برنامج واحد، يعمل على متابعة التغيرات التي تطرأ على وضعية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهدف البرنامج هو الرفع من عرض ونوعية التمويل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة<sup>2</sup>.

ب- **التعاون الثنائي:** هناك العديد من برامج التعاون الثنائي، وخاصة مع البلدان التي تكتسب خبرة واسعة ووافرة في ميدان تنمية وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كفرنسا، إيطاليا وألمانيا ويتجلى هذا التعاون في<sup>3</sup>:

1- **التعاون مع فرنسا:** في إطار التعاون الجزائري الفرنسي تم إبرام اتفاق مع اللجنة الدائمة لغرف الحرف بفرنسا لتكوين 48 منشط اقتصادي.

2- **التعاون مع إيطاليا:** شرع في تنفيذ خط القرض المقدر ب 52.5 مليار ليرة ايطالية لفائدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ميادين اقتناء التجهيزات، نقل التكنولوجيا، التكوين والمساعدة التقنية والبراءات الصناعية.

3- **التعاون مع ألمانيا:** في إطار سعي الجزائر لدعم قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تم الاتفاق على تعاون جزائري ألماني تم تسخير غلاف مالي قدره 3 ملايين مارك ألماني قصد تحسين مستوى الأعوان المستشارين للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ويهتم هذا البرنامج الذي شرع في تنفيذه منذ شهر أفريل 1988 بتكوين 50 مكونا جزائريا بألمانيا الذين بدورهم سيتولون تكوين وتحسين مستوى ما يقارب 250 عون استشاري في الجزائر. ويهدف البرنامج إلى تدعيم وتقوية القدرة التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وخلق إطار تكويني مؤهل من أجل الاستشارة والتكوين في مجال إدارة الأعمال<sup>4</sup>. كما تم صياغة برنامج لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المرحلة الثانية والتي انطلقت في جانفي 2000 إلى نهاية أفريل 2003 بقيمة 2,3 مليون دوتش مارك، أما المرحلة الثالثة تمتد من جويلية 2003 إلى جانفي 2006

<sup>1</sup> - سهام عبد الكريم، سياسة تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر مع التركيز على برنامج ميديا 2، مجلة الباحث، العدد 9، 2011، ص ص 146، 147.

<sup>2</sup> - قوريش نصيرة، مرجع سبق ذكره، ص 1057.

<sup>3</sup> - عبد المجيد أونيس، الاستثمار الأجنبي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة واقع وآفاق، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، إشراف منخر العولمة واقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة حسبية بن بوعلي بالشلف، يومي 17 و18 أفريل 2006، ص 264.

<sup>4</sup> - حركات سعيدة، برامج تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الوطني الثاني حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتنمية المستدامة واقع وآفاق، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، يومي 13 و14 نوفمبر 2012، ص 17.

ويخص مجال التكوين والاستشارة في التسيير بإنهاء تكوين مجموعة من الخبراء في الميدان<sup>1</sup>.

### الفرع الثالث: آليات الدعم المالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

نظرا لعدم وجود بنوك متخصصة لتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث عملت الدولة على استحداث وإقامة هياكل مالية تتولى وتعي بتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والتي أصبحت حتمية خاصة مع انطلاق برنامج تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بصفة موسعة ونذكر من هذه الهياكل:

#### أولاً: صندوق ضمان القروض

أ- صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة: تطبيقاً لأحكام المادة 14 من القانون رقم 01-18 المؤرخ في 27 رمضان 1422 الموافق 12 ديسمبر 2001، تنشأ مؤسسة عمومية تسمى صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي. ويهدف إلى ضمان القروض الضرورية للاستثمارات التي يجب على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أن تنجزها<sup>2</sup>.

ب- صندوق ضمان القروض الاستشارية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة: تم إنشاء صندوق ضمان القروض الاستشارية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمقتضى المرسوم الرئيسي رقم 04-139 المؤرخ في 19 أبريل 2004، وهو عبارة عن شركة ذات أسهم يهدف إلى ضمان تسديد القروض البنكية التي تستفيد منها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بغية تمويل الاستثمارات المنتجة للسلع والخدمات المتعلقة باقتناء تجهيزات المؤسسة وتوسيعها أو تجديدها. ويكون المستوى الأقصى للقروض القابلة للضمان 50 مليون دينار<sup>3</sup>.

#### ثانياً: التمويل بالقرض الايجاري

تقوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة باستئجار ما تحتاجه من منقولات وعقارات من مؤسسة مختصة في القرض المستأجر، وفي نهاية مدة الإيجار، إما يجدد عقد الإيجار، أو يشتري الشيء المستأجر، أو يرجع للمؤسسة المؤجرة<sup>4</sup>. وفي هذا المجال، تم في الجزائر إقامة شركة للقرض الايجاري لصالح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهي شركة ذات أسهم يبلغ

<sup>1</sup> - نوري منير، أثر الشراكة الأوروبية على تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، إشراف مخبر العولمة واقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة حسنية بن بوعلي بالشلف، يومي 17 و18 أبريل 2006، ص 878.

<sup>2</sup> - المادة 1، 2، 3 من المرسوم التنفيذي رقم 02-373 المؤرخ في 6 رمضان 1423 الموافق 11 نوفمبر 2002، يتضمن إنشاء صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتحديد قانونه الأساسي، الجريدة الرسمية، العدد 74، الصادرة 13 في نوفمبر 2002، ص 13.

<sup>3</sup> - المادة 2، 4، 6 من المرسوم الرئاسي رقم 04-134 مؤرخ في 29 صفر 1425 الموافق 19 أبريل 2004، يتضمن القانون الأساسي لصندوق ضمان قروض استثمارات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجريدة الرسمية، العدد 27، الصادرة 28 أبريل 2004، ص 31.

<sup>4</sup> - بن طلحة صليحة، معوشي بوعلام، مرجع سبق ذكره، ص 357.



رأس مالها الإجمالي 200 مليون دينار موزع على 90% للتعاون الفلاحي و 10% للمجموعة القابضة للميكانيك<sup>1</sup>.

### ثالثا: التمويل عن طريق رأس مال المخاطر

هو عبارة عن أسلوب أو تقنية لتمويل المشاريع الاستثمارية بواسطة شركات تدعى شركات رأس المال المخاطر. وهذه التقنية لا تقوم على تقديم النقد فحسب بل تقوم على أساس المشاركة، وبذلك فهو يخاطر بأمواله، ولهذا نرى بأنها تساعد أكثر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة<sup>2</sup>. وقد اتبعت الجزائر هذه التقنية نظرا للدور الذي تلعبه في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ومن أجل التخفيف من حدة هذه المخاطر قامت الجزائر بإنشاء صندوق رأس المال المخاطر والذي تأسس في 2004 وكان المراد منه إنشاء 100000 مؤسسة صغيرة<sup>3</sup>.

مما سبق يتضح لنا أن الجزائر بعد الاستقلال مباشرة اهتمت بالمؤسسات الكبيرة لبناء اقتصاد قوي، وبذلك همشت قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مما جعل الجزائر تواجه أزمة اقتصادية اجتماعية حادة نشأت أساسا بفعل التغييرات الحاصلة على المستوى الدولي. لهذا عملت الجزائر على تطوير ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال برامج وهيئات دعم مختلفة. ولعل المغزى الحقيقي من اهتمام الجزائر بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لم يكن إلا نتيجة للنجاح الذي حققته هذه المؤسسات الأخيرة في معظم الدول المتقدمة ونظرا للدعم الذي تقدمه للمؤسسات الكبيرة في إطار التكامل بين فروع النشاط الاقتصادي من جهة، وبما تضمنه من امتصاص للبطالة.

<sup>1</sup> - محمد زيدان، الهياكل والآليات الداعمة لتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد 7، دون سنة، ص 131.

<sup>2</sup> - بن خيرة سامي، بوخلوة باديس، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في دعم التشغيل في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، يومي 5 و 6 ماي 2013، ص 10.

<sup>3</sup> - خير الدين معطى الله، بزاي سامية، البرامج التنموية وأثرها على تفعيل مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية بالجزائر خلال الفترة 2001-2014، مداخلة ضمن المؤتمر الدولي حول تقييم آثار برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي (2001-2014)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، يومي 11 و 12 مارس 2013، ص 14.

## الخلاصة:

يعد موضوع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أهم الموضوعات التي تشغل حيزا كبيرا من قضية التنمية الاجتماعية والاقتصادية في الدول النامية والأجنبية، حيث تمثل أهمية بالغة في تنمية اقتصاديات هذه الدول ويؤدي عملها جنبا إلى جنب مع المؤسسات الكبيرة إلى تكامل وتجانس الهياكل الاقتصادية، مما يساعد على تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية الشاملة.

لذلك تعتبر ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أمر ذو أهمية نظرا للخصوصيات التي يكتسبها هذا النوع من المؤسسات من صغر الحجم ومحدودية رأس المال المستثمر، كما أنها لا تتطلب تكنولوجيا معقدة، إضافة إلى قدرتها على التكيف مع التطورات التي تحصل، وكذا سهولة التسيير واتخاذ القرار، هذه الجملة من الخصائص مكنتها بأن تلعب أدوار مهمة فهي تمكن من امتصاص اليد العاملة في الدولة التي تشكو من البطالة، كما تؤدي إلى تلبية حاجيات السكان والمساهمة في خلق القيمة المضافة. أمام هذا الدور المهم، قد أولت الحكومة الجزائرية اهتماما بالغا بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهذا بقيامها بعدة مجهودات بهدف ترقية وتنمية قطاع المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة في الجزائر حيث وضعت العديد من القوانين التي تهدف لتطوير وتنمية القطاع. إلا أنه رغم ذلك مازالت هذه المؤسسات تعاني من عدة مشاكل، ومن هذا كان من الضروري البحث عن تقنيات جديدة تدعم هذا النوع من المؤسسات. وقد تعزز هذا المسعى بإنشاء صندوق ضمان قروض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الذي يعتبر من أهم الأدوات المالية المتخصصة لفائدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تضطلع بمهمة معالجة أهم المشاكل التي تعاني منها هذه المؤسسات والمتمثلة في الضمانات الضرورية للحصول على القروض البنكية.

## الفصل الثالث:

الدور الاقتصادي والاجتماعي

للـ ANSEJ و CNAC فرع

قالمة - دراسة ميدانية -

## تمهيد:

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

وفي هذا الإطار قامت السلطات الجزائرية باتخاذ جملة من الإجراءات لدعم هذه المؤسسات وذلك بإنشاء مجموعة من الهيئات والأجهزة الداعمة والمرافقة لنموها وتطورها. وتعد الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة من بين أهم هذه الأجهزة لما تقدمه من امتيازات، حيث تقوم بمنح الإعانات المالية والامتيازات الجبائية وشبه الجبائية في مرحلتي الإنشاء والاستغلال، كما تضمن مرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حتى تتمكن من كسب الخبرة اللازمة في السوق. وعليه سنحاول تقييم نتائج أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال الدور الذي يمكن أن تساهم به في معالجة أحد معضلات التنمية المحلية، ألا وهي مشكلة البطالة، من أجل ذلك ارتأينا استكمال الشق التطبيقي من هذا البحث من خلال دراسة ميدانية قمنا بها في كل من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع قلمة، والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة فرع قلمة.

## المبحث الأول: تقديم عام للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

تتمحور الأهداف الاستراتيجية لقطاع التشغيل بمختلف هياكله حول تخفيف الضغط على سوق الشغل من خلال تطبيق أجهزة وبرامج ترقية الشغل التي تمويلها الدولة ضمن برامج الاستثمارات العامة والتي تعتبر إحدى ركائز المساعي الرامية إلى محاربة البطالة والتشجيع على الإدماج المهني، وفي هذا السياق تعد الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب من أهم الوكالات التي خصصتها الجزائر إلى ترقية ونشر الفكر المقاو، وتشكل أحد الحلول ضمن سلسلة من التدابير الموجهة للتخفيف من حدة البطالة وإدماج الفئات الشابة في الحياة العملية.

### المطلب الأول: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

يشرف على مرافقة ودعم إنشاء الصناعات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر العديد من الهيئات والجهات كل حسب تخصصه وحسب الدور الذي أوكلتها لها الدولة بالشكل الذي يسمح بتوفير مرافقة بمعناها الحقيقي للمؤسسات قبل وخلال وبعد عملية إنشائها، وسنتطرق إلى أهم هذه الجهات والمتمثلة في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

### الفرع الأول: نشأة ومهام الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وشروط الاستفادة منها

تعتبر الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب مؤسسة متخصصة أساسا في دعم ومساندة الشباب العاطل عن العمل في إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة تكون موجهة إلى مجالات استثمارية.

### أولا: نشأة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب

تعتبر الوكالة أحد الهياكل المرافقة التي تساهم في دعم إنشاء وترقية المؤسسات الصغيرة، فقد ظهرت كبديل عن التعاونيات الشبابية التي نشأت في أوائل التسعينيات، ومع مرور الوقت لوحظ نوع من الفشل لهذا المشروع وهو ما دفع بالجهات المعنية إلى البحث عن البديل، فتم إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بموجب المرسوم التنفيذي رقم 296/96 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، وقد وضعت تحت سلطة رئيس الحكومة، ويتولى الوزير المكلف بالتشغيل المتابعة العملية لجميع نشاطات الوكالة، وهي هيئة وطنية ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي<sup>1</sup>، وضعت تحت وصاية رئيس الحكومة في بادئ الأمر، ثم أصبحت تابعة لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

كان الانطلاق الفعلي للوكالة في دعم إنشاء المؤسسات المصغرة خلال السداسي الثاني لسنة 1997، ولتكون الحل الأنجع لمعالجة مشكل البطالة أثناء الفترة الانتقالية نحو اقتصاد السوق الحر، في سبتمبر 2003 أجريت على الوكالة تعديلات، حيث تم رفع مستوى الاستثمار من 04 مليون دينار إلى 10 مليون دينار كحد أقصى وتمويل التوسع في المشاريع، وكان التطبيق الفعلي لتلك الإجراءات في جانفي 2004.

<sup>1</sup> - المادة 01، 02، 03، 04 من المرسوم التنفيذي رقم 296/96 المؤرخ في 08/09/1996، يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، الجريدة الرسمية، العدد 52 الصادرة في 11 سبتمبر 1996، ص 12.

يقوم الجهاز على ثلاثة مبادئ أساسية:

- إدماج مشاريع الشباب المستثمر في آليات السوق.
- ضمان التمويل الأنسب حسب المنطق الاقتصادي والمالي فيما يخص تقييم الأخطار واتخاذ الآراء لتمويل المشاريع.
- إعادة تركيز تدخل السلطات العمومية في مهام المساعدة والاستشارة.

#### ثانيا: مهامها

تتولى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب القيام بالمهام التالية<sup>1</sup>:

- تدعم وتقدم الاستشارة وترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار إنجاز مشاريعهم الاستثمارية.
- تقييم علاقات متواصلة مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع وتطبيق خطة التمويل ومتابعة إنجاز المشاريع واستغلالها.
- تسير وفقا للتشريع تخصيصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب لاسيما منها الإعانات وتخفيض نسب الفوائد في حدود الغلاف المالي الموضوع تحت تصرفها.
- تبليغ الشباب ذوي المشاريع بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب وبالامتيازات الأخرى التي يحصلون عليها.
- تقوم بمتابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع، مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة، ومساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بإنجاز الاستثمارات.
- تمنح تكوينا حول تقنيات تسيير المؤسسات، وتضمن متابعة المشروع منذ انطلاقه.

#### ثالثا: شروط الاستفادة من الإعانة المقدمة من قبل الوكالة

تتمثل فيما يلي<sup>2</sup>:

- أ- بالنسبة للاستفادة من الإعانة المقدمة من طرف الوكالة: يستفيد من إعانة الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب والتي تمنح مرة واحدة عند انطلاق المشروع، صاحب المشروع الذي يستوفي مجموع الشروط التالية:
- أن يتراوح عمر الشاب بين 19 سنة و35 سنة، وعندما يحدث الاستثمار ثلاثة مناصب عمل دائمة على الأقل يمكن رفع سن مسير المقابلة إلى 40 سنة كحد أقصى.
- أن يكون ذو تأهيل مهني و/أو ذو ملكات معرفية معترف بها.
- أن يقدم مساهمة شخصية في شكل أموال خاصة.

<sup>1</sup> - وثائق داخلية للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع ولاية قلمة.

<sup>2</sup> - منشورات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع ولاية قلمة

- ألا يكون شاغلا وظيفه مأجورة وقت تقديم طلب الإعانة.

- أن يكون مسجلا لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل كطالب عمل.

**ب- أما فيما يتعلق بالقرض البنكي:**

- طلبات التمويل البنكية ( تمويل ثلاثي )، والمساهمة الشخصية للشباب في المشروع، والإعانة التي يمنحها الصندوق

الوطني لدعم تشغيل الشباب، يدرسها النظام البنكي وفق القواعد والمقاييس الخاصة بمنح القروض.

- يجب على الشاب صاحب المشروع الانخراط في صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض ودفع اشتراكاتهم فيه.

- لا يبلغ ولا يطبق قرار منح مختلف أشكال الإعانة المقدمة من الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب إلا بعد موافقة

البنوك أو المؤسسات المالية على منح القرض.

**ج- شروط التأهيل في حالة استثمار التوسيع:**

- جمع 03 سنوات من النشاط في المناطق العادية أو المناطق الخاصة.

- تسديد نسبة 70 % من القرض البنكي.

- تسديد كامل القرض في حالة تغير البنك أو طريقة التمويل من ثلاثي إلى ثنائي.

- تسديد مستحقات القرض بدون فائدة بانتظام.

- تقديم الحصيلة الجبائية لمعرفة التطور الايجابي للمؤسسة المصغرة.

**الفرع الثاني: أشكال الدعم المالي والتسهيلات التي تمنحها الوكالة**

يمكن إيجازها فيما يلي<sup>1</sup>:

**أولاً: صيغ التمويل**

يوجد نوعان من تركيبة التمويل، تمويل ثنائي وتمويل ثلاثي، وبعد التعديلات التي أدخلتها الحكومة على هذه

التركيبة في اجتماعها بتاريخ 22 فيفري 2011 أصبحت كما يلي:

**أ- التركيبة المالية لإنشاء مؤسسة مصغرة بتمويل ثنائي:** تتشكل التركيبة المالية من

- المساهمة المالية للشباب أو الشباب أصحاب المشاريع التي تتغير قيمتها حسب مستوى الاستثمار.

- القروض بدون فائدة التي تمنحها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، تتغير قيمة هذا القرض حسب مستوى

الاستثمار، ويتمثل الهيكل المالي للتمويل الثنائي في الجدول التالي:

<sup>1</sup> - المرجع نفسه.

جدول رقم (13): التمويل الثنائي في إطار الوكالة

القرض بدون فائدة من الوكالة	المساهمة الشخصية	مستوى الاستثمار
%29	%71	قيمة الاستثمار أقل من 5000000 دج
%28	%72	قيمة الاستثمار ما بين 5000001 دج و 10000000 دج

المصدر: منشورات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع ولاية قلمة. (أنظر للملحق رقم: (01))

ب- التركيبة المالية لإنشاء مؤسسة مصغرة بتمويل ثلاثي: تتشكل التركيبة المالية من

- المساهمة المالية للشباب أو الشباب أصحاب المشاريع التي تتغير قيمتها حسب مستوى الاستثمار وموطنه.
- القرض بدون فائدة الذي تمنحه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، وتتغير قيمته حسب مستوى الاستثمار.
- القرض البنكي الذي يخفض جزء من فوائده من طرف الوكالة، ويتم ضمانه من طرف صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوحة، ويتمثل الهيكل المالي للتمويل الثلاثي في الجدول التالي:

جدول رقم (14): التمويل الثلاثي في إطار الوكالة

القرض البنكي	القرض بدون فائدة (الوكالة)	المساهمة الشخصية		
%70	%29	%1	مبلغ الاستثمار لا يتجاوز 5000000 دج	المستوى الأول
%70	%28	%2	مبلغ الاستثمار من 5000001 دج إلى 10000000 دج.	المستوى الثاني

المصدر: منشورات للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لفرع قلمة (أنظر للملحق رقم: (02))

في إطار استثمار التوسيع الذي يتعلق بالمؤسسات المصغرة المنجزة في إطار الوكالة والتي تطمح إلى توسيع قدراتها الإنتاجية في نفس النشاط أو نشاط مرتبط بالنشاط الأصلي هي نفس صيغ التمويل التي ذكرناها أعلاه.

ثانيا: الإعانات المالية والامتيازات الجبائية

تمنح الإعانات المالية والامتيازات الجبائية على مرحلتين:\*

\*- أنظر للملحق رقم: (02).



## أ- مرحلة الانجاز:

**1- الإعانات المالية:** بالإضافة إلى القرض بدون فائدة المذكور في الجدولين أعلاه، تمنح ثلاثة قروض بدون فائدة أخرى للشباب أصحاب المشاريع:

- قرض بدون فائدة يقدر ب 500000 دج موجه للشباب حاملي شهادات التكوين المهني لاقتناء عربات ورشة لممارسة نشاطات الترميم وكهرباء العمارات والتدفئة والتكييف والزجاجة ودهن العمارات وميكانيك السيارات.
- قرض بدون فائدة يقدر ب 500000 دج موجه للتكفل بإيجار المحلات المخصصة لإحداث أنشطة مستقرة.
- قرض بدون فائدة يقدر ب 1000000 دج لفائدة الشباب حاملي شهادات التعليم العالي للتكفل بإيجار المحلات الموجهة لإحداث مكاتب جماعية لممارسة النشاطات المتعلقة بمجالات طبية، ومساعدتي القضاء، والخبراء والمحاسبين... الخ.

## 2- الامتيازات الجبائية: وتشمل

- الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة للحصول على معدات التجهيز والخدمات التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار.
- تطبيق معدل مخفض نسبته 5 % من الحقوق الجمركية على معدات التجهيز المستوردة والتي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار.
- الإعفاء من حقوق تحويل الملكية في الحصول على العقارات المخصصة لممارسة النشاط.
- الإعفاء من حقوق التسجيل على العقود تأسيس للمؤسسات المصغرة.
- ب- مرحلة الاستغلال:** وتشمل الامتيازات الجبائية الممنوحة للمؤسسة المصغرة لمدة ثلاث سنوات بداية من انطلاق النشاط أو 06 سنوات بالنسبة للمناطق الخاصة. تمتد فترة الإعفاء لمدة سنتين عندما يتعهد الشاب المستثمر بتوظيف ثلاث عمال على الأقل لمدة غير محددة. تتمثل هذه الامتيازات في:
- الإعفاء الكلي من الضريبة على أرباح الشركات والضريبة على الدخل الإجمالي والرسم على النشاطات المهنية.
- الإعفاء من الرسم العقاري على البنائيات والمنشآت الإضافية المخصصة لنشاطات المؤسسات المصغرة.
- الإعفاء من الكفالة المتعلقة بحسن التنفيذ بالنسبة للنشاطات الحرفية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة عندما يتعلق الأمر بترميم الممتلكات الثقافية.

عند نهاية فترة الإعفاء، تستفيد المؤسسة المصغرة من تخفيض جبائي ب:

- 70 % خلال السنة الأولى من الضرائب.
- 50 % خلال السنة الثانية من الضرائب.

- 25 % خلال السنة الثانية من الضرائب.

### الفرع الثالث: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع قالمة

سنتطرق إلى نشأة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع قالمة وهيكلها التنظيمي والمؤسسات التي تتعامل معها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع قالمة.

#### أولاً: نشأة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع قالمة

أنشأ فرع قالمة للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في 08 فيفري 1998، يتواجد مقرها بحي 80 مكتب طريق سدراتة قالمة، وتضمن 05 ملاحق وتتنوع كآلاتي: \* ملحقة قالمة، \* ملحقة وادي الزناتي، \* ملحقة بوشقوف، \* ملحقة هليوبوليس، \* ملحقة حمام الدباغ، أنشأت هذه الملاحق تباعاً، تعمل على تقريب الإدارة من المواطن في إطار تحسين الخدمة العمومية وتشتمل على كل التجهيزات والوسائل والإطارات البشرية التي تسهل على الشاب القاطن في الأرياف عملية إنشاء مشروعه الخاص<sup>1</sup>.

يهدف إنشاء فرع للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في مختلف ولايات الوطن إلى تكثيف نسيج المؤسسات المصغرة في مختلف هذه الولايات، وذلك من أجل:

- إنشاء مناصب شغل للشباب البطال أو المسرحين نتيجة عمليات الخوصصة وإعادة الهيكلة.
- إعادة الاعتبار لبعض الأنشطة المهمشة كالحرف والصناعات التقليدية.
- إدماج الشرائح التي تنشط في القطاع غير الرسمي والماكين في المنازل ذوي مؤهلات بالسماح لهم بإقامة نشاط خاص.
- إحداث نوع من التوازن الجهوي فيما بين المناطق، خاصة النائية من خلال الامتيازات التي تمنح في سبيل تحقيق ذلك.
- تعمل على إنتاج السلع والخدمات، وبالتالي إعادة الاعتبار للمنتوج الوطني وطرحه للمنافسة محلياً وحتى دولياً.

#### ثانياً: الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع قالمة

يحتوي فرع قالمة للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب على 49 موظف موزعين بين إدارات وعمال موزعين على الهيكل التنظيمي، وسنوضح مهام بعض مصالح فيما يلي<sup>2</sup>:

أ- **مصلحة الإدارة والوسائل:** تعنى بشؤون الموظفين وتسيير الموارد البشرية كما تعمل على تسيير وتوفير الوسائل التي تضمن حسن سير الوكالة.

ب- **قسم الإعلام والتكوين:** يعنى بتنظيم والمشاركة في مختلف التظاهرات، الأيام الدراسية، الأبواب المفتوحة، المعارض وذلك بغرض التعريف بالوكالة وتقريبها من الشباب والمواطن، كما يعمل القسم على تكوين الشباب المقبل على التمويل

<sup>1</sup> - وثائق داخلية للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع ولاية قالمة.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه.

أو الممول حديثا عبر دورات تكوينية تساعدهم على انجاز والنجاح في مشاريعهم.

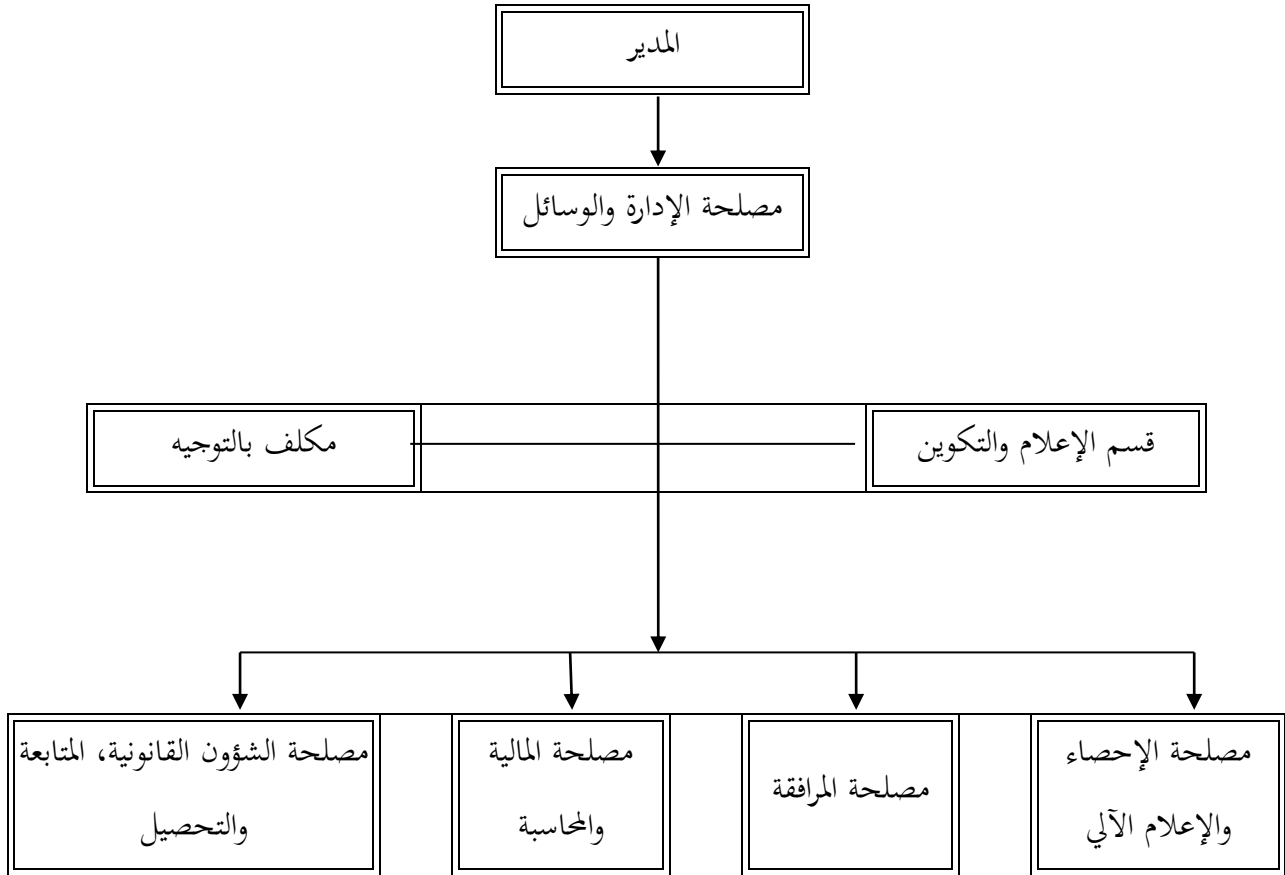
ج- **مصلحة الإحصاء والإعلام الآلي:** هي مصلحة التي تعمل على حسن سير النظام المعلوماتي للوكالة، كما تعمل على اعتماد تقارير إحصائية دورية حول نشاط الوكالة، إلى جانب التنسيق مع الإدارات المحلية التي لها علاقة مباشرة أو غير مباشرة مع الوكالة.

د- **مصلحة المرافقة:** تعمل بصفة مباشرة مع الشباب المقبل على الوكالة حيث تقوم باستقبالهم من طرف مكلف بالتوجيه ومن تم توجيههم عبر إطارات مرافقين على متابعة ملفات الشباب.

هـ- **مصلحة المالية والمحاسبة:** هي المصلحة المسؤولة على تمويل المشاريع حيث تعمل على الدراسة المالية للمشروع وفي حالة استيفائه للشروط اللازمة يتم تمويل المشروع.

و- **مصلحة الشؤون القانونية، المتابعة والتحصيل:** بعد تمويل الشباب من قبل مصلحة المراقبة يصبح تابع لمصلحة الشؤون القانونية حيث تعمل على متابعة مؤسسته على أرض الواقع، مدى التزامه بتنفيذ مشروعه، مساعدته في حالة مواجهته لأي نوع من المشاكل وكذلك تعمل على تحصيل القروض الممنوحة للشباب.

شكل رقم (01): الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع ولاية قالمة



المصدر: وثائق داخلية للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع ولاية قالمة.

### ثالثا: المؤسسات التي تتعامل معها الوكالة

بالنظر إلى الأهمية التي تكتسبها الوكالة في تحقيق تنمية اقتصادية بالولاية والمساعدة على القضاء على البطالة فإن دورها يعتبر بالغ الأهمية وهو ما يجعلها على علاقة وطيدة مع مختلف الإدارات العمومية بالولاية من أجل السهر على تمويل الشباب وإنجاح مشاريعهم. لا سيما<sup>1</sup>:

- أ- مديرية التشغيل: وهي الهيئة الوصية على الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بقالمة.
- ب- البنوك: وهي المؤسسات المالية التي تمنح القروض للشباب ونجد بمدينة قلمة 05 بنوك: بنك الفلاحة والتنمية الريفية، القرض الشعبي الوطني، بنك التنمية المحلية، البنك الخارجي الجزائري.
- المركز الولائي للسجل التجاري.

- ج- الغرف الولائية: الغرفة الولائية للصناعات التقليدية، الغرفة الولائية للصناعة والتجارة، الغرفة الولائية للفلاحة.
- الولاية، المديرات الولائية، الدوائر، البلديات... حيث تعمل الوكالة بالتنسيق معهم في مختلف المجالات التي لها علاقة بالشباب.

### المطلب الثاني: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

وفق المنعرج الاقتصادي التي عرفته الجزائر والمتمثل في المرور من اقتصاد موجه إلى اقتصاد السوق برزت البطالة كظاهرة مستديمة. لمواجهة، قررت الدولة الجزائرية إنشاء العديد من الهيئات والجهات والتي من بينها الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، كأداة من أدوات مكافحة البطالة والذي سنتعرض له من خلال هذا المطلب.

#### الفرع الأول: تقديم الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ومهامه

##### أولا: نشأة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

أنشأ الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة سنة 1994 كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، وهو مخصص للبطالين البالغين بين 35 و50 سنة والراغبين في إنشاء مؤسسات صغيرة الذي يبلغ سقف استثمارها 5.000.000 دج، حيث أسندت له مهمة تطبيق نظام تعويض البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين فقدوا مناصب شغلهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية فقام بتعويض أكثر من 3700 عامل.

وانطلاقا من سنة 1998 إلى غاية سنة 2004 قام بتنفيذ إجراءات احتياطية بإعادة إدماج البطالين المستفيدين عن طريق المرافقة في البحث عن الشغل والمساعدة على العمل الحر تحت رعاية مستخدمين تم توظيفهم وتكوينهم خصيصا ليصبحوا مستشارين منشطين على مستوى مراكز مزودة بتجهيزات ومعدات مخصصة لهذا الشأن.

<sup>1</sup> - المرجع نفسه.

انطلاقاً من سنة 2004 إلى غاية شهر جوان 2010 تم دعم إحداه النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين ما بين 35- 50 سنة تطبيقاً للمرسوم الرئاسي 03/514 المؤرخ في 30 ديسمبر 2003 الذي نص على إنشاء جهاز دعم إنشاء النشاطات خاص بالبطالين ذوي السن ما بين 35- 50 سنة<sup>1</sup>. وفي نهاية سنة 2010 سمحت الإجراءات الجديدة المتخذة لفائدة الفئة الاجتماعية التي يتراوح عمرها ما بين 30- 50 سنة الالتحاق بالجهاز، والاستفادة من مزايا متعددة منها مبلغ الاستثمار الإجمالي الذي أصبح في حدود عشرة ملايين دينار جزائري بعدما كان لا يتعدى خمسة ملايين وكذا إمكانية توسيع إنتاج السلع والخدمات لذوي المشاريع الناشطين.

ويقوم هذا الجهاز بدعم الأنشطة التالية:

- كافة نشاطات الإنتاج والخدمات ماعدا نشاط إعادة البيع دون تحويل المنتج وبناء العقارات.
- الأنشطة الفلاحية والصيد البحري والري.

### ثانياً: مهام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

يتولى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة القيام بالمهام التالية<sup>2</sup>:

- أ- **نظام التعويض عن البطالة:** إن الالتحاق بنظام التعويض عن البطالة يكون بعد تقديمه بطريقة جماعية من طرف رب العمل أو المصنفى مدة التكفل هي شهرين لكل سنة أقدمية، التعويض الشهري للبطالة محدد بالأجر المرجعي المساوي لنصف مجموع الأجر الشهري المتوسط الخاضع للاشتراك المحصل عليه من طرف الأجير خلال 12 شهر السابقة للفصل. التعويض الشهري عن البطالة المقدم من طرف الصندوق لا يفوق 3 مرات الأجر الأدنى المضمون ولا يقل عن 75% من الأجر الوطني المضمون.
- ب- **التكوين:** لكي لا تكون مسير سلبى للتعويضات وتحسين الوظيفية أي حظوظ الحصول على عمل للمستفادين من المنحة، يعمل الصندوق بمشاركة الهيئات المكلفة بالتكوين المهني على تحسين التأهيل المهني للمستفادين من المنحة.
- ج- **مركز البحث عن الشغل:** يكمن دور مراكز البحث عن الشغل في تمكين المنتسبين للصندوق وحديثي البحث عن العمل من الاستفادة من التقنيات الحديثة للاندماج من جديد.
- د- **مركز المساعدة للعمل المستقل:** أحد مهام الصندوق هي تمكين البطالين المهتمين من إنشاء مقاولاتهم ابتداء من تحديد المشروع إلى الاستغلال، كما أن مهام الصندوق من خلال مركز المساعدة للعمل المستقل تقوم على:
  - مرافقة باعث النشاط المستقل عن طريق مرافق / منشط في الخطوات التي يتحمل عنها كامل المسؤولية.

<sup>1</sup> - وثائق داخلية من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة فرع قلمة.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه.

- إعداد الدراسة المسبقة للمشروع.

- إعداد المشروع لتحديد، تحليل، وتقييم الاختيارات الأساسية.

- تبين التركيبة المالية للمشروع مع المؤسسات المؤهلة لذلك: هيئات الضمان، وكالة وطنية لدعم تشغيل الشباب، وكالة القرض المصغر.

- انطلاق نشاط المؤسسة بعد الموافقة البنكية.

هـ- مساعدة المؤسسات التي تعرف وضعية صعبة: منذ جويلية 2000 أصبحت تقوم بدعم الهيئات العمومية والمؤسسات المالية بهدف تخفيض مخاطر البطالة وذلك بتحسين الوضعية الهيكلية والمالية للمؤسسة وهذا باعتماد إجراءات اقتصادية تمكن المسيرين من الوصول إلى القروض البنكية لتحديث الاستثمارات وجعلها مجدية.

و- جهاز دعم إنشاء النشاطات للبطالين باعثي المشاريع: هو جهاز استحدث لمساعدة البطالين البالغين من العمر ما بين 30-50 سنة لتمكينهم من إنشاء مؤسساتهم وبعث مشاريعهم على أن يكون مبلغ الاستثمار لا يفوق عشرة ملايين دينار جزائري، والذي يهدف إلى خلق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ويقوم على:

- المساهمة الشخصية لباعث المشروع.

- قرض غير مكافئ (بدون فائدة) من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

- قرض بنكي بدون نسبة فائدة.

- إعفاء من الرسم على القيمة المضافة في مرحلة الاقتناء.

- الإعفاء من الضريبة في مرحلة الاستغلال مدة 03 سنوات.

ثالثا: شروط الاستفادة من الإعانة المقدمة من قبل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

يمكن توضيح شروط الاستفادة من الإعانة المقدمة من قبل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة فيما يلي<sup>1</sup>:

- أن يكون مسجلا لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل.

- أن لا يكون شاغلا منصب عمل مأجورا وممارسا نشاطا لحسابه الخاص عند إيداعه طلب الإعانة.

إن المستثمر وبعد تحديد نوعية مشروعه يتقدم إلى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة الذي يفتح له حق

التسجيل في الجهاز ما إن توفرت فيه الشروط الآتية:

- أن يبلغ من العمر بين 30 و50 سنة.

- الجنسية الجزائرية.

- عدم شغل أي منصب عمل مأجور عند تقديم طلب الدعم.

<sup>1</sup> - المرجع نفسه.

- عدم الاستفادة من إعانة الدولة في إطار إحداث نشاط.
- امتلاك مؤهلات مهنية ذات صلة بالنشاط المراد القيام به.
- القدرة على تقديم مساهمة شخصية من قيمة المشروع.

الفرع الثاني: أشكال الدعم المالي والتسهيلات التي يمنحها الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

أولاً: صيغ التمويل

يمول المشروع من طرف ثلاثة مصادر هي البطال صاحب المشروع، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، البنك، ويوجد هناك مستويان لتمويل المشروع كما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (15): التمويل الثلاثي في إطار الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

مساهمة البنك	مساهمة الصندوق	المساهمة الشخصية	مستوى التمويل
70%	29%	1%	أقل أو يساوي 05 ملايين دينار جزائري
70%	28%	2%	أقل أو يساوي 10 ملايين دينار جزائري

المصدر: وثائق داخلية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة فرع قلمة.

ثانياً: الإعانات المالية والامتيازات المقدمة

أ- الإعانات المالية:

يمكن توضيح الإعانات المالية المقدمة كما يلي<sup>1</sup>:

- يمنح عند الضرورة قرض إضافي غير مكافئ للبطالين ذوي المشاريع حاملي شهادات التكوين المهني، مبلغه خمسمائة ألف دينار لاقتناء عربة ورشة الممارسة لنشاطات الترخيص وكهرباء العمارات والتدفئة والتكييف والزجاجة ودهن العمارات والميكانيك السيارات، ويمنح هذا القرض عندما يلجأ البطال ذو المشروع إلى تمويل بنكي في مرحلة إنشاء المشروع.
- يمنح قرض إضافي غير مكافئ للبطالين ذوي المشاريع حاملي شهادات التعليم العالي، للتكفل بإيجار المحل المخصص لإنشاء مكاتب جمعية طبية ولمساعدتي القضاء وللخبراء المحاسبين ومحافظي الحسابات والمحاسبين المعتمدين ومكاتب الدراسات والمتابعة التابعة لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري.
- لا يمكن أن يتجاوز مبلغ القرض غير المكافئ عشرة ملايين دينار، كما يمكن أن تتم قائمة النشاطات المؤهلة للاستفادة من القرض المكافئ عند الحاجة بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالعمل والتشغيل والوزير المكلف بالمالية.
- قرض إضافي غير مكافئ للبطالين ذوي المشاريع مبلغه 500000.00 دج للتكفل بإيجار المحل المخصص لاحداث

<sup>1</sup> - المرجع نفسه.

نشاطات إنتاج السلع والخدمات باستثناء النشاطات المذكورة سابقا والنشاطات غير المقيمة، يمنح هذا القرض عندما يلجأ البطال أو البطالون ذوي المشاريع إلى تمويل بنكي في مرحلة أحداث المشروع.

### ب- الامتيازات المقدمة من الصندوق:

يمنح الصندوق مجموعة من الامتيازات وتمثل في<sup>1</sup>:

#### 1- بالنسبة لنسبة الفائدة:

- 80% من المعدل المدين الذي تطبقة البنوك والمؤسسات المالية بعنوان الاستثمارات المنجزة في قطاعات الفلاحة والصيد البحري والبناء والأشغال العمومية والري وكذا الصناعات التحويلية.

- 60% من المعدل المدين الذي تطبقة البنوك والمؤسسات المالية بعنوان الاستثمارات المنجزة في كل قطاعات النشاط الأخرى.

- لا يتحمل المستفيد أو المستفيدون من القرض سوى فارق نسبة الفائدة الخاضع للتخفيض.

وابتداء من جويلية 2013 تم إلغاء نسبة الفائدة نهائيا على القرض البنكي بقرار غير رجعي.

#### 2- بالنسبة للتسديد:

يتم التسديد خلال فترة تمتد إلى ثلاثة عشرة سنة حيث تخصص الثماني سنوات الأولى لتسديد القرض البنكي الأصلي وبعد ذلك بستة أشهر تبدأ الخمسة سنوات المتبقية لتسديد قرص الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بما في ذلك سلفه كراء المحل المهني إن وجدت مع إمكانية التسديد المسبق.

#### 3- بالنسبة للضرائب:

- يستفيد المستثمر من امتياز الإعفاء الضريبي لمدة ثلاث سنوات من تاريخ بداية النشاط ويكتفي بتسديد الرسم على القيمة المضافة وهو في حقيقة الأمر يسدد من قبل المستهلك الأخير (الزبون).

#### د- امتيازات أخرى يقدمها الجهاز:

- تكوين في مجال تسيير المؤسسات.

- يستفيد صاحب المشروع من مستشار منشط لمساعدته في مختلف تفاصيل المشروع.

- تسديد 5% من إجمالي قيمة الرسوم الجمركية.

- الإعفاء من رسوم تحويل الملكية على الاقتناءات العقارية وعلى عقود تأسيس الشركات.

- الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة بالنسبة للعتاد والتأمين معا.

<sup>1</sup> - المرجع نفسه.



## المبحث الثاني: دراسة ميدانية للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

منذ 1998 والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب المنشأة بموجب أحكام المادة 16 من الأمر رقم 96-14 المؤرخ في 24 جوان 1996 تنشط في ولاية قلمة، وفي غضون فترة من الزمن استطاعت أن تحقق آمال آلاف الشباب، بتشجيعها لكل الصيغ المؤدية لإنعاش قطاع التشغيل الشباني من خلال إنشاء مؤسسات صغرى لإنتاج السلع والخدمات.

**المطلب الأول: المشاريع المودعة والممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع ولاية قلمة**

تستقبل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب الكثير من الملفات الخاصة بمختلف المشاريع، فمنها ما يرفض، ومنها المقبولة والتي يتم تمويلها وفي هذا المطلب تفصيل لكل منها.

جدول رقم (16): المشاريع المودعة والممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع ولاية قلمة منذ

النشأة إلى غاية 30-4-2015

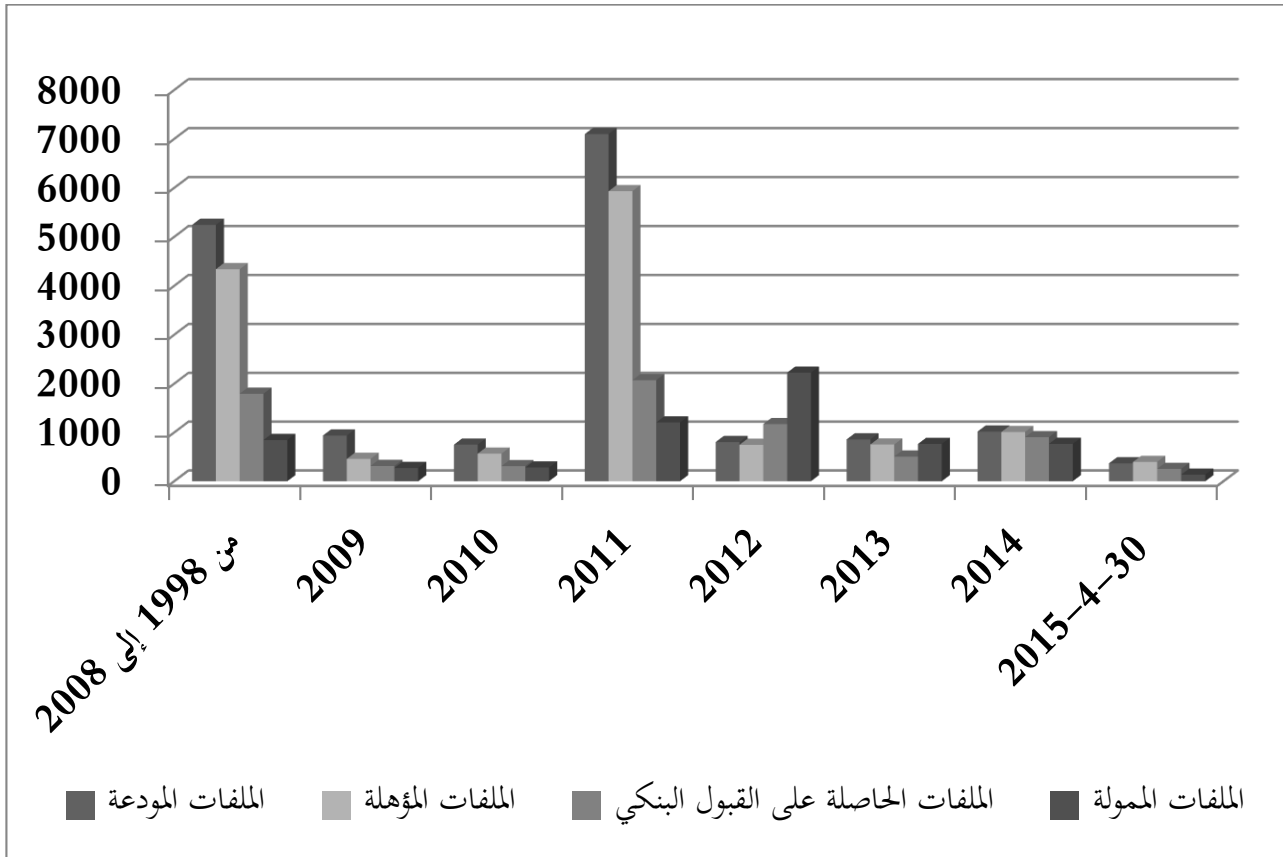
الملفات الممولة	الملفات الحاصلة على القبول البنكي	الملفات المؤهلة	الملفات المودعة	
845	1792	4339	5245	من 1998 إلى 2008
271	313	458	936	2009
282	310	565	750	2010
1206	2070	5933	7100	2011
2224	1171	746	803	2012
765	505	753	857	2013
766	902	1009	1017	1014
135	253	396	367	2015-4-30
5649	5524	9860	11830	مجموع السنوات (من 2009 إلى 30-4-2015)
6494	7316	14199	17075	المجموع الكلي

المصدر: وثائق داخلية للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع ولاية قلمة ( أنظر للملحق رقم: (03))

يمكن التوضيح من خلال ترجمة الجدول السابق إلى الشكل البياني التالي.

الشكل البياني رقم (02): المشاريع المودعة والممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع ولاية

قالمة



المصدر: من إعداد الطالبين.

نلاحظ من الشكل أنه منذ نشأة الوكالة إلى غاية 30-4-2015، ساهمت ولو نسبيا من الحصول على نتائج هامة، فلقد سجلت 14199 ملفا مؤهلا من طرف الوكالة، من بين 17075 ملفا مودعا لديها، كما نجد أنه من بين الملفات المؤهلة من طرف الوكالة يوجد 7316 ملف تحصل على الموافقة البنكية، كما نلاحظ أيضا أن هناك فرق كبير بين عدد الملفات المودعة، وعدد الملفات التي تحصلت على التأهيل لدى الوكالة، وعدد المشاريع الممولة بحيث لم يتم تمويل سوى 6494 مشروع من طرف الوكالة إلا أنه يوجد 6386 ملف تحصل على القبول للدخول في مرحلة الإنشاء و108 ملف تحصل على الموافقة للدخول في مرحلة التوسيع.

ومن الجدول نلاحظ أن سنة 2011 كانت سنة استثنائية بالنسبة للوكالة فعدد الملفات المودعة لدى وكالة ولاية قالمة فقد بلغ 7100 ملف وهو ما يفوق إجمالي الملفات المودعة لدى الوكالة منذ نشأتها في 1997 إلى غاية نهاية 2008 هو ما يفسر بالإقبال الكبير جدا على إنشاء المشاريع من قبل الشباب في السنوات الأخيرة، وتظهر البيانات أيضا أن عدد الملفات المودعة لدى ANSEJ سنة 2011 مرتفع مقارنة بالسنوات الأخيرة، وهذا الإقبال الكبير خلال سنة 2011 راجع إلى الدور الإعلامي الذي تقوم به الوكالة ومختلف وسائل الإعلان والدعاية للدولة والوكالة في هذا المجال إضافة

لظهور مختلف الامتيازات المالية والجبائية وعديد التسهيلات الجديدة المقدمة من طرف الوكالة، أما الانخفاض الملاحظ خلال السنوات الأخيرة فيفسر ذلك بظهور فروع لهيئات دعم وتمويل أخرى بالولاية على غرار وكالات \*ANGEM و \*ANDI وغيرها.

وفي حين تم تأهيل 9860 من الملفات المودعة من سنة 2009 إلى 30-4-2015، لم يتم تأهيل إلا 4339 ملف منذ نشأة الوكالة إلى غاية نهاية 2008 الشيء الذي يفسر بانخفاض نسبة الملفات المقصاة بسبب عدم استيفائها للشروط المطلوبة من طرف الوكالة من 17,27% إلى 16,65%، إلا أن الملاحظ من البيانات الواردة في الجدول أن نسبة الملفات التي تم قبولها على مستوى البنوك لغرض التمويل كانت في حدود 48,47% منذ نشأة الوكالة إلى غاية 30-4-2015، ومن الأسباب الرئيسية لذلك عدم توافق الكثير من الملفات مع الشروط المطلوبة من طرف البنك بالإضافة إلى الملفات المؤجل دراستها، وفي مقابل ذلك نسجل تطور كبير جدا في عدد الملفات التي استفادت من التمويل البنكي خلال سنة 2009 إلى 30-4-2015 بحيث تم تمويل 45,47% من عدد الملفات التي تم تأهيلها على مستوى الوكالة في مقابل 19,47% فقط منذ نشأة الوكالة إلى غاية 2008، ما يبين الفعالية الكبيرة للإجراءات التي تبنتها الدولة مؤخرا ومن ورائها الوكالة في تذليل الكثير من العقبات التي تعترض التمويل البنكي للمؤسسات الصغيرة خاصة إشكالية نقص وضعف الضمانات والمردودية المنتظرة من الاستثمار.

### المطلب الثاني: المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب حسب الجنس والقطاع

إن المشاريع التي يتم تمويلها من قبل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب يختلف عددها من قطاع إلى آخر ومن جنس لآخر، وهذا ما سنوضحه من خلال هذا المطلب.

### الفرع الأول: المشاريع الممولة بحسب نوعية التمويل والجنس

يوضح الجدول التالي توزيع المشاريع إلى التمويل الثلاثي والثنائي، توزيع المشاريع حسب الجنس وتوزيع المشاريع كذلك حسب الآليات الجديدة التي تم إنشائها سنة 2011.

\*- Agence Nationale de Gestion du Microcrédit

\*- Agence Nationale de Développement de l'Investissement

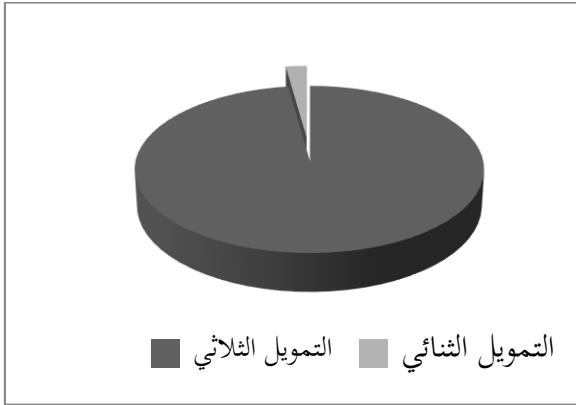
جدول رقم (17): توزيع المشاريع الممولة حسب نوعية التمويل والجنس

6353	تمويل ثلاثي	حسب نوع التمويل
141	تمويل ثنائي	
5888	ذكور	حسب الجنس
606	إناث	
221	عربات ورشة	الآليات الجديدة
97	قروض كراء المحلات	
8	المكاتب المشتركة	

المصدر: وثائق داخلية للوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب فرع لولاية قلمة (أنظر للملحق رقم: (04/03))

يمكن التوضيح من خلال ترجمة الجدول السابق إلى الشكل البياني التالي.

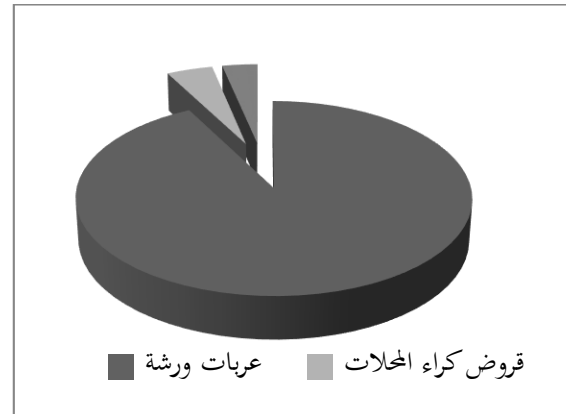
الشكل رقم (03): توزيع المشاريع الممولة بحسب نوعية التمويل والجنس



توزيع المشاريع الممولة بحسب نوعية التمويل



توزيع المشاريع الممولة بحسب الجنس



توزيع المشاريع حسب الآليات الجديدة

المصدر: من إعداد الطالبتين.

بالنسبة لنوع التمويل، نلاحظ من الجدول أن الغالبية العظمى والساحقة للشباب أصحاب المشاريع بولاية قالمة يقبلون على صيغة التمويل الثلاثي. لأن التمويل الثنائي ومع خلوه من دفع الفوائد إلا أنه يثقل كاهل أولئك الشباب يجعل مساهمتهم في المشروع كبيرة، إذ أن مساهمة البنك في التمويل الثلاثي تعوضها مساهمة الشاب في التمويل الثنائي وهي تصل إلى 71% و 72% من أرس مال المشروع، وهذا ما يفسر العدد الضئيل جدا من المشاريع وبالتالي مناصب الشغل على مستوى ولاية قالمة بصيغة التمويل الثنائي وذلك ب 141 مشروع فقط أي بنسبة 2,17%، بالمقابل تم استقطاب 6353 مشروع وفق صيغة التمويل الثلاثي وذلك بنسبة 97,17%، أما المشاريع الموزعة حسب الآليات الجديدة فهي منخفضة حيث تم توزيع 221 مشروع عربات ورشة أي 67,79% و 97 مشروع قروض كراء المحلات فقط وذلك بنسبة 29,75% و 08 مشاريع مكاتب مشتركة أي 2,45%، وقد يرجع هذا الانخفاض إلى حداثة هذه الآليات. (2011). يتضح من البيانات أن المشاريع تتركز بشكل كبير في فئة الذكور حيث بلغت قيمة المشاريع 5888 مشروع أي بنسبة 90,66%، في حين بلغت 606 مشروع أي بنسبة 9,33%، يعني أن المشاريع من جنس الذكور تفوق المشاريع من جنس الإناث ب 8 أضعاف، بالرغم من أن نسبة المشاريع من جنس الإناث ضعيفة ومحتشمة مقارنة بعددهن في ولاية قالمة، نفسره بالنضج التدريجي لفكرة عمل المرأة نظرا لدورها في رفع مستوى التنمية المحلية لما لها من مكانة في المجتمع، فقد استطاعت أن تدخل ميدان الشغل في المجتمع القالمي الذي كانت تسوده بعض التقاليد الاجتماعية التي تعرقل دخول المرأة عالم الشغل.

**الفرع الثاني: المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب من 1998 إلى 30-4-2015**

**حسب قطاعات النشاط**

تتوزع المشاريع الممولة لدى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع ولاية قالمة على ستة قطاعات اقتصادية

وذلك حسب ما يبينه الجدول التالي:

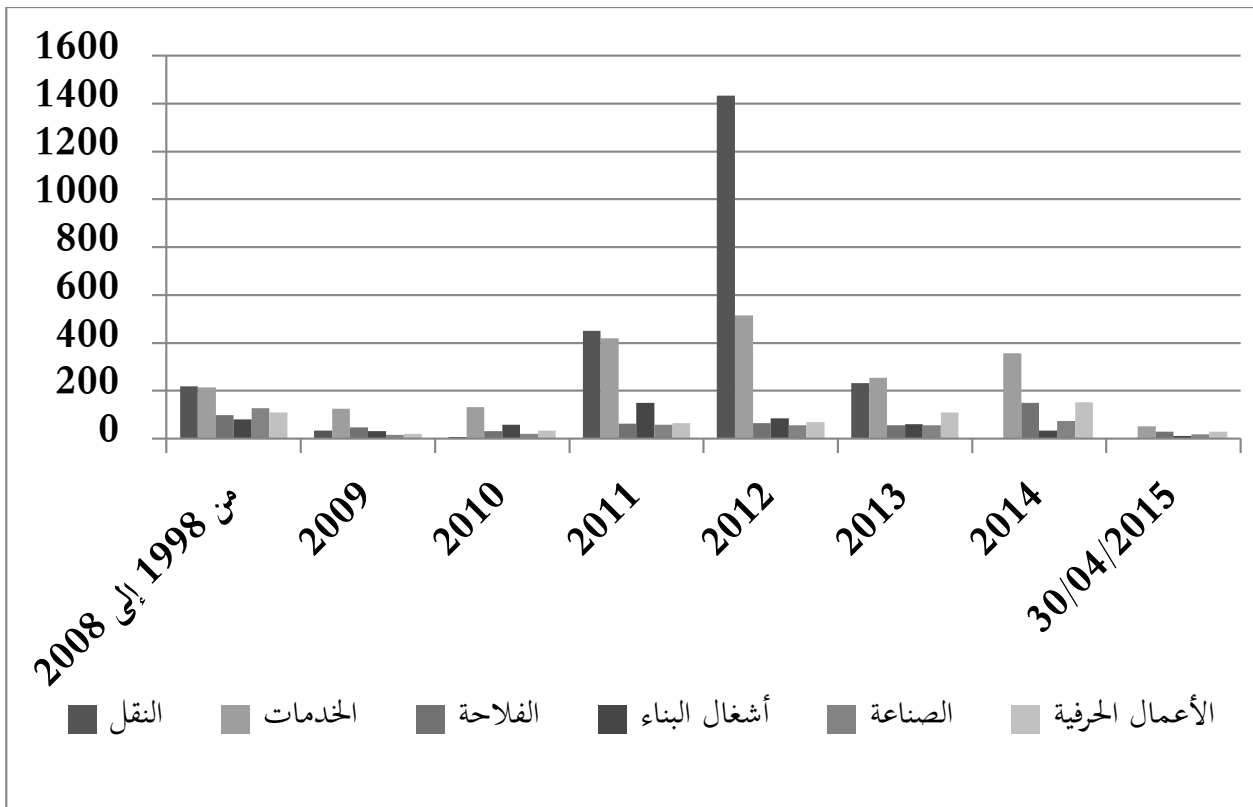
جدول رقم (18): توزيع المشاريع الممولة منذ 1998 إلى 30-4-2015 حسب قطاعات النشاط

الأعمال الحرفية	الصناعة	البناء والأشغال العمومية	الفلاحة	الخدمات	النقل	القطاعات السنوات
110	126	80	98	213	218	من 1998 إلى 2008
19	16	31	47	125	33	2009
33	21	59	32	131	06	2010
64	59	150	62	421	450	2011
70	56	84	65	515	1434	2012
109	55	60	55	253	232	2013
152	74	34	149	357	00	2014
29	17	10	28	51	00	2015-4-30
586	424	508	536	2066	2374	المجموع

المصدر: وثائق داخلية للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع ولاية قلمة. (أنظر إلى الملحق رقم: (03))

لتوضيح المشاريع الممولة منذ النشأة إلى 30-4-2015 بحسب قطاعات النشاط نورد الشكل الموالي.

الشكل رقم (04): المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب حسب قطاعات النشاط



المصدر: من إعداد الطالبين.

من البيانات الواردة نلاحظ توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة منذ 1998 إلى غاية 30-4-2015 على مختلف القطاعات، حيث بلغ عددها الإجمالي 6494 مؤسسة صغيرة ومتوسطة، ونجد أن كلا من قطاع النقل والخدمات يحظى باهتمام الشباب المستثمر أكثر من باقي القطاعات الأخرى حيث بلغ عدد المؤسسات الممولة من القطاعين السابقين ب 4440 مؤسسة، في حين نجد 2054 مؤسسة موزعة على باقي القطاعات الأخرى، كما نلاحظ أن الاستثمارات الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب يسيطر عليها قطاع النقل ب 2374 مؤسسة وذلك بنسبة 36,55% من إجمالي المشاريع الممولة، يليه في المرتبة الثانية قطاع الخدمات ب 2066 مؤسسة أي 31,81%، ويرجع ارتفاع عدد المشاريع المنجزة في هذين القطاعين إلى سهولة إنشاء المؤسسة وعدم تطلب مستوى تأهيلي عالي بالإضافة إلى أنها قطاعات مرحة ولا تتطلب مجهودا كبيرا بالمقارنة مع الاستثمار في أنشطة أخرى، فقد حقق قطاع النقل لوحده في سنة واحدة 2012 ما يمثل 60,40% من العدد الكلي للمشاريع ثم انخفض بشكل كبير جدا في سنة 2013 ليصل 9,77% إلا أن في سنة 2014 أخذت نسبة معدومة نتيجة لتجميد هذا القطاع ومن أسباب ذلك التشبع الذي ميز الاستثمار في هذا القطاع الأمر الذي خلق عزوفا لدى الشباب في الاستثمار في هذا القطاع، ومن الملاحظ على معطيات هذا الجدول هو ذلك الضعف الكبير المسجل في الاستثمار على مستوى بقية القطاعات بالرغم من أهمية مساهمتها في اقتصاد الولاية كما أنها قطاعات منتجة وتمثل أساسا في الفلاحة، البناء والأشغال العمومية، الصناعة والأعمال الحرفية فإن عدد المشاريع الممولة فيها من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب منخفضة مقارنة بقطاع النقل والخدمات إذ تمثل أقل من 40% فقط من إجمالي المشاريع، حيث احتلت الفلاحة المرتبة الرابعة ب 536 مؤسسة على الرغم من أن ولاية قالمة ولاية ذات طابع فلاحي ولها إمكانيات كبيرة في هذا المجال أما الصناعة فهي في المرتبة الأخيرة ب 424 مشروع ممول، وتتنوع أسباب هذا الإقبال الضعيف على هذا القطاع، أهمها نقص خبرة المستثمر في مجال الصناعة وغياب نسيج صناعي قوي وعقبات التسويق والافتقاد إلى العمالة الفنية والمؤهلة في هذا المجال وغيرها.

### المطلب الثالث: تطور مشاريع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ومساهمتها في التشغيل

للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة عدة أدوارا فعالة إذ أنها تعد آلية مناسبة وفعالة لتطبيق استراتيجية التوظيف وخلق مناصب الشغل مما يخفف الضغط على القطاع العام في توفير فرص العمل للوافدين الجدد إلى سوق العمل. الجدول الموالي يوضح تطور عدد مشاريع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع ولاية قالمة وكذا عدد مناصب العمل التي استطاعت هذه المؤسسات خلقها.

جدول رقم (19): تطور مشاريع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ومساهمتها في التشغيل

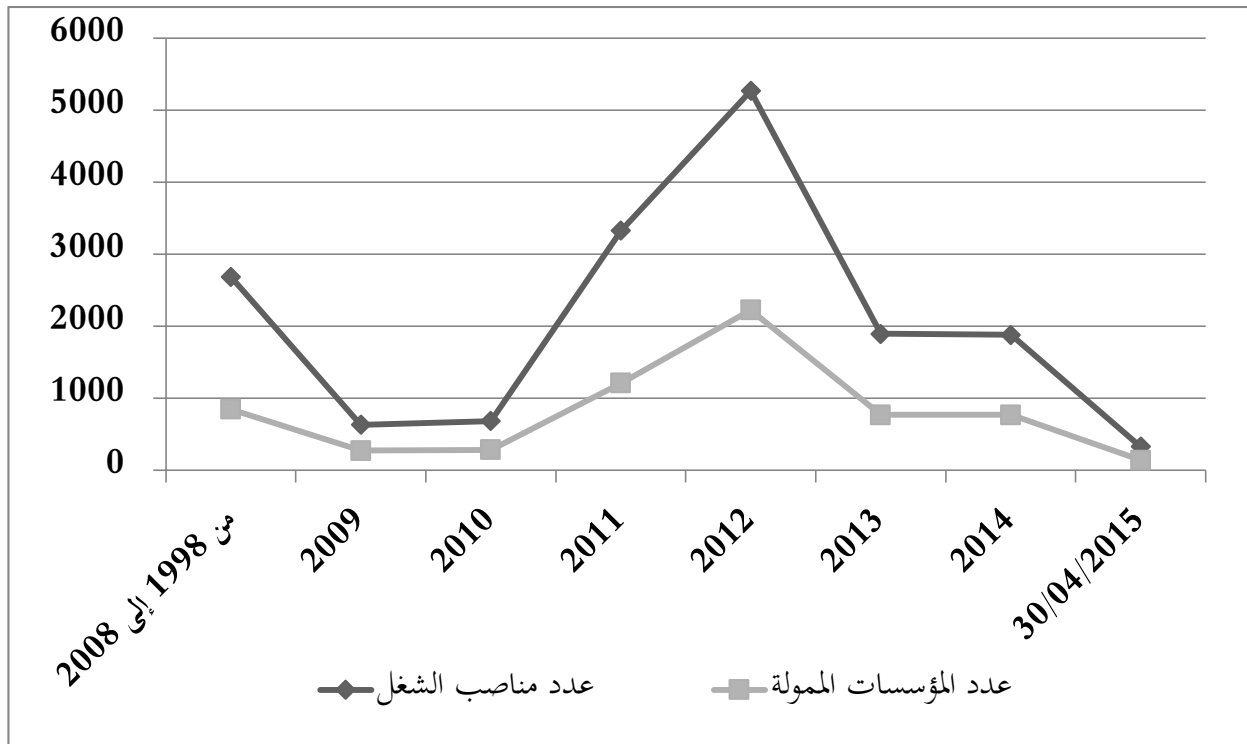
مناصب العمل لكل مؤسسة	عدد المؤسسات الممولة	مناصب الشغل المستحدثة	
03	845	2681	من 1998 إلى 2008
02	271	628	2009
02	282	682	2010
03	1206	3329	2011
02	2224	5271	2012
02	765	1891	2013
02	766	1878	2014
02	135	325	2015 -4 -30
03	6494	16495	المجموع

المصدر: وثائق داخلية للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع ولاية قلمة (أنظر إلى الملحق رقم: (03))

لتوضيح تطور عدد المشاريع الممولة، وكذا عدد مناصب العمل نورد المنحنى الموالي:

شكل رقم (05): تطور عدد المؤسسات ومناصب العمل المحققة لدى الوكالة المحلية لدعم تشغيل الشباب منذ

النشأة إلى 30-4-2015



المصدر: من إعداد الطالبين.



يظهر الشكل منذ النشأة إلى 2008 انطلاقة متواضعة للوكالة وذلك بتدعيم 845 مؤسسة فقط، لكنها تمكنت من توظيف عدد لا بأس به من الشباب قدر ب 2681 عاطل عن العمل، ثم بدأ عدد المؤسسات يرتفع تدريجياً من 2009 إلى غاية سنة 2012 إذ تجاوز 8 أضعاف ما كان عليه منذ ثلاث سنوات سابقة، كما أن مناصب الشغل هي الأخرى لم تعرف توجهها مستقراً، إذ أخذت ترتفع تدريجياً حيث كانت 628 منصب سنة 2009 لتصل إلى 5271 منصب سنة 2012 ثم أخذت بالانخفاض بعدها لتصل إلى 1878 منصب سنة 2014 أما مناصب الشغل في 30-4-2015 أخذت قيمة 325 منصب.

نلاحظ من خلال الجدول أن متوسط عدد فرص الشغل التي تقدمها المؤسسات المدعمة من طرف الوكالة لا تتعدى 3 مناصب وذلك منذ بداية نشاطها بالولاية، وهذا ما يؤكد على أن هذا النوع من المشاريع هو عبارة عن مؤسسات صغيرة، لا توظف في أحسن الأحوال أكثر من 10 عمال، فمنذ نشأتها إلى غاية 2008 استطاعت تلك المؤسسات توفير 3 مناصب عمل في المتوسط لكن سرعان ما انخفض هذا العدد إلى 2 مناصب في السنتين الموالتين (2009، 2010)، إلا أنه في سنة 2011 بدأت هذه المؤسسات تتجه للتوظيف بكثافة أكبر نسبياً، إذ بلغت مرة أخرى 3 مناصب شغل في المتوسط، لكن سرعان ما انخفض هذا العدد إلى 2 مناصب من 2012 إلى 30-4-2015، كما نلاحظ من معطيات الجدول أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ساهمت بشكل واضح وكبير في امتصاص جزء كبير من البطالة فما تم تحقيقه من مناصب الشغل من 2009 إلى 30-4-2015 يفوق ب 67,49% على ما تم تحقيقه من تاريخ إنشاء الوكالة إلى نهاية 2008، ومن الطبيعي أن مناصب الشغل المستحدثة تأخذ شكل علاقة طردية مع عدد الملفات التي تم تمويلها، فقد تم تسجيل أكبر عدد لمناصب الشغل سنة 2012 لوجود أكبر عدد من الملفات التي تم تمويلها في ذات السنة، في حين انخفض العدد إلى أكثر من 25% سنة 2013 و2014 ويعود ذلك لانخفاض عدد الملفات الممولة بأكثر من النصف بالمقارنة بالسنة السابقة نتيجة إلى ظهور هيئات دعم أخرى تمكنت من استقطاب أعداد هامة من الشباب أصحاب المشاريع كما أسلفنا سابقاً.

. يتضح مما سبق أن الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب حققت عدد معتبر من المشاريع منذ بداية نشاطها، نتيجة لنشر الفكر المقاو لاتي للشباب لإنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة، وذلك للقضاء على البطالة من جهة وامتصاص الفقر من جهة أخرى وهذا من خلال المساهمة الفعلية في خلق الثروة ورفع الناتج القومي للبلاد.

### المبحث الثالث: دراسة ميدانية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

في المبحث الأول قمنا بتعريف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ومختلف مهامه وأنشطته، أما هذا المبحث فهو دراسة تكميلية للمبحث الأول من أجل تبيان دور الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة الفعال في قيام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال القيام بتمويلها والتي تساهم بدورها في خلق مناصب العمل مما يؤدي إلى تخفيض نسبة

## المطلب الأول: المشاريع المودعة والممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

يودع لدى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة العديد من الملفات والخاصة بالعديد من المشاريع من مختلف القطاعات فيقوم الصندوق بدراسة هذه المشاريع ومعرفة مدى نجاحها ليقوم بتمويل المشاريع الناجحة منها وإعطاء أصحاب المشاريع التي يرى أنها ستخسر فرصة ثانية لإعادة بناء مشروع آخر ناجح ومن خلال هذا المطلب سنقوم بتوضيح عدد المشاريع التي تم تمويلها من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

جدول رقم (20): المشاريع المودعة والممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بولاية قالمة منذ

سنة 2004 إلى غاية 26-3-2015

الملفات الممولة	الملفات المؤهلة	الملفات المرفوضة	الملفات المودعة	
00	201		652	<b>2004</b>
53	370		374	<b>2005</b>
54	197		187	<b>2006</b>
127	275		299	<b>2007</b>
144	249		292	<b>2008</b>
166	134		338	<b>2009</b>
141	275		466	<b>2010</b>
461	1876		2829	<b>2011</b>
970	372		553	<b>2012</b>
278	490		694	<b>2013</b>
352	539		656	<b>2014</b>
106	175		207	<b>2005 -3 -26</b>
2852	5153	2394	7547	<b>المجموع</b>

المصدر: وثائق داخلية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لولاية قالمة (أنظر إلى الملحق رقم: (05))

والشكل الموالي يبين معطيات الجدول أعلاه:

شكل رقم (06): عدد الملفات المودعة والممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة منذ سنة 2004 إلى غاية 26-3-2015



المصدر: من إعداد الطالبتين.

من البيانات الواردة نلاحظ أنه تم إيداع عدد كبير من الملفات لدى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة حيث فاقت 7000 ملف، كما تم تأهيل أكثر من 5000 ملف، بينما تم رفض عدد قليل منها فقط يقدر بـ 2394 ملف، إلا أن المشاريع التي تم تمويلها ليست بنفس عدد الملفات التي قبلت حيث قدر عددها 2852 ملف.

كما نلاحظ أن سنة 2011 كانت سنة استثنائية بالنسبة للصندوق فعدد الملفات المودعة لديه خلال هذه السنة بلغت 2829 وهو ما يفسر بالإقبال الكبير جدا على إنشاء المشاريع من قبل البطالين في السنوات الأخيرة، وهذا الإقبال الكبير راجع إلى الدور الإعلامي الذي قام به الصندوق ومختلف وسائل الإعلان والدعاية للدولة في هذا المجال إضافة لظهور مختلف الامتيازات المالية والاجبائية والعديد من التسهيلات الجديدة المقدمة من طرف الصندوق، وفي حين تم تأهيل 5153 من الملفات المودعة خلال هذه السنوات أي ما يعادل نسبة 68,27%، بينما تم رفض 2394 وذلك لعدم توفرهما على بعض العناصر والشروط اللازمة أي بنسبة 31,72% خلال هذه السنوات، إلا أن الملاحظ من البيانات الواردة أن نسبة الملفات التي تمويلها في حدود 2852 منذ 2004 إلى غاية 26-3-2015 أي بنسبة 37,78%، ومن الأسباب الرئيسية لانخفاض نسبة الملفات أو المشاريع الممولة عن نسبة الملفات أو المشاريع التي تم تأهيلها هو عدم توافق الكثير من

الملفات مع الشروط المطلوبة من طرف البنك بالإضافة إلى الملفات المؤجل دراستها أو استغناء أصحابها عن مواصلة بدأ مشروعهم فبلغ بذلك عدد الملفات المقبولة من قبل الصندوق والتي لم يتم تمويلها 2301 أي بنسبة 44,65%، رغم الفعالية الكبيرة للإجراءات التي تبنتها الدولة مؤخرا ومن ورائها الصندوق في تدليل الكثير من العقبات التي تعترض التمويل البنكي للمؤسسات الصغيرة خاصة إشكالية نقص وضعف الضمانات والمردودية المنتظرة من الاستثمار.

**المطلب الثاني: المشاريع الممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة حسب الجنس، المستوى التعليمي وبالنسبة لكل بلدية وكل قطاع**

إن المشاريع التي يتم تمويلها من قبل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة يختلف عددها من قطاع إلى آخر ومن جنس لآخر، وكذلك يختلف عددها من مستوى تعليمي لآخر، كما أن عدد المشاريع التي يتم تمويلها والتابعة للبلديات الرئيسية التي تتميز بتمركز الكثافة السكانية فيها يفوق بكثير عدد المشاريع التي تمول والتابعة للبلديات البعيدة عن موقع الصندوق والتي تتميز بكثافة سكانية ضئيلة، وهذا ما سنوضحه من خلال هذا المطلب.

**الفرع الأول: عدد المشاريع الممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بالنسبة لكل قطاع**

إن الأفراد أصحاب المشاريع يسعون دائما لتحقيق الربح والمكاسب المرتفعة وتقليل التكاليف، وبالتالي فإنهم يقومون بإنشاء مشروعهم بناء على القطاع الذي يعتقدون أنهم سينجحون فيه.

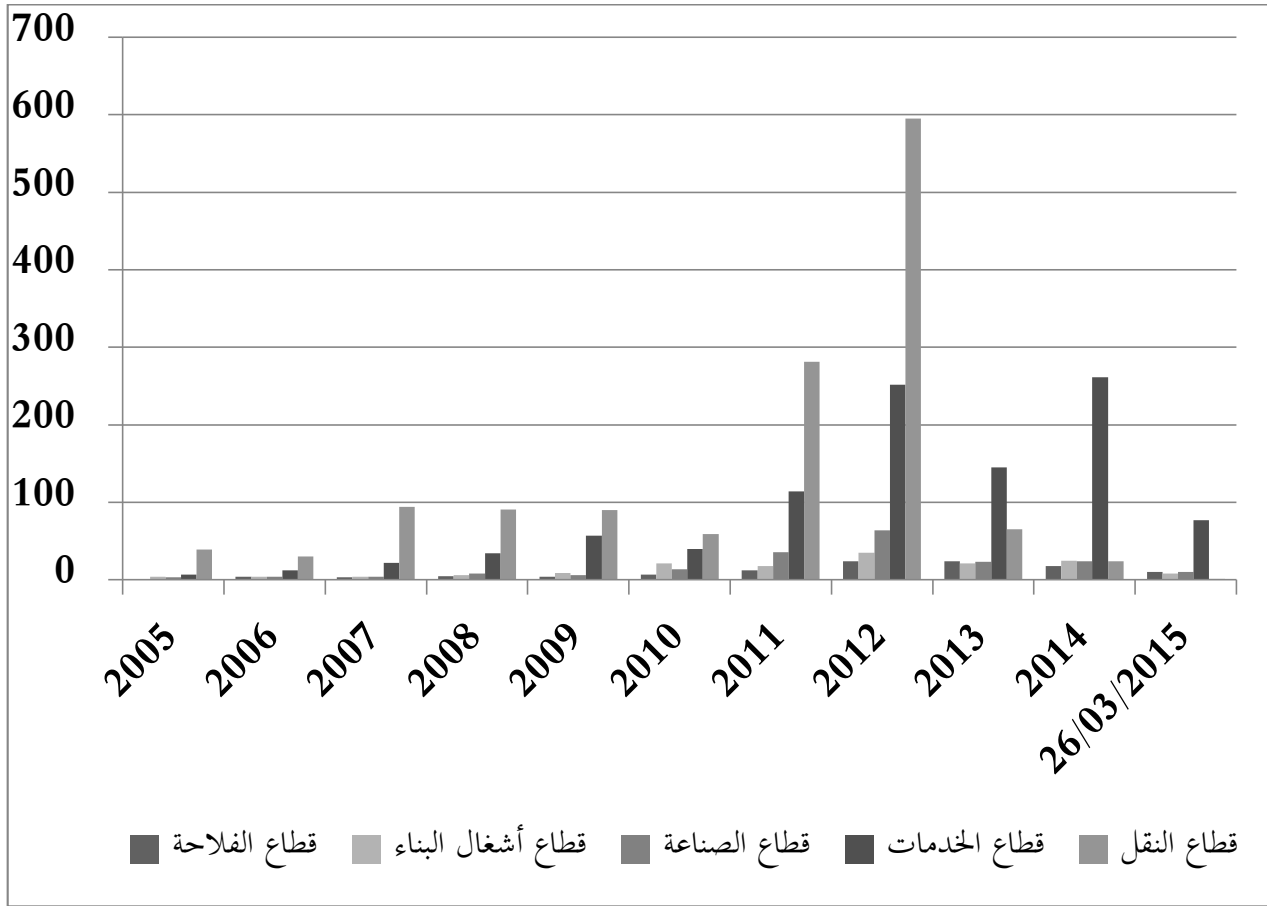
**جدول رقم (21): عدد المشاريع الممولة منذ سنة 2005 إلى غاية 26-3-2015 حسب كل قطاع**

الصناعة	أشغال البناء	الفلاحة	الخدمات	النقل	القطاعات السنوات
3	4	00	7	39	2005
4	4	4	12	30	2006
4	4	3	22	94	2007
8	6	5	34	91	2008
6	9	4	57	90	2009
14	21	7	40	59	2010
36	18	12	114	281	2011
64	35	24	252	595	2012
23	21	24	145	65	2013
24	25	18	261	24	2014
10	8	10	77	1	1015-3-26
196	155	111	1021	1369	المجموع

**المصدر:** وثائق داخلية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لولاية قلمة (أنظر إلى الملحق رقم: (05))

والشكل الموالي يعبر عن معطيات الجدول:

شكل رقم (07): عدد المشاريع الممولة منذ سنة 2005 إلى غاية 26-3-2015 حسب كل قطاع



المصدر: من إعداد الطالبتين.

من خلال البيانات نلاحظ أن تمويل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لمشاريع مختلف القطاعات وذلك خلال السنوات 2005، 2006، 2007 كانت بداية محتشمة قليلا وذلك نظرا لحدثة إنشاء الصندوق وعدم الدراية التامة للسكان حول إنشاء الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، ثم تزايد عدد المشاريع الممولة تدريجيا خلال السنوات اللاحقة وذلك لقيام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بالحملة الإعلانية اللازمة للتعريف به وبأنشطته ومختلف مهامه، ليبلغ ذروة نشاطه وذلك سنة 2012 من خلال تمويله 970 مشروع من مختلف القطاعات وهذا راجع إلى تسهيل ومرونة إجراءات الاستفادة من الصندوق.

كما نلاحظ أنه يوجد تباين في التمويل بين مختلف القطاعات حيث يأخذ قطاع النقل حصة الأسد من التمويل بنسبة 48% من إجمالي المشاريع الممولة لكل قطاع وهذا راجع لعدة أسباب من بينها أن مشاريع النقل تتميز بالسهولة حيث ليس هناك جهد بدني أو فكري لأنها تتطلب فقط أداة النقل ولا تتطلب معدات كثيرة، ولا محل للتأجير، ولا توجد صعوبة في إنشاء مشروع نقل حيث لا يتطلب دراسة عميقة أو معقدة وهو بذلك يحتل المرتبة الأولى ثم يليه قطاع

الخدمات في المرتبة الثانية بنسبة 35,8% كما يرجع ارتفاع عدد المشاريع المنجزة في هذين القطاعين أيضا إلى سهولة إنشاء المؤسسة وعدم تطلب مستوى تأهيلي عالي بالإضافة إلى أنها قطاعات مربحة ولا تتطلب مجهودا كبيرا بالمقارنة مع الاستثمار في أنشطة أخرى، فقد حقق قطاع النقل لوحده في سنة 2012 ما يمثل نسبة 61,34% من إجمالي مشاريع القطاعات الممولة ثم انخفض بشكل كبير جدا في سنة 2013 ليصل 23,38% وهذا راجع إلى اتخاذ الصندوق لقرارات بشأن تجميد تمويل قطاع النقل منذ سنة 2012، وتفسير وجود مشاريع ممولة والتي بلغ عددها 65، 24 ومشروع واحد لثلاثي الأول وذلك للسنوات 2013، 2014 و 2015 على التوالي هو بقاء بعض الملفات العالقة والتي قد تمت الموافقة عليها، ومن أسباب هذا التجميد لقطاع النقل هو التشبع الذي ميز الاستثمار في هذا القطاع الأمر الذي سيؤدي إلى فشل هذه المشاريع وجعلها استثمار خاسر، والملاحظ أيضا من معطيات الجدول هو ذلك الضعف الكبير المسجل في الاستثمار على مستوى بقية القطاعات على الرغم من أهمية مساهمتها في اقتصاد الولاية كما أنها قطاعات منتجة وتمثل أساسا في الفلاحة، أشغال البناء، الصناعة فإن عدد المشاريع الممولة فيها من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة منخفضة مقارنة بقطاع النقل والخدمات إذ تمثل نسبة كل منها 3,8%، 5,43%، و 6,87% على التوالي من إجمالي المشاريع الممولة، حيث احتلت الفلاحة المرتبة الأخيرة على الرغم من أن ولاية قلمة وولاية ذات طابع فلاحي ولها إمكانيات كبيرة في هذا المجال، وكذلك نقص الإقبال على مشاريع قطاع الصناعة وذلك لأسباب أهمها نقص خبرة المستثمر في مجال الصناعة وغياب نسيج صناعي قوي ومساعد بالولاية وعقبات التسويق والافتقار إلى العمالة الفنية والمؤهلة في هذا المجال وغيرها.

### الفرع الثاني: عدد المشاريع الممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة حسب الجنس

يعتبر إقبال الإناث على القيام بالمشاريع ضعيف مقارنة بالذكور خاصة في فترات سابقة، إلا أنه ومع مرور الوقت تزايد عدد المشاريع التي تقوم بها الإناث وعلى الرغم من ذلك لم يصل عددها أو حتى يقارب عدد المشاريع التي يقوم بها الذكور والجدول الموالي يوضح عدد المشاريع الممولة من طرف الصندوق للإناث والذكور.

جدول رقم (22): عدد المشاريع الممولة حسب الجنس من 2005 إلى غاية 26-3-2015

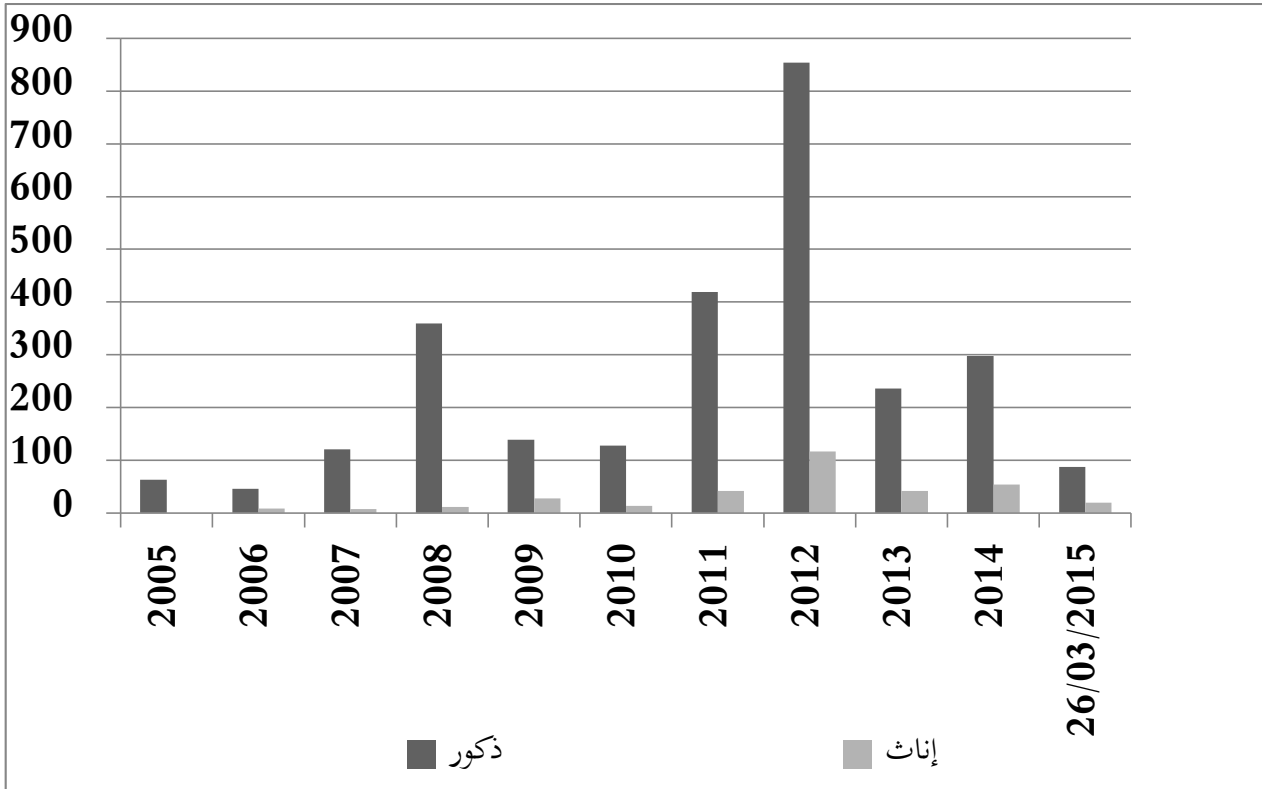
السنة	ذكور	إناث
2005	53	00
2006	46	8
2007	120	7
2008	133	11
2009	139	27
2010	128	13
2011	419	42
2012	854	116
2013	236	42
2014	298	54
2015 -3 -26	87	19
المجموع	2513	339

المصدر: وثائق داخلية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لولاية قالة (أنظر إلى الملحق رقم: (05)).

يمكن التوضيح من خلال ترجمة الجدول السابق إلى الشكل البياني التالي.

شكل رقم (08): عدد المشاريع الممولة حسب الجنس من طرف الصندوق للفترة من 2005 إلى غاية 26-3-

2015



المصدر: من إعداد الطالبين.

نلاحظ أن نسبة قيام الذكور بالمشاريع تكون دائما مرتفعة مقارنة بالمرأة، كما نلاحظ أن إقبال الإناث على القيام بمشاريع الممولة من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة معدوم وذلك سنة 2005 وذلك لحدائفة فكرة المقاولات في المجتمع وخاصة وجود امرأة مقاوله وكذلك نقص الوعي العقاري. أما في السنوات اللاحقة فنلاحظ وجود إقبال للمرأة للقيام بمشاريع ممولة من قبل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة إلا أنها ضعيفة مقارنة بمشاريع الذكور الممولة وذلك راجع لعدة أسباب من بينها تخوف المرأة من تحمل مسؤولية مشروع بمفردها واعتمادها على الرجل خاصة في مجتمع ذكوري وخوفها من انتقادات المجتمع الموجهة لها. وفي السنوات الأخيرة نلاحظ وجود المرأة بعدد متزايد قليلا إلى جانب الرجل وتزايد إقبالها على القيام بالمشاريع مما أدى إلى مساهمتها في 116 مشروع في سنة 2012 وهي أعلى مشاركة حققتها المرأة من كل تلك السنوات أما مشاركة الرجل فكانت 854 مشروع وهي أعلى مشاركة ذكرية أيضا خلال نفس السنة، وبالتالي فإن الجنس الذكري يأخذ دائما الحصة الأكبر في القيام بالمشاريع وذلك بتحقيقه نسبة 88,11% والخاصة بكل تلك الفترة، بينما حققت المرأة نسبة 11,88% لنفس الفترة.

### الفرع الثالث: عدد المشاريع الممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة حسب المستوى التعليمي

يختلف عدد المشاريع الممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة من مستوى تعليمي إلى آخر، وهذا لا يعني بالضرورة أن الأفراد الذين يكون مستوى تعليمهم أعلى هم من يتم تمويل مشاريعهم بعدد أكبر والجدول الموالي يوضح ذلك.

### جدول رقم (23): المشاريع الممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة حسب المستوى التعليمي

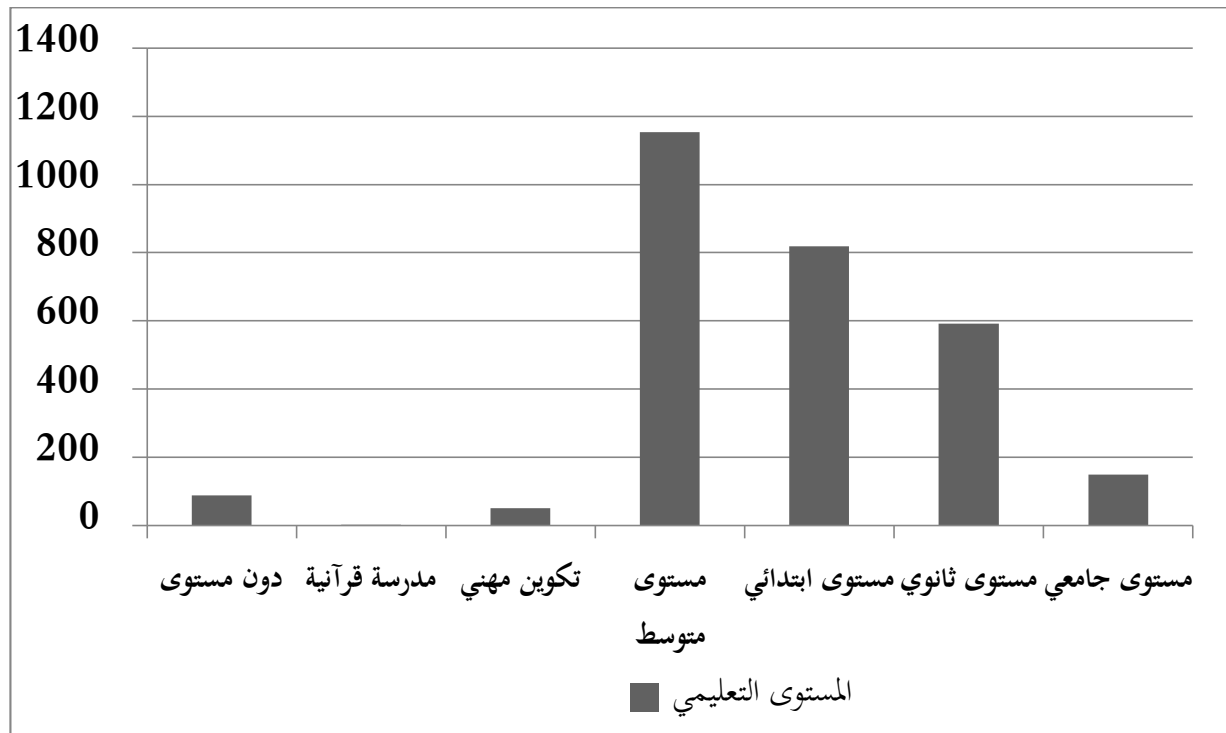
عدد المشاريع	المستوى التعليمي
88	دون مستوى
2	مدرسة قرآنية
50	تكوين مهني
1153	مستوى متوسط
592	مستوى ثانوي
818	مستوى ابتدائي
149	مستوى جامعي

المصدر: وثائق داخلية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لولاية قلمة (أنظر إلى الملحق رقم: (06)).

يمكن التوضيح من خلال ترجمة الجدول السابق إلى الشكل البياني التالي.



شكل رقم (09): المشاريع الممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة حسب المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطالبتين.

من خلال الجدول نلاحظ أن عدد المشاريع الممولة من قبل الصندوق الوطني للتأمين على البطالة تختلف من مستوى تعليمي إلى آخر وذلك لاختلاف عدد المشاريع المودعة والمقبولة لديه حسب كل مستوى تعليمي حيث أن الأفراد ذوي المستوى الابتدائي والمتوسط لهم إقبال كبير على القيام بالمشاريع، فتحتل مشاريع الأفراد الذين يكون مستواهم متوسط المرتبة الأولى ب 1153 مشروع أي ما يعادل نسبة 54,45%، ثم تليها مشاريع الأفراد الذين يكون مستواهم ابتدائي ب 818 مشروع أي بنسبة 28,68%، ثم مشاريع الأفراد ذوي المستوى الثانوي، الجامعي، الأميين، التكوين المهني وأخيرا خريجي المدرسة القرآنية في المراتب الأخيرة، والملاحظ أن خريجي الجامعات ليسوا في المراتب الأولى حيث تم تمويل 149 مشروع لهم أي بنسبة 5,22% وهي نسبة ضئيلة وربما يعود ذلك إلى تفضيل خريجي الجامعات على العمل في مناصب حكومية بدلا من المخاطرة بإقامة مشروع خاص بهم يتحمل نسبة من الخسارة كما أنهم يدركون مدى خطورة الإجراءات التي تنجر عنها عندما يكون غير قادر على تسديد الأقساط، كما أن العمل في مناصب حكومية يتطلب شهادات جامعية أو تكوينية مما يدفع بالأفراد الذين لا يملكون مستوى تعليمي عالي القيام بمشاريع خاصة بهم ليثبتوا قدرتهم على النجاح في مجالات أخرى.

### الفرع الثالث: عدد المشاريع الممولة من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والخاصة بكل بلدية

يختلف عدد المشاريع الممولة من الصندوق من بلدية إلى أخرى والجدول الموالي يوضح ذلك.

جدول رقم (24): المشاريع الممولة من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بالنسبة لكل بلدية

عدد المشاريع	البلدية
34	عين بن بيضة
29	عين العربي
38	عين مخلوف
21	عين رقادة
33	عين صندل
168	بلخير
26	بن جراح
24	بني مزلين
7	برج صباط
20	بوحشانة
12	بوهمدان
39	بوعاتي محمود
217	بوشقوف
106	بومهرة أحمد
24	دهوارة
20	جباله خميسي
58	لفجوج
47	قلعة بوصبع
1189	قائمة
56	حمام دباغ
73	حمام النبائل

164	هليوبوليس
25	هوارى بومدين
68	لخزارة
36	مجاز عمار
40	مجاز الصفا
37	نشماية
45	واد الشحم
41	واد فراغة
61	واد الزناتي
3	رأس العقبة
56	الركنية
11	سلاوة عنونة
24	تاملوكة

**المصدر:** وثائق داخلية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لولاية قلمة (أنظر إلى الملحق رقم: (07)).

يتبين لنا من خلال الجدول بأن جميع البلديات التابعة لولاية قلمة قد حصلت على الإعانات المقدمة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، ولكن هناك اختلاف من حيث عدد المشاريع الممولة في كل بلدية، وأغلب المؤسسات تتركز في بلدية قلمة والبلديات الرئيسية بسبب الضغط الديموغرافي وتوفر المصالح والهيئات الإدارية لإقامة مثل هذه المؤسسات، حيث تم تمويل 1189 مشروع على مستوى بلدية قلمة وذلك بنسبة 41,69% وهي أكبر نسبة، ثم تليها البلديات المجاورة لها من حيث عدد المشاريع الممولة بها، أما البلديات التي تكون بعيدة وغالبا ما تكون نائية وتتميز بكثافة سكانية ضئيلة فيكون إقبال الأفراد على القيام بالمشاريع ضئيل وهذا ما يفسر قلة نسبة تمويل مشاريعها من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

**المطلب الثالث:** مساهمة المؤسسات الممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في خلق مناصب العمل

إن المشاريع التي تم تمويلها من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ستبدأ نشاطها وتصبح مؤسسات

قائمة بذاتها وهي بذلك ستحتاج إلى يد عاملة مما يساهم في خلق مناصب عمل مستحدثة وهذا ما سنبينه من خلال هذا المطلب.

الفرع الأول: حصيلة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في توفير مناصب العمل حسب مختلف القطاعات تختلف عدد مناصب العمل المستحدثة من قطاع إلى آخر وذلك باختلاف عدد المؤسسات الممولة لكل قطاع والجدول الموالي يوضح ذلك.

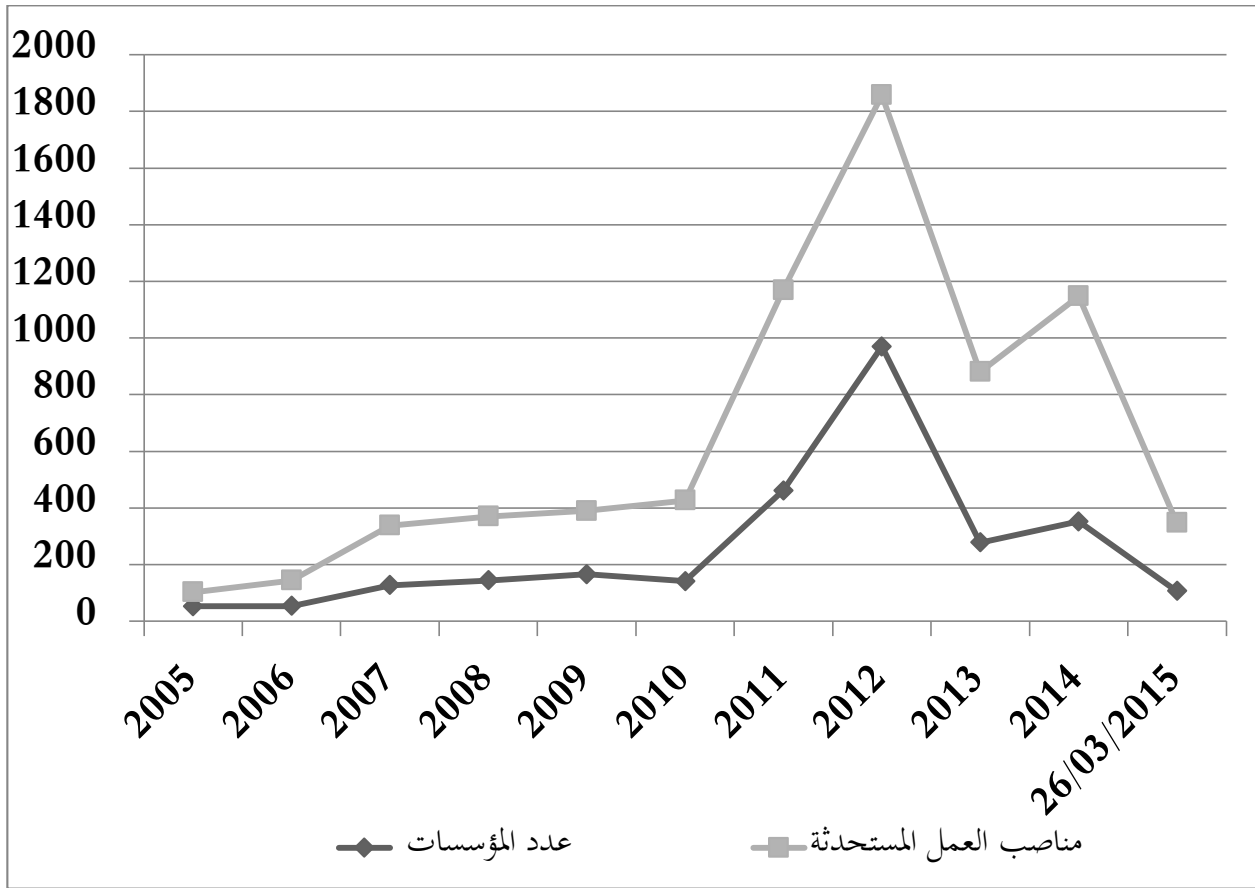
جدول رقم (25): عدد مؤسسات كل قطاع وعدد مناصب العمل المستحدثة منها

السنوات	مناصب العمل المستحدثة	عدد المؤسسات الممولة	مناصب العمل لكل مؤسسة
2005	103	53	2
2006	144	54	2
2007	338	127	2
2008	370	144	3
2009	390	166	2
2010	427	141	3
2011	1170	461	2
2012	1588	970	2
2013	880	278	3
2014	1154	352	3
2015 - 3 - 26	347	106	3
المجموع	6911	2852	2

المصدر: وثائق داخلية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لولاية قالة (أنظر إلى الملحق رقم: (05)).

ولتوضيح تطور عدد المشاريع الممولة، وكذا عدد مناصب العمل نورد المنحنى الموالي:

شكل رقم (10): تطور عدد المشاريع الممولة من الصندوق وعدد مناصب العمل المستحدثة منها



المصدر: من إعداد الطالبتين.

من خلال البيانات يتضح أن هناك انطلاقة متواضعة للصندوق وذلك بتدعيم 53 مؤسسة فقط سنة 2005، لكنه تمكن من توظيف عدد لا بأس به من البطالين قدر ب 103 عاطل عن العمل، ثم بدأ عدد المؤسسات يرتفع تدريجياً من 2006 إلى غاية سنة 2012 إذ تجاوز 15 أضعاف ما كان عليه سنة 2005، كما أن مناصب الشغل هي الأخرى لم تعرف توجهها مستقراً، إذ أخذت ترتفع تدريجياً حيث كانت 144 منصب سنة 2006 لتصل إلى 1588 منصب سنة 2012 ثم أخذت بالانخفاض بعدها لتصل إلى 1154 منصب سنة 2014 أما مناصب الشغل -26 -3- 2015 أخذت قيمة 347 منصب.

نلاحظ من خلال الجدول أن متوسط عدد فرص الشغل التي تقدمها المؤسسات المدعومة من طرف الصندوق لا تتعدى 3 مناصب وذلك منذ بداية نشاطها بالولاية، وهذا ما يؤكد على أن هذا النوع من المشاريع هو عبارة عن مؤسسات صغرى، لا توظف في أحسن الأحوال أكثر من 10 عمال، فمنذ 2005 إلى غاية 2007 استطاعت تلك المؤسسات توفير 2 مناصب عمل في المتوسط لكن سرعان ما ارتفع هذا العدد إلى 3 مناصب في سنة 2008، إلا أنه في سنة 2009 انخفض هذا العدد إلى 2 مناصب عمل، لكن سرعان ما ارتفع هذا العدد إلى 3 مناصب من 2013 إلى -26- 3- 2015، ومن الطبيعي أن مناصب الشغل المستحدثة تأخذ شكل علاقة طردية مع عدد الملفات التي تم تمويلها، فقد

تم تسجيل أكبر عدد لمناصب الشغل سنة 2012 لوجود أكبر عدد من الملفات التي تم تمويلها في ذات السنة، في حين انخفض العدد إلى أكثر من 21% سنة 2013 و2014 ويعود ذلك لانخفاض عدد الملفات الممولة.

**الفرع الثاني: حصيلة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في توفير مناصب العمل حسب الجنس**

تختلف عدد مناصب العمل المستحدثة من جنس إلى آخر وذلك باختلاف عدد المؤسسات الممولة بالنسبة للذكور والإناث والجدول الموالي يوضح ذلك.

جدول رقم (26): عدد المؤسسات الممولة وعدد مناصب العمل الموفرة منها حسب الجنس من 2005 إلى

2015 - 3 - 26

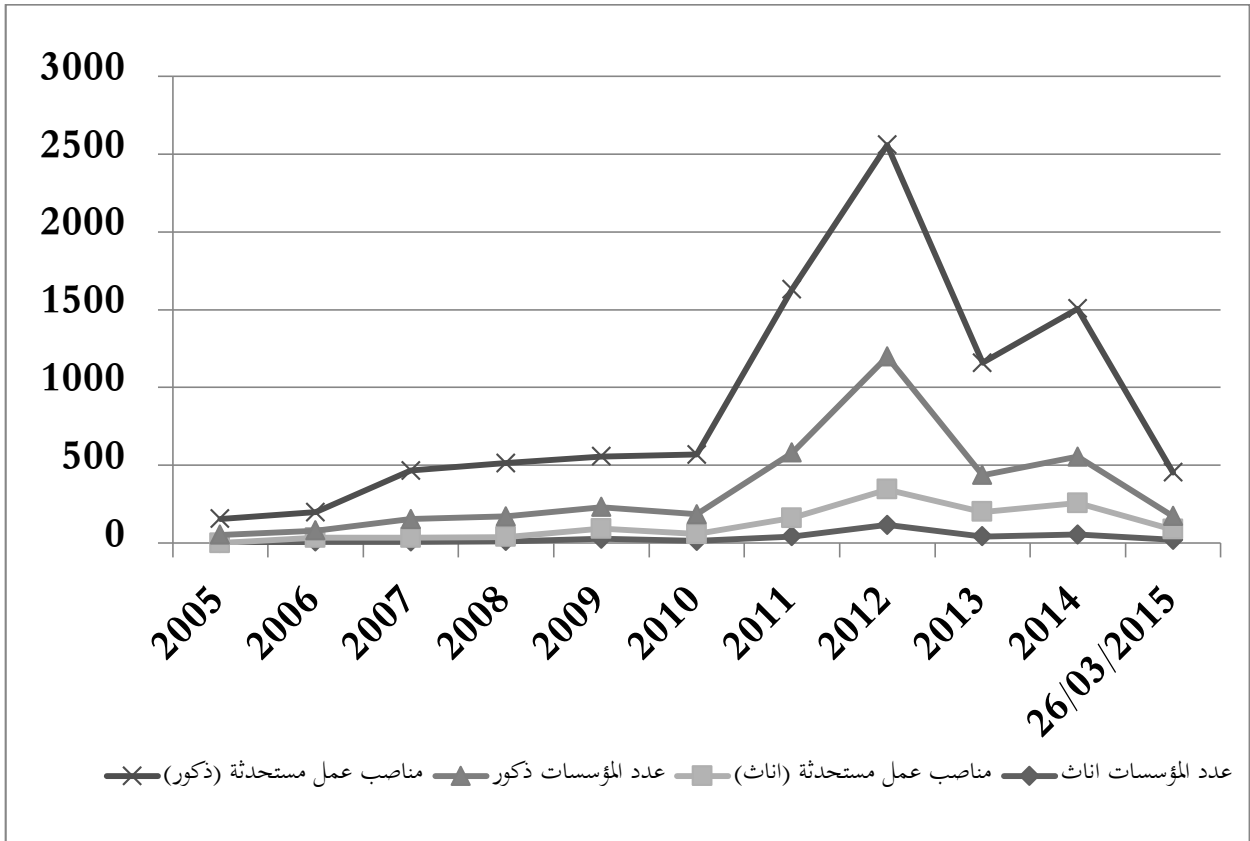
السنوات	عدد المؤسسات ذكور	مناصب العمل المستحدثة (ذكور)	عدد المؤسسات إناث	مناصب العمل المستحدثة إناث
2005	53	103	00	00
2006	46	119	8	25
2007	120	311	7	27
2008	133	343	11	27
2009	139	325	27	65
2010	128	383	13	44
2011	419	1051	42	119
2012	854	1361	116	227
2013	236	722	42	158
2014	298	952	54	202
2015 - 3 - 26	87	280	19	67
المجموع	2513	5950	339	961

**المصدر:** وثائق داخلية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لولاية قالة (أنظر إلى الملحق رقم: (05)).

ولتوضيح تطور عدد المؤسسات الممولة بالنسبة للذكور والإناث، وكذا عدد مناصب العمل نورد المنحنى الموالي:

شكل رقم (11): تطور عدد المؤسسات الممولة من الصندوق ومناصب العمل المستحدثة منها الخاصة بالجنس

من 2005 إلى غاية 26-3-2015



المصدر: من إعداد الطالبتين.

نظرا لدور المرأة في رفع مستوى التنمية المحلية لما لها من مكانة في المجتمع، فقد استطاعت أن تدخل ميدان الشغل من خلال قيامها ببعض المشاريع، إذ نلاحظ أن نسبة المشاريع التابعة للنساء المستثمرات لا تتجاوز 339 مشروع من مجموع المشاريع الموزعة على الذكور والإناث، وهي نسبة ضئيلة ومحتشمة مقارنة بعددهن في ولاية قلمة، وعادة ما يستحوذ قطاع الأعمال الحرة على هذه المشاريع وتمثل هذه الأعمال في الخدمات، الصناعات التقليدية، الخياطة... الخ.

الفرع الثالث: مناصب العمل الموفرة من قبل الأفراد حسب المستوى التعليمي والتمويل من قبل الصندوق

تختلف عدد مناصب العمل المستحدثة من مستوى تعليمي إلى آخر وذلك باختلاف عدد المؤسسات الممولة

حسب كل مستوى والجدول الموالي يوضح ذلك.

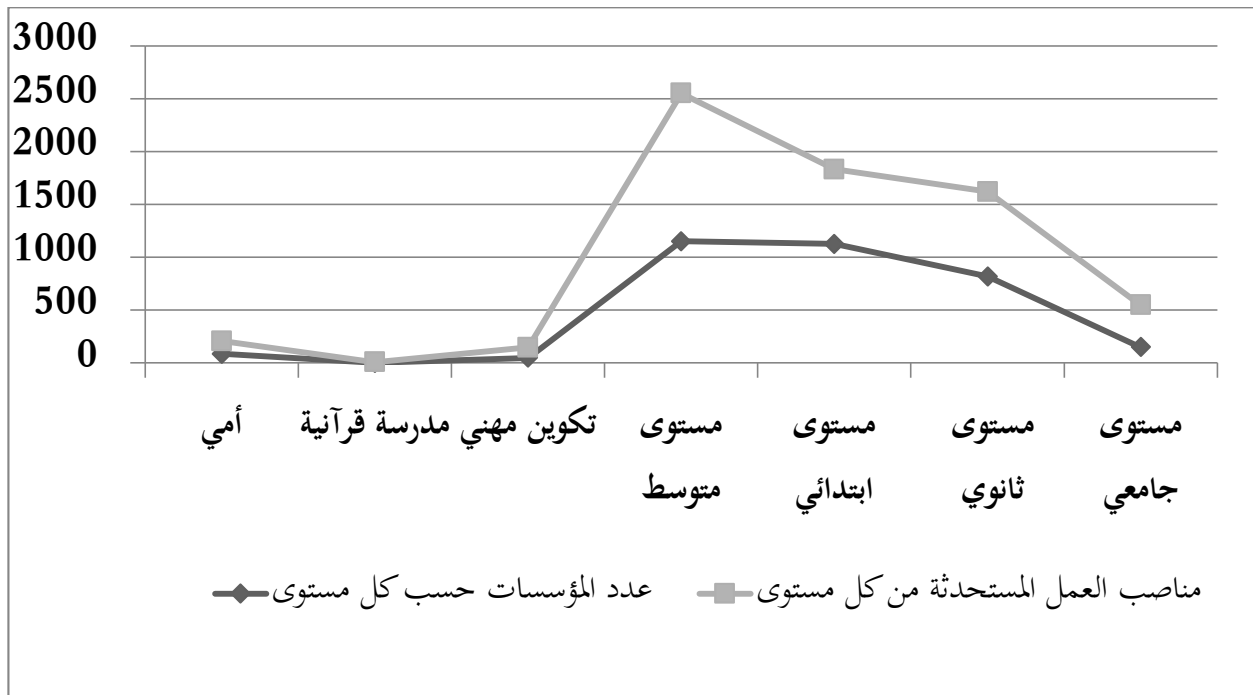
جدول رقم (27): تطور عدد مناصب الشغل المستحدثة حسب المستوى التعليمي من طرف الصندوق

المستوى التعليمي	عدد المؤسسات	مناصب العمل الموفرة	مناصب العمل لكل مؤسسة
أمي	88	208	2
مدرسة قرآنية	2	8	4
تكوين مهني	50	148	3
مستوى متوسط	1153	2554	2
مستوى ثانوي	592	1621	2
مستوى ابتدائي	818	1823	2
مستوى جامعي	149	549	3

المصدر: وثائق داخلية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لولاية قلمة (أنظر إلى الملحق رقم: (06)).

والشكل الموالي يوضح تطور عدد المؤسسات الممولة من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة حسب المستوى التعليمي والمناصب العمل المستحدثة منها.

شكل رقم (12): تطور عدد المؤسسات الممولة من الصندوق حسب المستوى التعليمي والمناصب العمل المستحدثة منها.



المصدر: من إعداد الطالبتين.



من خلال الجدول نلاحظ أن كل مؤسسة تساهم في تخفيض نسبة البطالة ولو بنسبة قليلة بغض النظر عن المستوى التعليمي فنلاحظ مشاركة جميع أفراد المجتمع في ذلك من خلال إنشاء مشاريع خاصة بهم وبمساعدة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة من خلال التمويل اللازم لهم وتقدم بعض المساعدة فيما يخص المشروع من خلال المستشار المرافق لكل مشروع، كما نلاحظ أن كل مؤسسة تستحدث 4 مناصب عمل كحد أقصى أي أن جميع المؤسسات عبارة عن مؤسسات صغيرة ومتوسطة وبالتالي فإن لها دور فعال في تخفيض مستوى البطالة.

**الفرع الرابع: تطور عدد المؤسسات الممولة من الصندوق حسب كل بلدية والمناصب المستحدثة منها**

تختلف عدد مناصب العمل المستحدثة من بلدية إلى أخرى وذلك باختلاف عدد المؤسسات الممولة بالنسبة لكل بلدية والجدول الموالي يوضح ذلك.

**جدول رقم(28): عدد المؤسسات الممولة لكل بلدية ومناصب العمل المستحدثة منها**

البلدية	عدد المؤسسات	مناصب العمل الموفرة
عين بن بيضة	34	63
عين العربي	29	92
عين مخلوف	38	96
عين رقادة	21	52
عين صندل	33	71
بلخير	168	395
بن جراح	26	68
بني مزلين	24	59
برج صباط	7	17
بوحشانة	20	33
بوهمدان	12	35
بوعاتي محمود	39	80
بوشقوف	217	541
بومهرة	106	268
دهوارة	24	47
جبالة خميسي	20	40

134	58	لفجوج
110	47	قلعة بوصبع
2938	1189	قلمة
155	56	حمام دباغ
149	73	حمام النبائل
407	164	هليوبوليس
73	25	هوارى بومدين
170	68	لخزارة
74	36	مجاز عمار
86	40	مجاز الصفا
72	37	نشماية
103	45	واد الشحم
77	41	واد فراغة
151	61	واد الزناتي
11	3	رأس العقبة
155	56	الركنية
28	11	سلاوة عنونة
65	24	تاملوكة

**المصدر:** وثائق داخلية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لولاية قلمة (أنظر إلى الملحق رقم: (07)).

من خلال الجدول نلاحظ أن البلديات التي تقوم بإنشاء أكبر عدد من المؤسسات هي البلديات الرئيسية لولاية قلمة هي التي تقوم باستحداث مناصب عمل أكثر وذلك لارتكاز الكثافة السكانية فيها وتواجد جميع مرافق الحياة فيها مما يؤدي إلى نجاح أي مؤسسة تقوم فيها.

يتضح مما سبق أن الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة حقق عدد معتبر في إنشاء المشاريع منذ بداية نشاطه، نتيجة للتسهيلات التي قدمها وذلك فيما يخص إلغاء الفائدة على القروض من أجل تحفيز البطالين على القيام بمشاريع خاصة بهم مما ساهم في التخفيف من حدة البطالة.

## الخلاصة:

إن تنويع مصادر الدخل الوطني وتحديث الصناعة الوطنية بالإضافة إلى مكافحة البطالة وزيادة مساهمة الشباب في قوة العمل تعتمد على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي سبق التعرض لأهميتها الاقتصادية والاجتماعية، غير أن عملية إنشاء وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ترتبط بعدة مصاعب وأخطار قد تواجه الشباب خلال هذه العملية، ومن استعراض حصيلة نشاط الوكالة والصندوق في مجال تمويل ودعم المشاريع الاستثمارية يبرز التأكيد على الدور الهام الذي تلعبه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في التذليل والتخفيف من حدة هذه الصعوبات، ومع أن الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة قد جاءتا بنهاية فترة التسعينات، وبالرغم من قصر فترة نشاطهما وتعدد المصاعب والعراقيل التي تواجههما، إلا أنهما لعبا دورا محوريا في مجال إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتقديم الدعم لها خاصة ما تعلق بالإعانات المالية والجبائية والتدريب والمساعدة في دراسة الجدوى والسوق... الخ.

الخاتمة

## 1- تمهيد:

لقد أصبحت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة واحدة من أهم الدعائم التي تركز وتستند عليها الحكومات في مواجهة ظاهرة البطالة التي تخيم على كل اقتصاديات الدول حتى المتقدمة منها، ويعد سبب لجوء الحكومات لمثل هذا النوع من المؤسسات هو إثبات قدرتها على تقليص معدلات البطالة المرتفعة عن طريق استحداث مناصب الشغل، ليس هذا فقط بل أيضا لفعاليتها ودورها الأساسي في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وذلك لما لها من مميزات ايجابية كمرونة والقدرة على الإبداع والابتكار كما أن هذه الخصائص تساهم في جعل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أكثر فعالية في بيئتها مقارنة بمؤسسات أخرى.

وللتخفيف من شدة هذه البطالة ومحاولة للتحكم فيها، لجأت الحكومة لتنصيب أجهزة رسمية تهدف إلى إعداد برامج تسعى إلى التوظيف، كما عمدت إلى تشجيع الاستثمار الخاص المحلي خاصة فيما يتعلق بالتشجيع على إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة، بعدما حقق هذا القطاع باقتصاديات دول كثيرة نتائج جد إيجابية في مجال التنمية وتحسين مؤشرات الاقتصادية هذا من جهة ومن جهة أخرى كونها تشكل البديل الناجح للقضاء على البطالة وعلى مختلف تأثيراتها السلبية بسبب تفاعل هذا النوع من المؤسسات وتكيفها السهل والسريع مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي المتواجدة به. وبالموازاة مع البرامج التي وضعت للتطبيق في مجال التشغيل ودائما في إطار السياسة الوطنية لمكافحة البطالة وترقية النشاطات الحديثة للثروات، كلفت السلطات العمومية الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتسيير جهاز دعم وإحداث نشاطات الإنتاج والخدمات، أو بتعبير آخر جهاز دعم إنشاء مؤسسات مصغرة، هذا الجهاز الذي جاء من أجل خلق آلية للأنشطة الممارسة من طرف البطالين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 30 و 50 سنة والذين تعرضوا للتسريح من جراء الأوضاع الاقتصادية المترتبة عن برامج التعديل الهيكلي، بعدما كانت مهمة هذا الصندوق سابقا تنحصر على دفع تعويضات لهذه الفئة من العمال المسرحين.

كما قمنا بدراسة تطبيقية للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب الذي يعتبر هدفها الرئيسي هو مساعدة الشباب على إنشاء مؤسسات مصغرة، بهدف توفير مناصب شغل لهم وبذلك امتصاص البطالة، نتيجة لمنحها مجموعة من الإعانات المالية، وهذا من خلال صيغ التمويل المختلفة التي تقدمها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، والتي تساهم كثيرا في التغلب على إشكالية تمويل المؤسسات المصغرة، بالإضافة إلى مختلف الإعفاءات الجبائية.

تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بدور فعال في توفير فرص العمل، ومن خلال الدراسة النظرية والتطبيقية لموضوع دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تخفيض مستوى البطالة تم التوصل إلى النتائج، إثبات صحة أو نفي الفرضيات والاقتراحات التالية:

## 2- نتائج البحث:

لقد حاولت هذه الدراسة تسليط الضوء على الدور الذي يمكن أن تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيف من حدة البطالة، عبر التطرق إلى الإطار المفاهيمي للبطالة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وواقعهما في الجزائر، وقد توصلنا خلال هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- إن البطالة ظاهرة وواقع معقد وتحمل في طياتها عدة آثار سلبية تنعكس على الوضع الاقتصادي والاجتماعي.
- لقد تمكنت الجزائر من ضغط معدل البطالة خلال العشرية الأخيرة إلى ثلث ما كان عليه، باتخاذ تدابير وإجراءات لمحاربة البطالة تعلقت أساسا بأجهزة التشغيل المؤقت، التي لم ترق لأن تكون سياسة فعالة للحد من هذه الظاهرة بل حل مؤقت وشكل من أشكال التضامن.
- من الصعب بلوغ تعريف موحد ودقيق وشامل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ويعود السبب في ذلك إلى تعدد المصطلحات والتعابير الدالة عن مفهومها وكذا التباين والاختلاف في درجة النمو الاقتصادي من دولة إلى أخرى، واختلاف طبيعة النشاطات والفروع الاقتصادية لهذه المؤسسات في الدولة نفسها.
- استطاعت هذه المؤسسات بفضل تعدد نشاطاتها أن تحتل مكانة بارزة على النشاط الاقتصادي العالمي وهذا ما تؤكدته النتائج الإيجابية الجذ مشجعة التي استطاعت تحقيقها في مجالات التنمية الاقتصادية وتحقيق التوازن الجهوي وزيادة التشغيل، وهو الأمر الذي أهلها لأن تلعب دورا حيويا في بناء وضمان نجاح أي سياسة اقتصادية تنموية تهدف إلى توفير مناصب عمل وتحقيق النمو الاقتصادي.
- أعطى إصدار القانون التوجيهي الخاص بترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دفعة قوية لهذا القطاع من خلال تحديد إطارها التشريعي الذي تنشط به ومختلف الامتيازات الممنوحة لها، فهو بمثابة الإطار القانوني الذي ينظم عملها ويضمن لها السير الحسن وبالتالي يعمل على تطويرها ونموها.
- إن الاستثمارات الممولة من طرف الوكالة والصندوق يسيطر عليها قطاع النقل بنسبة فاقت 36% و 48% على التوالي، في حين يأتي قطاع الصناعة في المراتب الأخيرة بنسبة 6,52% و 6,87% من إجمالي المشاريع الممولة من طرف الوكالة والصندوق على مستوى ولاية قلمة.
- إن تقديم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لتمويلاتها بدون فوائد وعلى شكل قروض حسنة، لم يكن بغرض الابتعاد عن التمويل الربوي وتبني التمويل الإسلامي، بل كان ذلك لأسباب سياسية محضة، وبالتالي يمكن اعتبار هذا التمويل مساعدة اجتماعية أكثر منه تمويل لمشاريع اقتصادية.
- بالرغم من إقبال الشباب على تطبيق صيغة التمويل الثلاثي، إلا أن الغالبية العظمى منهم له رغبة كبيرة في العمل وفق صيغة التمويل الثنائي تفاديا للتمويل الربوي، لكن بالمقابل فإن هذا التمويل ومع خلوه من دفع الفوائد إلا أنه يثقل كاهل

أولئك الشباب يجعل مساهمتهم في المشروع كبيرة، إذ أن مساهمة البنك في التمويل الثلاثي تعوضها مساهمة الشاب في التمويل الثنائي، وهي تصل إلى حدود 71 أو 72 % من رأس مال المشروع كما رأينا، وبالتالي فإن نسبة مساهمة الوكالة تبقى ضعيفة وثابتة في كلا الحالتين.

- صيغة التمويل الأكثر تداولاً هي صيغة التمويل الثلاثي، أي المساهمة الشخصية للشباب صاحب المشروع، وقرص الوكالة، بالإضافة إلى القرض البنكي.

- يقع العبء الأكبر من تمويل المشاريع في إطار الوكالة والصندوق على عاتق البنوك بالدرجة الأولى لذلك غالباً ما يرجع رفض المشاريع ( المشاريع غير الموافق عليها ) إلى البنوك.

- الغالبية من أصحاب المؤسسات ذكور وهذا راجع إلى الإقبال الكبير على الاستثمار في قطاع النقل والخدمات، بينما نسبة إقبال الإناث على هذه المؤسسات منخفضة كثيراً مقارنة مع نسبة الذكور.

- التوزيع غير العادل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والذي يوضح تركزها خاصة في البلديات الكبرى حول أربع مناطق رئيسية هي: بلدية قالمة، بوشقوف، بلخير، هيلوبوليس وهو ما يتنافى مع ما يعرف بالتوازن الجهوي.

- إن مساهمة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع ولاية قالمة هي الأكبر في توفير عدد مناصب العمل بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالولاية والذي قدر ب 16495 منصب مقارنة بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة الذي بدوره يقوم بدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث قدرت مساهمة الصندوق في توفير عدد مناصب الشغل بالولاية ب 6911 منصب.

- إن الاستثمارات الممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة أصحابها لا يملكون الخبرة والتكوين والتخصص الميداني أي المقاولاتية وإدارة المشاريع لأنهم ذا المستوى المتوسط والابتدائي.

- المؤسسات التي استفادت من دعم الوكالة والصندوق التي سخرتها الدولة لدعم هذا النوع من المؤسسات فقد لعبت وسائل الإعلام في المنطقة دوراً كبيراً في التعريف بها وتقريبها من الشباب، للاستفادة من القرض الممنوح، وقد استفاد جلهم من الدورات التدريبية.

يظهر دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، من خلال القروض بدون فائدة الممنوحة سواء في إطار التمويل الثنائي أو الثلاثي لإنشاء المؤسسات المصغرة، وكذا تكفل الوكالة والصندوق بنسبة كبيرة من معدل الفائدة المفروضة على القروض البنكية الممنوحة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إطار التمويل الثلاثي.

- تساهم مختلف الإعانات الجبائية وشبه الجبائية التي تقدمها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة خلال مرحلة الانطلاق من تخفيف الأعباء المالية للمؤسسات ومساعدتها على الاستمرار.

### 3- صحة ونفي الفرضيات:

بذلت الجزائر جهوداً للنهوض بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال انتهاج إجراءات تساهم في توفير المناخ الملائم والبيئة المناسبة لمزاولة أنشطة هذا القطاع واستمرارها، حيث أن مجمل هذه الإجراءات تهدف إلى تزايد وتيرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك لضمان الدور الذي تؤديه في التنمية الاقتصادية والاجتماعية خاصة في جانب توفير أو استحداث مناصب شغل وتقليل معدلات البطالة، ونجد أن الجزائر استحدثت عدة إجراءات وبرامج تساهم في زيادة إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومناصب الشغل الصادرة عنها من خلال إنشاء مراكز التسهيل وحاضنات الأعمال بالإضافة إلى البرامج الحكومية المتمثلة في هيئات لدعم تشغيل الشباب، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الأولى.

- استطاعت الجزائر من خلال مؤسسات سوق العمل التقليل من حدة البطالة خصوصاً تلك المرتبطة باليد العاملة الماهرة، من خلال وضع مجموعة من التدابير سمحت بتحسين قابلية تشغيل الشباب وإدماجهم في الحياة المهنية عن طريق إعانتهم لبعث مؤسسات ومشروعات خاصة صغيرة ومتوسطة وإقراضهم لتمويل مشاريعهم المتنوعة لفترات زمنية محددة وتمتعهم بإعفاءات ضريبية كبيرة، كل هذه الإجراءات هي بمثابة إعطاء نفس جديد لمبادرات خلق مناصب شغل وسياسة ترقية الشغل على المدى المتوسط والبعيد، وهو ما يثبت صحة الفرضية الثانية.

- للتخفيف من شدة هذه البطالة ومحاولة للتحكم فيها، لجأت الحكومة لتنصيب أجهزة رسمية تهدف إلى إعداد برامج تسعى إلى التوظيف، وبالتالي تنشيط سوق العمل، كما عمدت إلى تشجيع الاستثمار الخاص المحلي خاصة فيما يتعلق بالتشجيع على إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة، بعدما حقق هذا القطاع باقتصاديات دول كثيرة نتائج جد إيجابية في مجال التنمية وتحسين مؤشرات الاقتصاديات هذا من جهة ومن جهة أخرى كونها تشكل البديل الناجح للقضاء على البطالة وعلى مختلف تأثيراتها السلبية بسبب تفاعل هذا النوع من المؤسسات وتكيفها السهل والسريع مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي المتواجدة به، وهو ما يثبت صحة الفرضية الثالثة.

- لجوء غالبية البطالين إلى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لأسباب عدة، أهمها يكمن في عدم القدرة على التمويل والتسيير بصفة فردية، سبب آخر يتمثل في الرغبة في الخروج من وضعية البطالة، ضف إلى ذلك الاستفادة من الامتيازات التي يحملها هذا الصندوق، انطلاقاً من المرافقة الشخصية إلى المساهمة في تمويل المشروع، وهذا ما ينفي صحة الفرضية الرابعة.

- تساهم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب على مستوى ولاية قالمة في تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال المؤشرات التالية: ارتفاع عدد الشباب البطال المستفيدة من الصندوق من سنة إلى أخرى، الارتفاع المتزايد للمستفيدين الشباب من القرض، تنوع المشاريع الممولة من الوكالة في عدد من القطاعات، مساهمة الوكالة في مكافحة ظاهرة البطالة من خلال القرض.



ومن استعراض حصيلة نشاط الوكالة في مجال تمويل ودعم المشاريع الاستثمارية يبرز التأكيد على الدور الهام الذي تلعبه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في التذليل والتخفيف من حدة هذه الصعوبات، ومع أن الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب قد جاءت بنهاية فترة التسعينات، وبالرغم من قصر فترة نشاطها وتعدد المصاعب والعراقيل التي تواجهها، إلا أنها لعبت دوراً محورياً في مجال إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتقديم الدعم لها خاصة ما تعلق بالإعانات المالية والجبائية والتدريب والمساعدة في دراسة الجدوى والسوق هذا ما جعلها تساهم ولو بالقليل من استحداث مناصب العمل، وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الخامسة.

#### 4- اقتراحات البحث:

انطلاقاً من نتائج الدراسة يمكن تقديم التوصيات التالية:

- العمل على تحقيق الهدف الاقتصادي الاجتماعي المزدوج للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، من خلال تشجيع قطاع الصناعة باعتباره المصدر الأساسي للقيمة المضافة وخلق الثروة وتوفير قدر معتبر من مناصب العمل.
- تعزيز فكرة المقاولية والعمل الحر باستحداث برامج أكاديمية وتعليمية في إدارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المعاهد والجامعات.
- إقامة معهد تكوين وتأطير مسيري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، باعتبار أن أغلبهم ذوي ثقافة ومستوى دراسي متوسط، وبجاجة للتأهيل.
- إقامة معهد تكوين وتأطير مسيري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، باعتبار أن أغلبهم ذوي ثقافة ومستوى دراسي متوسط، وبجاجة للتأهيل.
- التشجيع على إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة بمختلف أنحاء الولاية، لتحقيق مبدأ التوازن الجهوي في التنمية، مع الأخذ بعين الاعتبار خصوصيات النشاط الاقتصادي، الذي تتميز به كل بلدية.
- إنشاء أجهزة خاصة لتطوير مثل هذه المؤسسات وذلك من أجل دراسة كافة المشاكل المرتبطة بهذه المؤسسات والعمل على وضع واتخاذ الحلول المناسبة لها وذلك بالتنسيق مع الجهات المختصة والاستعانة بمجموعة من الخبراء المتخصصين لتقديم المشورة والنصح حول كافة الأمور التي تهم هذه المؤسسات.
- ترسيخ ثقافة العمل الحر لدى الشباب بتشجيعهم على إنشاء مشاريع خاصة متمثلة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن طريق تقديم الدعم المالي والتسهيلات الإدارية التي من شأنها أن تعمل على تحقيق نجاح واستمرار المؤسسة والتي بدورها تحقق التنمية وتستحدث مناصب الشغل.
- وضع آليات لمتابعة نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والسهر على نجاحها وديمومتها للحفاظ على مناصب الشغل المستحدثة.

- توفير الدعم والتدريب لأصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مختلف مراحل نشاط المؤسسة يضمن نجاحها واستمرارها.

- توفر الترابط والاتصال بين الهيئات المسؤولة والمعنية بدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتبادل الخبرات بين أعضائها يمكن من تنمية المؤسسة.

- تشجيع الشباب على إنشاء مشاريع خاصة من خلال استحداث بنوك إسلامية لتمويلهم، وذلك لما لها من حلول تمكن من القضاء على مشاكل المؤسسات الصغيرة من ناحية السهولة في الحصول على التمويل وخلق مزيد من المشاريع وفرص العمل.

- من الضروري أن تركز الوكالة والصندوق على نوعية المشروعات ذات الجودة العالية، والتوجه نحو تبني المشروعات المبتكرة والعالية التقنية، إضافة إلى توفير فرص العمل المنتج القادر على استيعاب الطاقات الشبانية وزيادة مساهمتها في قوة العمل، كما أن تكثيف استحداث مناصب الشغل من خلال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يجب أن لا يترتب عليه الإخلال باعتبارات الكفاءة.

- العمل على توفير قاعدة بيانات ومعلومات وتحديثها بصورة دورية تساعد على تحديد الفرص الاستثمارية في السوق المحلية.

- توجيه الكفاءات من الشباب أصحاب المشاريع إلى القطاعات التي تتناسب مع تخصصاتهم وتشجيعهم على الإبداع والتجديد واكتشاف أسواق أخرى، والتركيز على التعامل في إطار عقود المقاوله من الباطن الأمر الذي يسمح لهم من توسيع الحصة السوقية لهم.

- اللجوء إلى صيغ التمويل الإسلامي بإلغاء الفائدة فهذه الأخيرة من الأسباب الرئيسية لعزوف الشباب عن التوجه للوكالة والصندوق، كما يجب توجيه الشباب إلى المشاريع ذات القيمة المضافة العالية التي تتناسب واحتياجات السوق المحلية والوطنية وحتى الدولية.

## 5- آفاق البحث:

على ضوء النتائج التي توصلنا إليها في هذا البحث، ظهرت إشكاليات جديدة، نعتقد أنها مناسبة للإثراء والبحث والنقاش، وهي:

- آليات ترقية وتطوير عمالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

- واقع آليات دعم التشغيل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالدول العربية دراسة مقارنة.

- دور أجهزة التشغيل في حل مشكل البطالة في الجزائر.

- برامج ترقية وتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في خلق العمالة في الجزائر.

# قائمة المراجع

## قائمة المراجع:

### أولاً: الكتب

- 1- إبراهيم طلعت، البطالة والجريمة، دراسات في الاقتصاد الاجتماعي، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2009.
- 2- إبراهيم محمود عبد الراضي، حلول إسلامية فعالة لمشكلة البطالة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2005.
- 3- أحمد بوراس، تمويل المنشآت الاقتصادية، دار العلوم، الجزائر، دون سنة.
- 4- أحمد رحموني، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في إحداث التنمية الشاملة في الاقتصاد الجزائري، الكتب المصرية، الجيزة، ط 1، 2011.
- 5- أحمد سليمان خصاونة، المصارف الإسلامية: مقررات لجنة بازل، تحديات العمولة استراتيجية مواجهتها، عالم الكتب الحديث، جدار للكتاب العالمي، عمان، ط 1، 2008.
- 6- أحمد ماهر، تقليل العمالة، الدار الجامعية، إسكندرية، 2000.
- 7- أسامة السيد عبد السميع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ط 1، 2008.
- 8- السيد محمد السريتي، علي عبد الوهاب النجا، مبادئ الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2013.
- 9- السيد محمد السريتي، علي عبد الوهاب نجا، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2008.
- 10- الطاهر لطرش، تقنيات البنوك، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط 1، 2001.
- 11- إيمان ناصف عطية، مبادئ الاقتصاد الكلي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2006.
- 12- تومي صالح، مبادئ التحليل الاقتصادي الكلي مع تمارين ومسائل محلولة، دار أسامة، الجزائر، 2014.
- 13- جميل أحمد محمود خضر وآخرون، البطالة الأسباب والآثار وتقييم السياسات الحالية وآليات العلاج المقترحة في ضوء المستجدات - دراسة حالة المملكة العربية السعودية-، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، القاهرة، 2013.
- 14- حسين سمحان، موسى عمر مبارك، محاسبة المصارف الإسلامية، دار الميسرة، عمان، ط 1، 2009.
- 15- خالد أمين عبد الله، حسن حسين سعيد سفيان، العمليات المصرفية الإسلامية الطرق المحاسبية الحديثة، دار وائل، عمان، ط 1، 2008.
- 16- خالد محمد الزاوي، البطالة في الوطن العربي، المشكلة والحل، مجموعة النيل العربية، القاهرة، ط 1، 2004.
- 17- خبابة عبد الله، المؤسسة الصغيرة والمتوسطة آلية لتحقيق التنمية المستدامة، دار الجامعة الجديدة، إسكندرية، 2013.
- 18- دويدار هاني محمد، النظام القانوني للتأجير التمويلي، مكتبة الإشعاع الفنية، الإسكندرية، ط 2، 1998.
- 19- رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، عالم المعرفة، الكويت، 1998.
- 20- سعاد نائف بزنوطي، إدارة الأعمال الصغيرة أبعاد للريادة، دار وائل، عمان، ط 1، 2005.
- 21- سمير محمد عبد العزيز، اقتصاديات الاستثمار التمويل (التحليل المالي)، مؤسسة التحليل الجامعية، الإسكندرية، ط 1، 1992.
- 22- شفير أمين، التحولات الاقتصادية والاجتماعية وآثارها على البطالة والتشغيل في بلدان المغرب العربي، المعهد العربي للثقافة العالمية وبحوث العمل بالجزائر، مطبعة النور، الجزائر، 1999.
- 23- صلاح حسن، التطورات والمتغيرات الاقتصادية الدولية دعم وتنمية المشروعات الصغيرة لحل مشاكل البطالة والفقر، دار

الكتاب الحديث، القاهرة، 2013.

- 24- صلاح الدين حسن السيسي، بورصات الأوراق المالية، عالم الكتب، القاهرة، ط 1، 2003.
- 25- ضياء مجيد الموسومي، النظرية الاقتصادية التحليل الاقتصادي الكينزي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2007.
- 26- عادل أحمد حشيش، أصول الاقتصاد السياسي مدخل لدراسة أساسيات علم الاقتصاد، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 1998.
- 27- عبد الحكيم رشيد، مبادئ الاقتصاد الكلي، دار البداية، عمان وسط المدينة، ط 1، 2010.
- 28- عبد الرحمن يسرى أحمد وآخرون، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2007.
- 29- عبد الغفار حنفي، الإدارة المالية العصرية، الدار الجامعية، بيروت، 1990.
- 30- عبد الغفور عبد السلام وآخرون، إدارة المشروعات الصغيرة، دار الصفاء، عمان، ط 1، 2001.
- 31- عبد القادر محمد عبد القادر عطية، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية للكتب، الإسكندرية، 1997.
- 32- عبد المجيد قدرى، تطوير صيغ التمويل قصير الأجل للبنوك الإسلامية مع دراسة تطبيقية حول مجموعة من البنوك الإسلامية، جمعية التراث، القرارة، غرداية، ط 1، 2002.
- 33- عبد الوهاب النجا، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها دراسة تحليلية تطبيقية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005.
- 34- فايز جمعة صالح النجار، عبد الستار محمد العلي، الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، دار الحامد، عمان، ط 2، 2008.
- 35- فتحي السيد عبده أبو سيد أحمد، الصناعات الصغيرة ودورها في التنمية، مؤسسة شباب الجامعة، إسكندرية، 2005.
- 36- فكري أحمد نعمان، النظرية الاقتصادية في الإسلام، دار القلم، الإمارات العربية المتحدة، ط 1، 1999.
- 37- فليح حسن خلف، الاقتصاد الكلي، عالم الكتب الحديث، جدار الكتاب العالمي، عمان، إربد، 2007.
- 38- محمد الصيرفي، البرنامج التأهيلي لإعداد أصحاب المشروعات الصغيرة، مؤسسة حورس الدولية، الإسكندرية، ط 1، 2009.
- 39- محمد صالح الحناوي، الإدارة المالية والتمويل، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2000.
- 40- محمد كمال، خليل الحمزاوي، اقتصاديات الائتمان المصرفي، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2000.
- 41- محمد هيكل، مهارات إدارة المشروعات الصغيرة، مجموعة النيل العربية، القاهرة، ط 1، 2003.
- 42- مدحت قرشي، اقتصاد العمل، دار وائل، ط 1، عمان، 2007.
- 43- مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل - التجربة الجزائرية -، دار حامد، الأردن، 2008.
- 44- مزهر شعبان العاني وآخرون، إدارة المشروعات الصغيرة منظور ريادي تكنولوجي، دار الصفاء، عمان، ط 1، 2010.
- 45- مصطفى يوسف كافي، بيئة وتكنولوجيا إدارة المشروعات الصغيرة والمتوسطة، مكتبة المجتمع العربي، عمان، ط 1، 2014.
- 46- مصطفى يوسف كافي، الاقتصاد الكلي مبادئ وتطبيقات، مكتبة المجتمع العربي، عمان، ط 1، 2014.
- 47- منير إبراهيم هندي، الفكر الحديث في مصادر التمويل، ج 2، منشأة المعارف، إسكندرية، 1998.
- 48- ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد (من خلال الجزائر)، دوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- 49- نبيل جواد، إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجزائرية للكتاب والمؤسسة الجامعية للدراسات، الجزائر ولبنان، ط 1، 2006.
- 50- نزار سعد الدين العيسى، مبادئ الاقتصاد الكلي، دار الثقافة، الدار العلمية الدولية، عمان، 2001.

51- هايل عبد المولى طشطوش، المشروعات الصغيرة ودورها في التنمية، دار حامد، عمان، ط 1، 2012.

52- هوشيار معروف، تحليل الاقتصاد الكلي، دار صفاء، عمان، ط 1، 2005.

#### ثانيا: الملتقيات، الدورات والمؤتمرات

- 1- أحمد طرطار، سارة حليمي، واقع وآفاق البطالة في الوطن العربي، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، يومي 15 و16 نوفمبر 2011.
- 2- الأخضر بن عمر، علي بالموشي، معوقات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر وسبل تطويرها، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير، جامعة الوادي، يومي 5-6 ماي 2013.
- 3- إيمان خلفلاوي، كريمة بن صالح، تقييم مساهمة سياسات دعم وترقية الاستثمار في تفعيل دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية بالجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول التنمية الصناعية وترقية الاستثمار في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، يومي 9 و10 ديسمبر 2014.
- 4- بغداد بنين، عبد الحق بوقفة، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية وزيادة مستويات التشغيل، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، يومي 5 و6 ماي 2013.
- 5- بن بريكة عبد الوهاب، بن عيسى ليلي، سياسة التشغيل في الجزائر منذ الإصلاحات: عرض وتحليل، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، يومي 13 و14 أبريل 2011.
- 6- بن خيرة سامي، بوخلوة باديس، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في دعم التشغيل في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، يومي 5 و6 ماي 2013.
- 7- بن طلحة صليحة، معوشي بوعلام، الدعم المالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في القضاء على البطالة، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، إشراف مخبر العولمة واقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، يومي 17 و18 أبريل 2006.
- 8- بن عيش عمار، بن إبراهيم الغالي، واقع الاستثمار الأجنبي المباشر في تقليص مستويات البطالة في الجزائر خلال الفترة (1990-2010)، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، يومي 15 و16 نوفمبر 2011.
- 9- بن موسى بشير، زواري فرحات سليمان، استراتيجية تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر كآلية لدعم التنمية المستدامة على مستوى التشغيل والبيئة، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، يومي 5 و6 ماي 2013.
- 10- بوزيان عثمان، قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر متطلبات التكيف وآليات التأهيل، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، إشراف مخبر العولمة واقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، يومي 17 و18 أبريل 2006.
- 11- بوعافية سمير، حفاف وليد، المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومشكلة تمويلها في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول سبل تطوير البدائل التمويلية للمشاريع الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 8 ماي

1945، قالمة، يومي 12 و 13 ماي 2009.

12- جمال بن السعدي، زاوش رضا، البطالة في الجزائر، الأسباب، الآثار الاقتصادية، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، يومي 15 و 16 نوفمبر 2011.

13- حركات سعيدة، برامج تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الوطني الثاني حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتنمية المستدامة واقع وآفاق، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، يومي 13 و 14 نوفمبر 2012.

14- خليلي أحمد، هاشمي بريقل، واقع البطالة وآثارها على الفرد والمجتمع، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، يومي 15 و 16 نوفمبر 2011.

15- خير الدين معطى الله، سامية بيزاري، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في تحقيق التنمية المحلية كمدخل لتحقيق التنمية المستدامة بالجزائر دراسة حالة ولاية قالمة 2007-2011، مداخلة ضمن الملتقى الوطني الثاني حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتنمية المستدامة واقع وآفاق، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، يومي 13 و 14 نوفمبر 2012.

16- خير الدين معطى الله، سامية بيزاري، آليات دعم مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية المحلية بولاية قالمة- العناقيد الصناعية نموذجاً-، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول دور التجمعات والعناقيد الصناعية في تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وفي دعم تنافسيتها- محليا ودوليا-، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، يومي 29 و 30 ماي 2013.

17- ريمي رياض، ريمي عقبة، تطور المؤسسة الصغيرة والمتوسطة وأهميتها في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة الوادي، يومي 5- 6 ماي 2013.

18- زريقن عبود، العلمي إيمان، الفاكثورينغ كأحدث وسيلة لتمويل الصناعات الصغيرة والمتوسطة، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول التنمية الصناعية وترقية الاستثمار في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، يومي 09 و 10 ديسمبر 2014.

19- زيني فريدة، شيشة نوال، الآثار الاقتصادية للبطالة، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، يومي 15 و 16 نوفمبر 2011.

20- سليمان ناصر، عواطف محسن، تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالصيغ المصرفية الإسلامية، مداخلة ضمن الملتقى الدولي الأول حول الاقتصاد الإسلامي الواقع ورهونات المستقبل، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة غرداية، يومي 23 و 24 فيفري 2011.

21- صطاوي الجودي، بملول لطيفة، أزمة البطالة وأثرها على الاقتصاد الجزائري، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، يومي 15 و 16 نوفمبر 2011.

22- ضو نصر، على العبسي، التجارب الدولية في مجال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، يومي 05 و 06 ماي 2013.

- 23- عبد الحميد قومي، حمزة عايب، سياسة التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحوكمة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، يومي 15 و16 نوفمبر 2011.
- 24- عبد الرزاق حميدي، عبد القادر عوينان، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من أزمة البطالة مع الإشارة لبعض التجارب العالمية، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، يومي 15 و16 نوفمبر 2011.
- 25- عبد القادر لحسن، سياسة التشغيل وإشكالية معالجة البطالة في الجزائر خلال الفترة (2000-2009)، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، يومي 13 و14 أبريل 2011.
- 26- عبد اللاوي مفيد وآخرون، الإجراءات المتبعة لتنفيذ دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وواقعها في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، يومي 5 و6 ماي 2013.
- 27- عبد المجيد أونيس، الاستثمار الأجنبي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة واقع وآفاق، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، إشراف مخبر العولمة واقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، يومي 17 و18 أبريل 2006.
- 28- عبد المجيد تيموي، شراف براهيم، دور مؤسسات التمويل اللاربوية في تحقيق التنمية الاقتصادية عرض بعض التجارب، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول سياسات التمويل وأثرها على الاقتصاديات والمؤسسات دراسة حالة الجزائر والدول النامية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، يومي 21 و22 نوفمبر 2006.
- 29- علوي عمار، دور هيئات دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في معالجة البطالة دراسة تقييمية لولاية سطيف، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحوكمة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، يومي 15 و16 نوفمبر 2011.
- 30- عيسى دارجي، لحضر عدوكة، الدور الاقتصادي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الشاملة، مداخلة ضمن الملتقى الوطني الثاني حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية المستدامة واقع وآفاق، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، يومي 13 و14 نوفمبر 2012.
- 31- غالم عبد الله، حمزة فيشوش، إجراءات وتدبير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر -المساهمة وأوجه القصور-، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحوكمة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، يومي 15 و16 نوفمبر 2011.
- 32- غانم هاجر، بوذراع أمينة، تجربة الجزائر في ميدان التشغيل ومحاربة البطالة، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحوكمة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، يومي 15 و16 نوفمبر 2011.
- 33- غدير أحمد سليمة، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر واقع وآفاق، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، يومي 5 و6 ماي 2013.
- 34- فريد بختي، عز الدين مخلوف، التشغيل والبطالة في استراتيجية نظام المعلومات الجزائري مع حالة بناء نموذج قياسي لمعدل



- البطالة**، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحوكمة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، يومي 15 و16 نوفمبر 2011.
- 35- قاسم حيزية، البز كلثوم، **محاربة البطالة وتحقيق التنمية المستدامة**، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحوكمة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، يومي 15 و16 نوفمبر 2011.
- 36- قوزيش نصيرة، **آليات وإجراءات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر**، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، إشراف مخبر العولمة واقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة حسبية بن بوعلي، الشلف، يومي 17، 18 أبريل 2006.
- 37- كتوش عاشور، طرشي محمد، **تنمية وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر**، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة حسبية بن بوعلي، الشلف، يومي 17 و18 أبريل 2006.
- 38- ماضي بلقاسم، أمال خدامية، **أسباب مشكلة البطالة في الجزائر وتقييم سياسات علاجها**، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحوكمة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، يومي 15 و16 نوفمبر 2011.
- 39- مجلخ سليم، بشيشي وليد، **دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأحد استراتيجيات ترقية التنمية الصناعية في الجزائر**، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول التنمية الصناعية وترقية الاستثمار في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، يومي 9 و10 ديسمبر 2014.
- 40- محمد الهادي مباركي، **المؤسسة المصغرة ودورها في التنمية**، مداخلة ضمن الملتقى الوطني الأول حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الأغواط، يومي 8 و9 أبريل 2002.
- 41- مراد صاوي، كشيبي حسين، **المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وفرصة المناخ الاستثماري دراسة تحليلية للاقتصاد الجزائري**، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول التنمية الصناعية وترقية الاستثمار في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، يومي 9 و10 ديسمبر 2014.
- 42- مغني ناصر، **القرض المصغر كاستراتيجية لخلق مناصب شغل في الجزائر**، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحوكمة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، يومي 15 و16 نوفمبر 2011.
- 43- موسى بن منصور، ميلود زنكي، **فعالية اعتماد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كمييار استراتيجي لحل مشكلة البطالة في العالم العربي - دراسة حالة الجزائر-**، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحوكمة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، يومي 15 و16 نوفمبر 2011.
- 44- ميلود تومي، **مستلزمات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر**، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، إشراف مخبر العولمة واقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة حسبية بن بوعلي، الشلف، يومي 17 و18 أبريل 2006.
- 45- نجم حسين، **ترقية شبكة دعم الصناعات والمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر**، نظام المحاضن مجمع الأعمال، مداخلة ضمن الملتقى الوطني الأول حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، الجامعة عمار ثلانيجي، الأغواط، يومي 8 و9 أبريل 2002.

- 46- نظيرة قلادي، محمد الأمين وليد طالب، دور المؤسسات المصغرة، الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة خلال الفترة (2001-2011)، مداخلة ضمن المؤتمر الدولي حول تقييم آثار برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة (2001-2014)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، السطيف، يومي 11 و12 مارس 2013.
- 47- نعورة بوبكر وآخرون، المشاكل والصعوبات التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، يومي 5 و6 ماي 2013.
- 48- نوري منير، أثر الشراكة الاوروجزائرية على تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، إشراف مخبر العولمة واقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، يومي 17 و18 أبريل 2006.
- 49- وصاف سعدي، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتنمية الصادرات، مداخلة ضمن الملتقى الوطني الأول حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية، جامعة عمار ثلايجي، الأغواط، يومي 08 و09 أبريل 2002.
- 50- دومي سمراء، عبد القادر عطوي، التجربة المغربية في ترقية وتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مداخلة ضمن الدورة التدريبية الدولية حول تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، 25-28 ماي 2003.
- 51- عايشي كمال، واقع الصناعات الصغيرة والمتوسطة في الدول المغاربية في ظل المتغيرات الاقتصادية العالمية، مداخلة ضمن الدورة التدريبية حول تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، 25-28 ماي 2003.
- 52- عثمان حسن عثمان، مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية الاقتصادية، مداخلة ضمن الدورة التدريبية الدولية حول تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقطاعات المغاربية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، 25-28 ماي 2003.
- 53- لرقط فريدة وآخرون، دور المشاريع الصغيرة والمتوسطة في الاقطاعات النامية ومعوقات تنميتها، مداخلة ضمن دورة تدريبية حول تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، 25-28 ماي 2003.
- 54- محمد عبد الحليم عمر، التمويل عن طريق القنوات التمويلية غير الرسمية، مداخلة ضمن دورة تدريبية حول تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، 25-28 ماي 2003.
- 55- خير الدين معطى الله، بزاوي سامية، البرامج التنموية وأثرها على تفعيل مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية بالجزائر خلال الفترة 2001-2014، مداخلة ضمن المؤتمر الدولي حول تقييم آثار برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي 2001-2014، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، يومي 11 و12 مارس 2013.
- 56- غريب جبر جبر، دراسة تحليلية للجوانب المالية والمحاسبية في المشروعات الصغيرة والمتوسطة، مداخلة ضمن المؤتمر حول تطوير إدارة المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الوطن العربي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2007.
- 57- مراد مرمي، مكانة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ضمن السياسة العامة للتشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، مداخلة

ضمن المؤتمر الدولي حول تقييم آثار برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة (2001-2014)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، يومي 11 و12 مارس 2013.

### ثالثا: المجالات

- 1- أحمد طوايبيّة، القرض المصغر ودوره في مكافحة الفقر، مجلة دراسات اقتصادية، العدد 16، جويلية 2010.
- 2- آيت عيسى عيسى، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر أفاق وقيود، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة تيارت، العدد 6، دون سنة.
- 3- البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحطة منها خلال عقد التسعينات، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة الشلف، العدد 1، دون سنة.
- 4- بوسهمين أحمد، الدور التنموي للاستثمار في المؤسسة المصغرة في الجزائر، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 26، العدد الأول، 2010.
- 5- دادن عبد الغني، بن طحين محمد عبد الرحمان، دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة (1870-2008)، مجلة الباحث، العدد 10، 2010.
- 6- زروفي صباح، بو حومة عبد الحميد، دراسة قياسية للعلاقة بين معدل البطالة والنمو الاقتصادي في الجزائر خلال الفترة (1990-2013) باستخدام التكامل المشترك، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بيسكرة، العدد 15، جوان 2014.
- 7- سميرة العابد، زهية عبا، ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموحات، مجلة الباحث، جامعة باتنة بالجزائر، العدد 11، 2012.
- 8- سهام عبد الكريم، سياسة تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر مع التركيز على برنامج ميدا 2، مجلة الباحث، العدد 9، 2011.
- 9- شبوطي حكيم، الدور الاقتصادي والاجتماعي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، جامعة يحي فارس بالمدينة، العدد 03، 2008.
- 10- صالح صالح، أساليب تنمية المشروعات المصغرة والصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، العدد 3، 2004.
- 11- الطيب داودي، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الواقع والمعوقات حالة الجزائر، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد 11، 2011.
- 12- عبد العزيز الدغيم وآخرون، التحليل الائتماني ودوره في ترشيد عمليات الإقراض المصرفي بالتطبيق على المصرف الصناعي السوري، مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 28، العدد 3، 2006.
- 13- علوني عمار، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية المحلية، مجلة العلوم الاقتصادية، وعلوم التسيير، جامعة سطيف، العدد 10، 2010.
- 13- محمد زيدان، الهياكل والآليات الداعمة لتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد 7، دون سنة.
- 15- مولاي لخضر عبد الرزاق، تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000-2011، مجلة الباحث، عدد 10، 2012.
- 16- ناجي بن حسين وآخرون، البطالة في الجزائر، مجلة الاقتصاد والمجتمع، جامعة منتوري بقسنطينة، العدد 1، 2002.

- 1- الجريدة الرسمية، العدد 44، الصادرة في 7 يوليو 1994.
- 2- الجريدة الرسمية، العدد 40، الصادرة بتاريخ 03 يونيو 1996.
- 3- الجريدة الرسمية، العدد 52 الصادرة في 11 سبتمبر 1996.
- 4- الجريدة الرسمية العدد 42، الصادرة في 16 يوليو 2000.
- 5- الجريدة الرسمية، العدد 47، الصادرة في 22 غشت 2001.
- 6- الجريدة الرسمية، العدد 77، الصادرة في 15 ديسمبر 2001.
- 7- الجريدة الرسمية، العدد 74، الصادرة 13 نوفمبر 2002.
- 8- الجريدة الرسمية، العدد 13، الصادرة في 26 فبراير 2003.
- 9- الجريدة الرسمية، العدد 27، الصادرة 28 أبريل 2004.
- 10- الجريدة الرسمية، العدد 32، الصادرة في 4 مايو 2005.

#### خامساً: المواقع الالكترونية

- 1- برامج التنمية الاجتماعية، الجزائر، من الموقع:  
<http://umc.edu.dz/vf/autre/develop07/ads%20%28d%29/arab/moukadima>.  
- من الموقع: <http://www.andi.dz/index.php/ar/a-propos>، تاريخ الاطلاع 10 - 3 - 2015، 12:08 h.
- 2- رابيس حدة، نوي فطيمة الزهرة، دور تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تطبيق نظام الحوكمة- دراسة حالة الجزائر-، من الموقع:  
[www.manifest.univ-ouargla.dz/documentS/.../19.doc](http://www.manifest.univ-ouargla.dz/documentS/.../19.doc)، تاريخ الاطلاع: 5 ديسمبر 2014، h 17:53.
- 3- عقلي فضيلة، البطالة تعريفها أسبابها وآثارها الاقتصادية، من الموقع:  
<http://iefpedia.com/arab/wp-content/uploads>، تاريخ الاطلاع 19 - 12 - 2014، 18:43 h.
- 4- علي عباس فاضل، أثر العوامة على البطالة في البلدان النامية مع إشارة للعراق، من الموقع:  
[www.mof.gov.ip/lists/researches/andstudies/1.pdf](http://www.mof.gov.ip/lists/researches/andstudies/1.pdf)، تاريخ الاطلاع 05 - 03 - 2015، 18:29 h.
- 5- عميش سميرة، أثر التمنية السياحية المستدامة على مواجهة ظاهرة البطالة - دراسة حالة الجزائر-، من الموقع:  
<http://IEFPEDIS.COM/ARAB/WP-CONTENT/APLOADS>، تاريخ الاطلاع 23 - 12 - 2014، 19:42 h.
- 6- محمد ناجي حسن خليفة، البطالة والنمو الاقتصادي في جمهورية مصر العربية، من الموقع:  
[www.abjdh.com/vb/showthead.php](http://www.abjdh.com/vb/showthead.php)، تاريخ الاطلاع 23 - 12 - 2014، 18:28 h.
- 7- محمد يعقوبي، عنتر بوتيار، تأثير بعض المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية على معدلات البطالة في الجزائر للفترة (1990-2010)، من الموقع: <http://iefpedia.com/arab/wp-content/uploads>، تاريخ الاطلاع 18 - 12 - 2014، h 19:12.
- 8- مقدم عبيرات، ميلود زيد، مشكلة البطالة في الفكر الاقتصادي مع الإشارة إلى برامج الإصلاح الاقتصادي في الجزائر، من الموقع: <http://www.kantakji.com/figh/files/Economics/7831.doc>، تاريخ الاطلاع 28 - 2 - 2015، h 18:09.

- 9- الوافي الطيب، بملول لطيفة، البطالة في الوطن العربي، أسباب وتحديات، من الموقع: <http://www.hrdiscussion.com/hr18783.html>، تاريخ الاطلاع 19-12-2014، 19:09 h.
- 10- من الموقع: <http://www.Andi.Dz/index.PHP/ar/a-propos>، تاريخ الاطلاع 10-3-2015، 12:08 h.
- 11- نقلا عن الموقع: [www.anam.dz](http://www.anam.dz)، تاريخ الاطلاع 12-2-2015، 14:30 h.

#### سادسا: المذكرات

- 1- أيت عيسى عيسى، سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر لانعكاسات وآفاق اقتصادية واجتماعية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص تسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، دفعة 2010.
- 2- بن طاجين محمد عبد الرحمان، دراسة قياسية لسوق العمل في الجزائر خلال الفترة (1970-2008)، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص نمذجة اقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، دفعة 2011.
- 3- بن عاشور ليلى، محددات نجاح المؤسسة الصغيرة والمتوسطة المقامة من طرف البطالين والمدعمة بالصندوق الوطني للتأمين على البطالة -دراسة ميدانية على مستوى الجزائر العاصمة-، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، فرع سبر الآراء والتحقيقات الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، دفعة 2009.
- 4- بن فايز نوال، إشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة (1990-2005) حالة الوكالة الوطنية للتشغيل، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد كمي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، دفعة 2009.
- 5- دحماني محمد إدريش، إشكالية التشغيل في الجزائر - محاولة تحليل -، مذكرة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، فرع اقتصاد التنمية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، دفعة 2013.
- 6- سليم عقون، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة دراسة قياسية تحليلية حالة الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص تقنيات كمية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، دفعة 2010.
- 7- شلالى فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة (2001-2004) مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة (2005-2009)، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد كمي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، دفعة 2005.
- 8- طابوش مولود، أثر الشركات متعددة الجنسيات على التشغيل في الدول النامية دراسة حالة الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تحليل اقتصادي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، دفعة 2007.
- 9- فريد بختي، دراسة تحليلية وقياسية للبطالة باستعمال نماذج أشعة تصحيح الخطأ (1970-2003)، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في الاقتصاد والإحصاء التطبيقي، تخصص طرق كمية، المعهد الوطني للتخطيط والإحصاء، دفعة 2005.
- 10- محمد دمان ذبيح، الآليات الشرعية لعلاج مشكلة البطالة، مذكرة لنيل درجة الماجستير في الاقتصاد الإسلامي في قسم الشريعة، فرع اقتصاد إسلامي، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة العقيد الحاج لخضر، باتنة، 2008.

## إنشاء مؤسسة

## بالتتمويل الثنائي

### الملحق رقم : 01

### التركيبة المالية

في صيغة التمويل الثنائي تتشكل التركيبة المالية من:

- 1- المساهمة الشخصية للشباب أصحاب المشاريع التي تتباين حسب مستوى الاستثمار.
- 2- قرض بدون فائدة تمنحه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، يتباين حسب مستوى الاستثمار.

### الهيكل المالي للتمويل الثنائي

#### المستوى 1

قيمة الاستثمار	القرض بدون فائدة (وكالة أنساج)	المساهمة الشخصية
حتى 5.000.000 دج	29%	71%

#### المستوى 2

قيمة الاستثمار	القرض بدون فائدة (وكالة أنساج)	المساهمة الشخصية
من 5.000.001 دج إلى 10.000.000 دج	28%	72%

### الامتيازات الجبائية

تستفيد المؤسسة المصغرة من الامتيازات الجبائية التالية:

#### أ- في مرحلة إنجاز المشروع

- \* الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة لشراء التجهيزات والحصول على الخدمات التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار
- \* تطبيق معدل مخفض بنسبته 5% من الحقوق الجمركية للتجهيزات المستوردة التي تدخل مباشرة في تنفيذ الاستثمار.
- \* الإعفاء من دفع رسوم نقل الملكية على الإكتسابات العقارية.
- \* الإعفاء من حقوق التسجيل على عقود تأسيس المؤسسات المصغرة.

### ب- في مرحلة استغلال المشروع

لمدة ثلاث (03) سنوات ابتداء من تاريخ انطلاق النشاط أو ست (06) سنوات للمناطق الخاصة).

\* الإعفاء الكلي من الضريبة على أرباح الشركات، الضريبة على الدخل الإجمالي و الرسم على النشاط المهني.

\* تمديد فترة الإعفاء لمدة عامين (02) عندما يتعهد المستثمر بتوظيف ثلاثة (03) عمال على الأقل لمدة غير محددة.

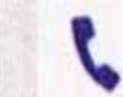
\* عند نهاية فترة الإعفاء، تستفيد المؤسسة المصغرة من تخفيض جبائي بـ:

- 70% خلال السنة الأولى من الضرائب
- 50% خلال السنة الثانية من الضرائب
- 25% خلال السنة الثالثة من الضرائب

\* الإعفاء من الرسم العقاري على البنايات و إضافات البنايات.  
\* الإعفاء من الكفالة المتعلقة بحسن التنفيذ بالنسبة للنشاطات الحرفية و المؤسسات المصغرة عندما يتعلق الأمر بترميم الممتلكات الثقافية.



08 شارع أرزقي بن بوزيد  
العناصر - الجزائر



الهاتف : 021.67.82.35/021.67.82.36



الفاكس : 021.67.56.51/021.67.75.74



## إنشاء مؤسسة

# بالتتمويل الثلاثي

صاحب المشروع

ANSEJ

البنك

## الملحق رقم : 02

### التركيبة المالية

يتم التمويل الثلاثي بمشاركة كل من المستثمر، البنك و الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، و يتكون من:

- 1- المساهمة الشخصية للشباب المستثمرين،
- 2- قرض بدون فائدة تمنحه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب،
- 3- قرض بنكي مخفض الفوائد بنسبة 100% و يتم ضمانه من طرف صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح لياها الشباب ذوي المشاريع.

### الهيكل المالي للتمويل الثلاثي

#### المستوى 1

قيمة الاستثمار	القرض بدون فائدة (وكالة أنساج)	المساهمة الشخصية	القرض البنكي
حتى 5.000.000 دج	29%	1%	70%

#### المستوى 2

قيمة الاستثمار	القرض بدون فائدة (وكالة أنساج)	المساهمة الشخصية	القرض البنكي
من 5.000.001 دج إلى 10.000.000 دج	28%	2%	70%

### تخفيض نسب الفوائد البنكية

تخفيض نسبة فائدة القرض البنكي بـ 100 % بالنسبة لكل النشاطات (نسبة الفائدة 0 %).

### الإعانات المالية

تمنح لشباب اصحاب المشاريع، ثلاث قروض اضافية:  
قرض بدون فائدة لاقتناء عربات ورشة = 500.000 دج لفائدة حاملي شهادات التكوين المهني.

قرض بدون فائدة للكراء = 500.000 دج.  
قرض بدون فائدة لإنشاء مكاتب جماعية يصل إلى 1000.000 دج للإعانة من أجل الكراء بالنسبة للطلبة الجامعيين (أطباء، محامون...) لإنشاء مكاتب جماعية.

### الامتيازات الجبائية

تستفيد المؤسسة المصغرة من الامتيازات الجبائية التالية:

#### أ- في مرحلة إنجاز المشروع

\*الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة لشراء التجهيزات والحصول على الخدمات التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار.

\*تطبيق معدل مخفض نسبته 5% من الحقوق الجمركية للتجهيزات المستوردة التي تدخل مباشرة في تنفيذ الاستثمار.

\*الإعفاء من دفع رسوم نقل الملكية على الإكتسابات العقارية.

\*الإعفاء من حقوق التسجيل على عقود تأسيس المؤسسات المصغرة.

#### ب- في مرحلة استغلال المشروع

(لمدة ثلاث (03) سنوات ابتداء من تاريخ انطلاق النشاط أو ست (06) سنوات للمناطق الخاصة).

\*الإعفاء الكلي من الضريبة على أرباح الشركات، الضريبة على الدخل الإجمالي و الرسم على النشاط المهني.

\*تمديد فترة الإعفاء لمدة عامين (02) عندما يتعهد المستثمر بتوظيف ثلاثة (03) عمال على الأقل لمدة غير محددة.

\* عند نهاية فترة الإعفاء، تستفيد المؤسسة المصغرة من تخفيض جبائي بـ:

- 70% خلال السنة الأولى من الضرائب
- 50% خلال السنة الثانية من الضرائب
- 25% خلال السنة الثالثة من الضرائب

- الإعفاء من الرسم العقاري على البنايات و إضافات البنايات.  
- الإعفاء من الكفالة المتعلقة بحسن التنفيذ بالنسبة للنشاطات الحرفية و المؤسسات المصغرة عندما يتعلق الأمر بترميم الممتلكات الثقافية.



08 شارع أرزقي بن بوزيد  
العناصر - الجزائر



الهاتف : 021.67.82.35/021.67.82.36



الفاكس : 021.67.56.51/021.67.75.74



Antenne de Guelma

### الملحق رقم : 03

#### Statistiques par Secteur d'activité Depuis la création

	Depuis la création jusqu'au 31/12/2008	Ann 2009	Ann 2010	Ann 2011	Ann 2012	Ann 2013	Ann 2014	Cumul depuis la création jusqu'au 31/12/2014	Année 2015
Dossiers Déposés	5245	936	750	7100	803	857	1017	16708	367
Dossiers Validés	4339	458	565	5933	746	753	1009	13803	396
Accords Bancaires	1792	313	310	2070	1171	505	902	7063	253
<b>Total Projets Financés toutes activités confondues</b>	<b>845</b>	<b>271</b>	<b>282</b>	<b>1206</b>	<b>2224</b>	<b>765</b>	<b>766</b>	<b>6359</b>	<b>135</b>
<b>Répartition des projets Financés par Secteur d'activité</b>									
Transport	218	33	06	450	1434	233	00	2374	00
Service	213	125	131	421	515	253	357	2015	51
Agriculture	98	47	32	62	65	55	149	508	28
BTPH	80	31	59	150	84	60	34	498	10
Industrie	126	16	21	59	56	55	74	407	17
Artisanat	110	19	33	64	70	109	152	557	29
<b>Nbr d'emploi</b>	<b>2681</b>	<b>628</b>	<b>682</b>	<b>3329</b>	<b>5271</b>	<b>1891</b>	<b>1878</b>	<b>16360</b>	<b>325</b>

Nbr de projets financés en création : 6386  
Nbr de projets financés en extension : 108

Nbr de projets financés – Hommes : 5888  
Nbr de projets financés – Femmes : 606

Nbr de projets financés – Triangulaire : 6353  
Nbr de projets financés- mixte - : 141



## الملحق رقم: 04

### *Les nouvelles mesures :*

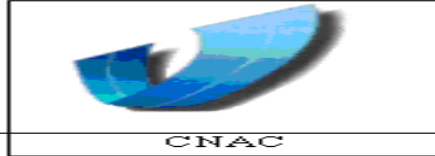
- **VEHICULES ATELIER :**
  - Nombre des projets financés depuis 2011 jusqu'au 31/12/2014 : 205 véhicules atelier
  - Nombre des projets financés en 2015 : ~~205 véhicules atelier~~ : 16 Véhicules Atelier
- **PNR LOYER :**
  - Nombre des projets financés depuis 2011 jusqu'au 31/12/2014 : 71 projet avec un PNR LOYER
  - Nombre des projets financés EN 2015 : 26 projet avec un PNR LOYER
- **CABINETS GROUPES :**
  - Nombre des projets financés depuis 2011 jusqu'au 31/12/2014 : 08 Cabinet.

الملحق رقم (05):

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
REPUBLICUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

Ministère du Travail de l'Emploi et la  
Sécurité Sociale.

Caisse Nationale d'Assurance  
Chômage



وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي  
الصندوق الوطني للتأمين على  
البطالة

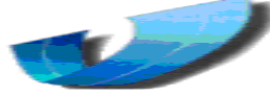
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	-3 -26 2015	المجموع
الملفات المودعة	652	374	187	299	292	338	466	2829	553	694	656	207	7547
الملفات المرفوضة	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	2394
الملفات المؤهلة	201	370	197	275	249	134	275	1876	372	490	539	175	5153
الملفات الممولة	/	53	54	127	144	166	141	461	970	278	352	106	2852
مناصب العمل المستحدثة	/	103	144	338	370	390	427	1170	1588	880	1154	347	6911
ذكور	/	53	46	120	133	139	128	419	854	236	298	87	2513
إناث	/	00	8	7	11	27	13	42	116	42	54	19	339
مناصب العمل (ذكور)	/	103	119	311	343	325	383	1051	1361	722	952	280	5950
مناصب العمل (إناث)	/	00	25	27	27	65	44	119	227	158	202	67	961
النقل	/	39	30	94	91	90	59	281	595	65	24	1	1369
الخدمات	/	7	12	22	34	57	40	114	252	145	261	77	1021
الزراعة	/	00	4	3	5	4	7	12	24	24	18	10	111
أشغال البناء	/	4	4	4	6	9	21	18	35	21	25	8	155
الصناعة	/	3	4	4	8	6	14	36	64	23	24	10	196

الملحق رقم (06):

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

Ministère du Travail de l'Emploi et la  
Sécurité Sociale.

Caisse Nationale d'Assurance  
Chômage



CNAC

وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي  
الصندوق الوطني للتأمين على  
البطالة

المستوى التعليمي	عدد المؤسسات	مناصب العمل الموفرة
أمي	88	208
مدرسة قرآنية	2	8
تكوين مهني	50	148
مستوى متوسط	1153	2554
مستوى ثانوي	592	1621
مستوى ابتدائي	818	1823
مستوى جامعي	149	549

الملحق رقم (07):

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

Ministère du Travail de l'Emploi et la  
Sécurité Sociale.

Caisse Nationale d'Assurance  
Chômage



وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي  
الصندوق الوطني للتأمين على  
البطالة

البلدية	عدد المؤسسات	مناصب العمل الموفرة	البلدية	عدد المؤسسات	مناصب العمل الموفرة
عين بن بيضة	34	63	قلعة بوضبع	47	110
عين العربي	29	92	قالمة	1189	2938
عين مخلوف	38	96	حمام دباغ	56	155
عين رقادة	21	52	حمام النبائل	73	149
عين صندل	33	71	هليوبوليس	164	407
بلخير	168	395	هواري بومدين	25	73
بن جراح	26	68	لخزارة	68	170
بني مزلين	24	59	مجاز عمار	36	74
برج صباط	7	17	مجاز الصفا	40	86
بوحشانة	20	33	نشماية	37	72
بوهمدان	12	35	واد الشحم	45	103
بوعاتي محمود	39	80	واد فراغة	41	77
بوشقوف	217	541	واد الزناتي	61	151
بومهرة	106	268	رأس العقبة	3	11
دهوارة	24	47	الركنية	56	155
جباله خميسي	20	40	سلاوة عنونة	11	28
لفجوج	58	134	تاملوكة	24	65