

جامعة ابن خلدون - تيارت -
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم: العلوم الاقتصادية

دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيف من حدة البطالة

دراسة حالة مؤسسة مطاحن المروج الكبرى - فرندة-

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

تخصص: اقتصاد وتنمية

الأستاذ المشرف:

د.ستي حميدة

إعداد الطالبين:

- غانم مصطفى

- عون الله جمال

السنة الجامعية: 2016-2017.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء

أحمد لله الذي أنعم علينا بنعمت العلم وأنار العلم
وأنار دربي بنوره

إلى "الوالد" رحمه الله وأسكنه فسيح جناته
إلى من وضع الله أجنحت تحت قدميها "والدتي"

الغالية

إلى إخوتي

إلى كل عائلة غام

Gros

وإلى كل من ساندني من قريب أو بعيد

مصطفى

إهداء

أحمد لله الذي أنعم علينا بنعمت العلم وأثار

العلم وأثار دربي بنوره

إلى "الوالد" أطال الله عمره

إلى من وضع الله أجنت تحت قدميها "والدي"

الغالية

إلى إخوتي

إلى كل من حملتهم ذاكرتي ولم يحملهم مذكرتي

أهدي هذا العمل كل من ساعدني من قريب

أو بعيد

جمال

شكراً وشكراً
شكراً وشكراً



﴿ وَأَمَّا بِنِعْمَةِ رَبِّكَ فَحَدِّثْ ﴾

نحمد الله عز وجل ونثني عليه كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم
سلطانه أن أنعم علينا بنعمة العلم، وأن وفقنا إلى عملنا
هذا.

والصلاة والسلام على حبيب الحق، وخير الخلق محمد ابن عبد
الله معلم الخلق أجمعين "من لا يشكر الناس لا يشكر الله، ومن
أهدى إليكم معروفا، فكافئوه فإن لم تستطيعوا فادعوا له".
الشكر قيد النعمة وسبب دوامها ومفتاح المزيد منها.
نتقدم بالشكر إلى من ساعدنا في إنجاز بحثنا وخص بذكرنا السيد
الأستاذ المشرف "ستي حميد" على جميل صبره وسعته باله
ونصائحه وتوجيهاته التي لم يبخل بها علينا تصويبا لهذا البحث
وإثراء له.



المختويات

..... كلمة الشكر

..... المحتويات

..... قائمة الأشكال والجداول

..... مقدمة. أ

الفصل الأول: ماهية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

07..... المبحث الأول: مفهوم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

07..... المطلب الأول: صعوبة تحديد تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

08..... المطلب الثاني: معايير تعريف مؤسسات لصغيرة و المتوسطة.

13..... المطلب الثالث: تعاريف دولية مختلفة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

30..... المبحث الثاني: أشكال و خصائص المؤسسات الصغير و المتوسطة.

30..... المطلب الأول: أشكال المؤسسات لصغيرة و المتوسطة.

33..... المطلب الثاني: خصائص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .

36..... المبحث الثالث: أهمية و أهداف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و معيقات نجاحها.

36..... المطلب الأول: أهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

39..... المطلب الثاني: أهداف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

43..... المطلب الثالث: المعوقات و المشاكل التي تواجه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

الفصل الثاني: تحليل ظاهرة البطالة.

- المبحث الأول: ماهية البطالة... 50.....
- المطلب الأول: التطور التاريخي لمفهوم البطالة..... 50.....
- المطلب الثاني: مفهوم البطالة. 60.....
- المطلب الثالث: تطور البطالة في الجزائر 1990-2011..... 67.....
- المبحث الثاني: أنواع و خصائص البطالة و أسباب انتشارها في أوساط المجتمعات..... 73.....
- المطلب الأول:أنواع البطالة..... 73.....
- المطلب الثاني:خصائص البطالة..... 76.....
- المطلب الثالث:أسباب البطالة..... 77.....
- المبحث الثالث: الآثار المترتبة عن مشكلة البطالة و إجراءات الحد منها..... 81.....
- المطلب الأول: آثار البطالة. 81.....
- المطلب الثاني: إجراءات الحد من البطالة..... 83.....
- المطلب الثالث: مقترح لعلاج مشكلة البطالة..... 86.....

الفصل الثالث: دور مؤسسة مطاحن المروج الكبرى في خلق فرص عمل و دور المؤسسات

الصغيرة و المتوسطة في التخفيف من حدة البطالة.

- المبحث الأول: التقديم بالمؤسسة..... 91.....
- المطلب الأول: تعريف مطاحن المروج الكبرى..... 91.....

93.....	المطلب الثاني: موقع المؤسسة.....
93.....	المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي للمؤسسة.....
	المبحث الثاني: المصالح الموجودة داخل المؤسسة و أهدافها و الآفاق و الطموحات التي تسعى لتحقيقها.
94.....	المطلب الأول: مصالح المؤسسة.....
94.....	المطلب لثاني: أهداف المؤسسة.....
102.....	المطلب الثالث: آفاق و طموحات المؤسسة.....
105....	المبحث الثالث: دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية في التخفيف من حدة البطالة....
105.....	المطلب الأول: الإجراءات الجديدة للتخفيف من حدة البطالة.....
106..	المطلب الثاني: مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في خلق مناصب شغل جديدة..
ANDI , ANSEJ,	المطلب الثالث: مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في إطار
109.....	CNAC في التوظيف.....
113.....	خاتمة:
116.....	ملخص:
118.....	قائمة المصادر والمراجع.....
127.....	الملاحق.....

قائمة الأشكال والجداول

قائمة الأشكال:

الصفحة	العنوان	الرقم
33	الأصناف القانونية للمؤسسات	الشكل رقم (01)
41	دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التشغيل	الشكل رقم (02)
52	نشوء البطالة في حالة جمود الأجور	الشكل رقم (03)
62	المخطط التوضيحي لمفهوم البطالة	الشكل رقم (04)
63	تحديد المفهوم الرسمي للبطالة	الشكل رقم (05)
66	سوق العمل	الشكل رقم (06)
71	تطور معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة الزمنية الممتدة من 1990 إلى 2010	الشكل رقم (07)
76	أنواع البطالة	الشكل رقم (08)
92	تقسيم العمل في المؤسسة	الشكل رقم (09)
93	الهيكل التنظيمي لمؤسسة المروج الكبرى بفرنندة ومهامه	الشكل رقم (10)
95	الهيكل التنظيمي لمصلحة الموارد البشرية	الشكل رقم (11)

قائمة الجداول:

الصفحة	العنوان	الرقم
15	تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في اليابان	الجدول رقم (01)
16	الجدول البياني الخاص بتعريف المشروعات في ماليزيا	الجدول رقم (02)
17	تعريف المشروعات الصغيرة و المتوسطة SME في بعض البلدان	الجدول رقم (03)
21	تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لدى المشرع الجزائري	الجدول رقم (04)
23	تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب فروع النشاط خلال الفترة 1987-4984	الجدول رقم (05)
28	المراحل التي اتبعتها السلطات العمومية لتجسيد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على أرض الواقع	الجدول رقم (06)
29	تطور عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خلال الفترة 2003-2015	الجدول رقم (07)
40	دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في خلق القيمة المضافة	الجدول رقم (08)
41	دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التشغيل	الجدول رقم (09)
70	تطور البطالة من 1990 إلى 2010	الجدول رقم (10)
106	تطور مناصب الشغل المصرح بها خلال الفترة 2005/2010	الجدول رقم (11)
107	حركية المؤسسات الخاصة حسب فئة الأجراء	الجدول رقم (12)
109	توزيع مشاريع الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار حسب عدد العمال 2010	الجدول رقم (13)
110	مساهمة المؤسسات المصغرة في إطار cnac-ansej من إجمالي الوظائف المستحدثة خلال الفترة 1999-2007	الجدول رقم (14)

مقدمة علمية

تحتل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الوقت الراهن باهتمام متزايد من قبل مخططي السياسات الاقتصادية و الاجتماعية ، إذ أثبتت التجارب في العديد من البلدان المتقدمة و النامية على حد سواء الدور الحيوي لهذه المؤسسات في تحقيق العديد من الأهداف و اعتبرت من أهم متطلبات التنمية المعاصرة و من أحد أهم سبل التغلب على العقبات و المشاكل الاقتصادية و الاجتماعية .

إن الحديث عن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بمختلف جوانبه لا يزال يعد موضوعا من المواضيع الساعة خاصة و أن جل الدراسات بينت أن التنمية الاقتصادية لا يمكنها أن تتحقق بوجود نسيج من المؤسسات قادرة على تحقيقها ، كما يزداد الإهتمام بقطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في معظم اقتصاديات دول العالم ، نظرا للدور الأساسي الذي تلعبه في تحقيق التنمية الاقتصادية و الصناعية ، و تختلف أهمية الدور الذي يمكن أن تلعبه هذه الصناعات في عملية التنمية الصناعية من دولة إلى أخرى ، و من فترة إلى أخرى تبعا لمستوى التطور الذي وصلته كل دولة و تبعا للخصائص و الظروف الاقتصادية و الاجتماعية السائدة فيها و موقف الحكومات اتجاه هذه الصناعات فالمكانة الاقتصادية التي يمكن أن تحضى بها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في عملية التنمية تختلف اختلافا كبيرا بين الدول المتقدمة صناعيا و الدول الأخرى الأقل تقدما كما أن هذه الأخيرة تعاني من مشاكل اقتصادية و اجتماعية تعيق سيورته تقدمها و استقرارها و تعد البطالة من بين هذه المشاكل ، فهي ظاهرة عالمية تعاني منها معظم النظم الاقتصادية وذلك بالنظر لأثارها السلبية في مختلف مجالات الحياة الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية وحتى السياسية ، الأمر الذي جعل منها اهتمام الحكومات التي بذلك جهود من أجل إيجاد الحلول المناسبة التي من شأنها العمل على خفض معدلات البطالة و التخفيف من حدة آثارها بحيث تعتبر المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من الحركات الرئيسية للنمو الاقتصادي و تمثل إحدى دعائم التنمية الاقتصادية في أي دولة في العالم كما أنها تؤدي دورا هاما في تحقيق التنمية الاقتصادية في أي دولة في العالم كما أنها تؤدي دورا هاما في تحقيق التنمية الاجتماعية خاصة من ناحية خلق مناصب الشغل ، كما أولت دول العالم على غرار الجزائر اهتمام كبير بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و ذلك من بعد انتهاجها و اعتمادها كخيار مناسب و حل أمثل لتحقيق أهداف هذه الدول المتمثلة أساسا

في الرغبة إلى الوصول إلى المعدلات نمو جيدة و السعي إلى تجاوز مختلف المعوقات الاقتصادية و الاجتماعية بما فيها ظاهرة البطالة .

1- طرح الإشكالية :

- تمثل الإشكالية الرئيسية لهذا المبحث في التساؤل الرئيسي التالي :
- ما مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة .
- و يتفرع هذا التساؤل الرئيسي تساؤلات فرعية تتمثل فيما يلي :
- ما هو دافع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر .
- ما هي الخصائص تميز المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و تجعل منها أداة أكثر فاعلية في التقليل من ظاهرة البطالة .
- ما مدى مساهمة مؤسسة مطاحن فرندة في توفير فرص عمل .
- كيف تفسر ظاهرة البطالة ،وما هي الآثار التي تترتب عنها .
- ما هو واقع ظاهرة البطالة في الجزائر و التدابير المتخذة للتخفيف منها .

2- الفرضيات :

- من خلال الإشكالية المطروحة و التساؤلات الفرعية يمكن صياغة الفرضية الرئيسية التالية :
- للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة دور فعال في الحد من ظاهرة البطالة.
- إن إثبات أو نفي هذه الفرضية سيتم من خلال إثبات أو نفي مجموع الفرضيات الفرعية الآتية .
- توفر المؤسسات الصغيرة و المتوسطة عددا هاما من مناصب العمل لما تتميز به من خصائص محفزة على استقطاب اليد العاملة .
- تعتبر البطالة عائق اقتصادي و اجتماعي يجب تحليلها و تفسيرها .
- تبني الحكومة الجزائرية لإستراتيجية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة يساهم في تقليص نسبة البطالة .
- خاصية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة مع المتغيرات المحيطة بها جعلها الحل الأمثل في تحقيق التنمية .

3- أسباب اختيار الموضوع :

- قد تم اختيار هذا الموضوع لعدو أسباب يتمثل أحدهما فيما يلي :
- الأهمية التي اكتسبها موضوع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الآونة الأخيرة .

- تفاقم ظاهرة البطالة في أوساط المجتمعات و ما صاحبه من تغير سلبي في الأوضاع الاقتصادية و الاجتماعية .

- الميول الشخصي إلى الدراسات التي تلامس الواقع و البحوث الميدانية .
- التأكيد على أهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ومدى مساهمتها في استيعاب اليد العاملة العاطلة .
- الاتجاه المتزايد للسلطات الوطنية نحو إنعاش الاقتصاد الوطني و ذلك من خلال إبراز دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في دعم الصادرات خارج المحروقات .
- ميولنا إلى إنشاء مشروع صغير .

4- أهداف الدراسة و أهميتها :

الأهداف :

- إظهار المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في خلق و استحداث فرص عمل .
- التعرف على الأسباب التي جعلت من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حل أمثل لتقليص البطالة .
- تبين واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر .
- إبراز أسباب البطالة و الآثار المترتبة عنها ، وكذا الإجراءات الردعية للحد منها .

الأهمية :

- توضيح دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خاصة في مجال تحقيق التنمية من خلال استحداث مناصب الشغل التي تساهم في توفيرها .
- الموضوع يهتم كثيرا بالفئة الغالبة (الشباب) ومعالجة مشكلة البطالة .
- تمثل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة إحدى أهم قطاعات النشاط الاقتصادي .
- ضرورة البحث في السبل التي من شأنها الحد من ظاهرة البطالة و المتمثلة في إنشاء المشاريع الصغيرة و تشجيع المبادرة الفردية ، وتوفير الحوافز و تذليل الصعوبات التي تواجه المستثمرين .

5- منهج البحث و الأدوات المستخدمة :

من أجل الوصول إلى هدف البحث و الإجابة عن التساؤلات المطروحة ضمن الإشكالية سيتم الاعتماد على منهج التحليل الإحصائي و المقارنة بالإضافة إلى المنهج الوصفي ، وكذلك الاعتماد على

المقابلة الشفوية من خلال التوجه إلى المؤسسة محل الدراسة ، و لتدعيم موضوع البحث سيعتمد على المراجع المتاحة التي تتناول موضوع البحث و المتمثلة في الكتب و الرسائل الجامعية و الملتقيات ، و مواقع الإنترنت و كذا المجالات بغية إثراء الموضوع ، بالإضافة إلى اعتماد تحليل الجداول الإحصائية و الأشكال البيانية باستخدام برنامج Excel .

6- التصميم الهيكلي للدراسة .

و لدراسة موضوع الإشكالية و التحقق من الفرضيات سيتم تقسيم البحث إلة ثلاثة فصول :

7- صعوبات البحث :

أي بحث تواجهه جملة من الصعوبات و هي تختلف حسب طبيعة موضوع البحث ، كما هو شائع أن الدراسة التطبيقية لها مشاكل عند القيام بها من بينها :

- عدم إجابة المبحوثين بدقة على بعض الأسئلة ، و هذا ما يؤدي إلى التعقيد و الصعوبة في عملية تحليل المعطيات .

- قلة المراجع المتعلقة بموضوع الدراسة في المكتبة الجامعة .

- صعوبة التنقل ما بين الجامعات و ضيق الوقت .

الفصل الأول

ماهية المؤسسات الصغيرة

والمتوسطة

تمهيد :

زاد الاهتمام بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة بعد أن فرضت وجودها على أكثر من صعيد ، في كثير من الدول ، و أصبح لدى كثير من المسؤولين قناعة بضرورة دعم هذا النوع من المؤسسات ومن هنا تحقق الاعتراف بل قد يكون إجماعا مطلقا بأهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ودورها في تشجيع التشغيل الذاتي و المبادرات الفردية و إطلاقا الطاقات الشابة و الإبداعات مما يساهم بفاعلية في عملية التنمية و الحد من مخاطر البطالة بفضل ما تتميز به هذه المؤسسات من قدرة على خلق فرص عمل منتجة و صمودها أمام الأزمات الاقتصادية .

لهذا خصص هذا الفصل من البحث لتحليل قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من خلال

التطرق إلى المباحث التالية :

- المبحث الأول : مفهوم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .
- المبحث الثاني : أشكال وخصائص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .
- المبحث الثالث : أهمية و أهداف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و معيقات نجاحها .

المبحث الأول : مفهوم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .

إن التطرق إلى المؤسسات الصغيرة و المتوسطة يتطلب تحديد مفهوم دقيق و شامل لهذه المؤسسات وما تحويه من أهمية بحيث يمكن الفصل من خلاله بين المؤسسات الكبرى و هذا النوع من المؤسسات ، و يحظى بالقبول من طرف أغلب الهيئات و الباحثين في هذا المجال لذا سنحاول في هذا المبحث ، بالإلمام ببعض التعاريف المختلفة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة .

المطلب الأول : صعوبة تحديد تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .

إن مفهوم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة مرتبط بالحجم ، حيث اختلفت أحجام المؤسسات فتتوزع ما بين المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الكبيرة و العملاقة .¹

فلا يمكن تقديم تعريف لهذه المؤسسات لأن مفهومها يختلف من دولة لأخرى و هذا باختلاف المعايير المستخدمة في كل دول العالم وفقا لإمكاناتها الاقتصادية و الاجتماعية ودرجة تطورها التكنولوجي ، و مرحلة النمو الاقتصادي و الصناعي التي يمر بها إقتصاد هذه الدولة ، فعدم وضوح و تباين التعاريف الخاصة بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة راجع إلى عدة قيود نذكر أهمها :²

- اختلاف درجة النمو الاقتصادي .

- اختلاف طبيعة الأنشطة الاقتصادية .

- اختلاف فرو القطاعات الاقتصادية .

- اختلاف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من حيث أحجامها و مجاملات نشاطها .

ومن خلال دراستنا لهذا الموضوع صادفنا عدة مصطلحات الدالة على هذه المؤسسات منها المشروعات الصغيرة والمتوسطة الحجم ، الأعمال الصغيرة و المتوسطة ، الصناعات الصغيرة و المتوسطة ، المنشآت الصغيرة و المتوسطة ، ففي الجزائر قد يستعمل المؤسسات و الصناعات الصغيرة و المتوسطة الذي يرمز له بـ PME ، PMI و التي من ضمنها المؤسسات المصغرة .

¹ - عبد الستار محمد العلي ، إدارة المشروعات العامة ، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ، الطبعة الأولى ، 2007 ، ص 30 .

² - يوسف قريشي ، سياسة تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر ، أطروحة دكتوراه ، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ، جامعة الجزائر ، جانفي 2005 ، ص 17 .

المطلب الثاني : معايير تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .

إن مصطلح المشروعات الصغيرة "Small Business" يعمل من جوانبه العديد من التساؤلات و منها:¹

- نوع المشروع الصغير .
- الحد الأدنى و الحد الأعلى لعدد العمال .
- الحد الأدنى و الحد الأقصى لرأس المال المستثمر .
- طاقة المشروع الصغير .
- المستوى التكنولوجي المستخدم في المشروع الصغير .
- جودة منتجات المشروع الصغير .
- شكل الإدارة و التنظيم في هذه المشروعات .
- علاقة المشروع الصغير بالتصدير .
- شكل المشروع الصغير من الناحية القانونية ،وإلى ما هناك...

وكل هذه معايير تسهم في تحديد مفهوم المشروعات الصغيرة و يمكن الإستناد إليها عند تعريفها ، كـمـعـيـار عدد العمال ، معيار رأس المال ، معيار الإنتاج ، معيار حجم المبيعات ، فضلا عن المعايير الأخرى التي تأخذ في الإعتبار درجة التخصص في الإدارة ومستوى التقدم التكنولوجي ، و بالرغم من عدم وجود تعريف دولي موحد متفق عليه للمشروعات و المتوسطة إلا أنه يوجد إتفاق على المعايير التي يمكن على أساسها تعريف المشروعات و تصنف جميعها ضمن فئتين:²

أولا المعايير الكمية : من أهم المعايير التي تعتمد في تحديد مفهوم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة نجد:

- معيار رأس المال : يعتبر هذا المعيار من أهم معايير التصنيف لأنه يعكس الطاقة الإنتاجية و الاستثمارية ، إلا أنه يبقى مختلف من دولة إلى أخرى ، فمثلا يحدد سقف رأس المال للمؤسسات

¹ - ميساء حبيب سليمان ، سمير العبادي ، المشروعات الصغيرة و أثرها التنموي ، عمان ، مركز الكتاب الأكاديمي ، الطبعة الأولى ، 2015 ، ص 14-15 .

² - حباية عبد الله ، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة آلية لتحقيق التنمية المستدامة الأثرية ، دار الجامعة الجديدة ، 2013 ، ص 13-15 .

الصغيرة و المتوسطة في الكويت ب 600000 دولار أمريكي في حين يتراوح بين 35000-200000 دولار في بعض الدول الآسيوية كالصين الهند ، الفلبين و كوريا و يصل إلى حدود 700000 دولار في الدول المتقدمة .

- معيار حجم الموجودات : أي ما تمتلكه المؤسسة من أصول ثابتة .
 - معيار رقم الأعمال : يستعمل لقياس مستوى نشاط المؤسسة و قدرتها التنافسية و يستعمل خاصة في الولايات المتحدة الأمريكية و أوروبا إلا أن هذا المعيار تشوبه بعض النقائص ذلك أن أكبر حجم مبيعات المؤسسة أو ارتفاع رقم أعمالها قد يكون مرده إلى ارتفاع الأسعار و ليس لعدد الوحدات المباعة.
 (رقم الأعمال = عدد الوحدات المباعة × السعر) ، و بما أن السعر عادة ما تحدده قوى خارجية عن المؤسسة يبقى تحقيق أرقام كبيرة كذلك بفعل قوى خارجية عن المؤسسة لذا يتجه المحللون إلى رقم المبيعات القياسي أي يأخذ بعين الاعتبار التغير في الأسعار عوضاً من رقم الأعمال الإسمي .

- معيار العمالة من أكثر المعايير استعمالاً وذلك :

* بساطة الاستخدام و التوظيف .

* سهولة الحصول على المعلومة .

* الثبات النسبي .

غير أنه هو الآخر يبقى مختلف من دولة إلى أخرى ، فمثلاً في الدول الصناعية ، فإن المؤسسة الصغيرة تضم 500 عامل على الأقل ، و في الدول النامية هي المؤسسات التي تضم من 20 إلى 100 عامل أو حتى أقل .

- معيار رأس المال : هذا الأخير جاء للمزج بين معيار عمل المال ، لتفادي النقص الذي يمكن أن يسببه كل من المعيارين لذا فهو يعتبر معيار مزدوج .

معيار معامل رأس المال يعبر عن الحجم من رأس المال (كمية الاستثمار) اللازمة لتوظيف وحدة واحدة من العمل

م ر م = رأس المال الثابت/عدد العمال .

عادة ما يكون هذا المعامل منخفض في الأنشطة الخدمية أو التجارية و يكون أكثر ارتفاعاً في الأنشطة الصناعية .

من جملة المعايير الكمية المذكورة نلخص إلى أنه من الصعب التصنيف وفق هذه المعايير و ذلك لاختلافاتها الكبيرة من بلد إلى آخر و كذا خضوعها لبعض المتغيرات و مع هذا فإننا نجد أن معيار عدد العمال يبقى المعيار الأكثر شيوعا و الأكثر استعمالا .

ثانيا : المعايير النوعية .

لقد تبين لنا عند تطرقنا للمعايير الكمية عدم قدرتها لوحدها على الفصل بين المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و غيرها من المؤسسات الأخرى و ذلك لتباين المعطيات من اقتطاع اقتصادي إلى آخر ، و هذا ما جعل الباحثين يدرجون معايير أخرى و هي المعايير النوعية و تتمثل فيما يلي :

أ- معيار الكمية : يعتبر هذا المعيار من المعايير النوعية العامة حيث نجد أن غالبية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تعود ملكيتها إلى القطاع الخاص في شكل شركات أموال و معظمها فردية أو عائلية ، يلعب مالك هذه المؤسسة دور المدير و المنظم و صاحب إتخاذ القرار الوحيد¹.

ب- المعيار القانوني : يتوقف الشكل القانوني للمؤسسة على طبيعة و حجم رأس المال المستثمر فيها و طريقة تمويلها فشركات الأموال غالبا ما يكون رأسمالها كبير مقارنة مع شركات الأفراد و في هذا الإطار تشمل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، و مؤسسات الأفراد، المؤسسات العائلية و التضامن ، شركات التوصية بالأسهم و المحاصة و المهن الصغيرة الإنتاجية و الحرفية و صناعات منتجات الألبان و الفواكه و الحبوب .

ج- المعيار التنظيمي : تصنف المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة وفقا لهذا المعيار إذا اتسمت بخاصيتين أو أكثر من الخواص التالية:²

- الجمع بين الملكية و الإدارة .
- قلة عدد مالكي رأس المال .
- صغر حجم بطاقة الإنتاجية .

¹ - رابح حميدة ، إستراتيجية و تجارب ترقية دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في دعم النمو و تحقيق التنمية المستدامة دراسة مقارنة بين التجربة الجزائرية و الصينية ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، جامعة فرحات عباس ، سطيف، 2011 ، ص 3 .

² - محمد الصيوي ، البرنامج التأهيلي لإعداد أصحاب المشروعات الصغيرة ، مؤسسة حورس الدولية للنشر و التوزيع ، الطبعة الأولى ، 2009 ، ص 26 .

- ضيق نظام الإنتاج و تركزه في سلعة أو خدمة محددة .
- المحلية إلى حد كبير .
- الاعتماد بشكل كبير على المصادر المحلية للتمويل .
- د- معيار الاستقلالية:** تعتبر مؤسسة صغيرة و متوسطة إذا كانت مستقلة ماليًا 50٪ على الأقل¹.
- هـ معيار الحصة السوقية:** المؤسسات الصغيرة و المتوسطة هي مؤسسات تنافسية و ليست احتكارية و بالتالي فإن حصتها السوقية محدودة .
- و من خلال التطرق إلى المعايير الكمية و النوعية التي يتم الاعتماد عليها في تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة يتأكد لنا وجود مجموعة من العراقيل التي تحول دون وجود تعريف موحد و تمثل فيما يلي :

أ- العوامل الاقتصادية : و تضم ما يلي²:

1- اختلاف مستويات النمو : و يتمثل في التطور اللا متكافئ بين مختلف الدول و اختلاف مستويات النمو فالصناعة المتوسطة و الصغيرة في الولايات المتحدة الأمريكية و اليابان أو أي بلد صناعي آخر تعتبر كبيرة في بلد نامي كالجنازير أو سوريا أو السنغال مثلاً ، كما أن شروط النمو الاقتصادي و الاجتماعي تتباين من فترة إلى أخرى ، فما نسميها بالمؤسسة الكبيرة الآن قد تصبح مؤسسة صغيرة أو متوسطة في فترة لاحقة و يؤثر المستوى التكنولوجي الذي يحدد بدوره أحجام المؤسسات الاقتصادية و يمكن التقارب في مستوى التطور الاقتصادي .

2- تنوع الأنشطة الاقتصادية : إن تنوع الأنشطة الاقتصادية يغير في أحجام المؤسسات و يميزها من فرع لآخر فالمؤسسات التي تعمل في الصناعة غير المؤسسات التي تعمل في التجارة ، و تختلف المؤسسات التي تنشط في المجال التجاري عن تلك التي تقدم خدمات ، و هكذا كما يضيف اختلاف التكنولوجيات المستخدمة في الإنتاج (كثيفة العمالة أو كثيفة رأس المال) تباين آخر بين المؤسسات

¹ - بريش السعيد ، بلغرسة عبد اللطيف ، إشكالية تمويل البنوك للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر ، الملتقى الدولي حول تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية جامعة حسينية بن بوعلي ، الشلف ، 17-18 أفريل 2005 ، ص 3 .

² - محمد زوزي ، تجربة القطاع الصناعي الخاص و دوره في التنمية الاقتصادية في الجزائر ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية ، اقتصاد و تنمية ، 2009/2010 ، ص 49 .

فالمؤسسات الصناعية تحتاج لرؤوس أموال ضخمة لإقامة استثماراتها أو التوسع فيها كما تحتاج إلى يد عاملة مؤهلة و متخصصة ، و هكذا ما لا يطرح في المؤسسات التجارية و الخدمية على الأقل بنفس الدرجة ، أما من حيث التنظيم فالمؤسسات الصناعي تحتاج إلى هيكل تنظيمي أكثر تعقيدا يتم في ظلّه توزيع المهام و تحديد الأدوار و المستويات لاتخاذ القرارات المختلفة لكن المؤسسات التجارية و الخدمية لا تحتاج إلى مستوى تنظيمي معقد و إنما يتم بالبساطة و الوضوح و سهولة اتخاذ القرارات .

3- فروع النشاط الاقتصادي : يختلف النشاط الاقتصادي و تتنوع فروعها فالنشاط التجاري ينقسم إلى تجارة الجملة و تجارة التجزئة و أيضا على مستوى الإمداد ينقسم إلى تجارة داخلية و تجارة خارجية ، و النشاط الصناعي ينقسم بدوره إلى فروع عدة منها الصناعات الإستراتيجية ، الغذائية ، التحويلية ، الكيماوية و التعدينية ... الخ و تختلف كل مؤسسة حسب النشاط المنتجة إليه أو أحد فروعها و ذلك بسبب تعداد اليد العاملة و رأس المال الموجه للاستثمار فالمؤسسة الصغيرة و المتوسطة في مجال الصناعة التعدينية قد تكون كبيرة في مجال التجارة أو الصناعة الغذائية .

ب- العوامل التقنية : و يتلخص العامل التقني في مستوى الاندماج بين المؤسسات فحيثما تكون هذه الأخيرة أكثر اندماجا يؤدي إلى هذا توحد عملية الإنتاج و تركزها في مصنع واحد و بالتالي يتجه حجم المؤسسات إلى الكبر ، بينما عندما تكون العملية الإنتاجية مجزأة و موزعة إلى عدد كبير من المؤسسات يؤدي ذلك على ظهور عدة مؤسسات صغيرة و متوسطة¹ .

ج- العوامل السياسية : و تتمثل في مدى اهتمام الدولة و مؤسساتها بقطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و محاولة تقديم مختلف المساعدات له و تذليل الصعوبات التي تعترض طريقة من أجل توجيهه و ترقيته و على ضوء العامل السياسي يمكن تحديد التعريف و تبيان حدوده و التمييز بين المؤسسات حسب رؤية واضعي السياسات و الاستراتيجيات التنموية و المهتمين بشؤون القطاع .

¹ - سيد علي بلحمدي ، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كأداة لتحقيق التنمية الاقتصادية في ظل العولمة ، مذكرة ماجستير ، 2006 ، ص 19 .

المطلب الثالث : تعاريف دولية (مختلفة) للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة .

رغم كثرة الدراسات و البحوث التي تناولت المشروعات الصغير و المتوسطة بالدراسة ، إلا أنه لم يتم التوصل حتى الوقت الراهن إلى تعريف متفق عليه للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، و قد يرجع لاختلاف مؤشرات الحجم ، فما يعتبر مشروعا صغيرا أو متوسطا في قطاع الصناعة قد يكون مشروعا كبيرا في قطاع آخر و ما يعتبر مشروعا صغيرا أو متوسطا في دولة متقدمة قد يصنف على أنه مشروعا كبيرا في دولة نامية ، بالإضافة إلى أن مؤشرات الحجم دائمة التغير ، فما يعتبر مشروعا صغيرا في وقت من الأوقات قد لا يعد كذلك في وقت لاحق ، و سوف نتطرق إلى بعض التعاريف التالية :

1- تعريف بعض الهيئات الدولية :

أ- تعريف البنك الدولي للإنشاء و التعمير :¹

عرف البنك الدولي للإنشاء و التعمير المشروعات الصغيرة بأنها تلك التي يعمل بها أقل من 50 عاملا و رأس مالها لا يقل عن 500000 دولار بدون أن يضمن ذلك المبلغ قيمة الأرض و المباني.

ب- تعريف منظمة العمل الدولية :²

هي الصناعات التي يعمل بها 50 عامل ، و تحدد مبلغا لا يزيد عن 1000 دولار لكل عامل تصل إلى 5000 دولار في بعض الصناعات على أن لا يزيد رأس مال المنشأة عن 100 ألف دولار.

ج- تعريف منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية "يونيدو":³

تعرف هذه المنظمة المشروعات الصغيرة بأنها تلك المشروعات التي يديرها مالك واحد و يتكفل بكامل المسؤولية بأبعادها الطويلة الأجل (الإستراتيجية) و القصيرة الأجل (التكتيكية) ، كما يتراوح عدد العاملين فيها ما بين 10-50 عاملا .

¹ - ضياء الناروز ، المشروعات الصغيرة و المتناهية الصغر بين وسائل التمويل التقليدية و الإسلامية "دراسة مقارنة" ، دار التعليم الجامعي ، الإسكندرية ، 2015 ، ص 20 .

² - قارة ابتسام ، دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في تطوير القطاع السياحي بالجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، تخصص تسويق دولي ، تلمسان ن 2012/2011 ، ص 20 .

³ - ميساء حبيب سلمان ، سمير العبادي ، المشروعات الصغيرة و أثرها التنموي ، مرجع سبق ذكره ، ص 17 .

د- تعريف لجنة التنمية الاقتصادية الأمريكية CED¹:

تعرف هذه اللجنة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على أنها كل مشروع يستوفي على 2 على

الأقل من الشروط الآتية :

- عدم استقلال الإدارة عن المالكين ، و أن يدير المشروع المالكين أو بعضهم .
- يتم تمويل رأسمال المشروع من مالك واحد أو عدد قليل من المالكين .
- العمل في منطقة واحدة فيكون العمل و المالكين من مجتمع واحد .
- أن يكون حجم المشروع صغيرا نسبيا بالمقارنة مع القطاع الذي ينتمي إليه .

ه- تعريف صندوق النقد الدولي :

بحيث اعتمد على معيار العمالة لتحديد حجم المؤسسات و ذلك باعتباره المعيار الأكثر ملائمة

وساطة استخدامه للمقارنة بين المؤسسات حيث صنف صندوق النقد الدولي المؤسسات كما يلي²:

- المؤسسات التي تشغل أقل من 5 عمال في مؤسسات صغيرة .
 - المؤسسات التي تشغل من 5 إلى 19 عامل هي مؤسسات متوسطة .
 - المؤسسات التي تشغل 20 عامل فما أكثر هي مؤسسة كبيرة .
- 2- تعاريف بعض الدول المتطورة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة :

أ- تعريف الولايات المتحدة الأمريكية³:

تعرف الولايات المتحدة الأمريكية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على أنها المؤسسات التي يعمل

بها 250 عامل و يمكن أن يصل العدد إلى 1500 و لا تزيد قيمة الأموال المستثمرة فيها عن 9

ملايين دولار .

¹ - موسوس مغنية ، مقالة حول دور رأس المال الفكري في تطوير الصناعات الصغيرة ، جامعة شلن ، ص 1 .

² - ضياف علي ، رأس المال المخاطر كبديل مستحدث لتمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية و الو التجارية و علوم التسيير ، جامعة حاجي مختار ، عنابة ، 2009 ، ص 8 .

³ - أوبختي نصيرة ، القدرة التنافسية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في ظل العولمة ، رسالة ماجستير ، تخصص تسيير الموارد البشرية ، جامعة تلمسان ، الجزائر ، 2010/2011 ، ص ص 10-11

ب- تعريف فرنسا :

هي كل المؤسسات التي لا يزيد عدد عمالها عن 250 عامل و هي تضم المؤسسات الصغيرة جدا و التي لا يفوق عدد عمالها 20 عامل و تضم بدورها المؤسسات المجهرية التي توظف أقل من 10 عمال ،المؤسسات الصغيرة من 20 إلى 49 عامل و المؤسسات المتوسطة من 50 إلى 249 عامل .

ج- تعريف الإتحاد الأوروبي للمشروعات الصغيرة¹ :

يستخدم الإتحاد الأوروبي أكثر من معيار في تعريفه للمشروعات الصغيرة و المتوسطة ، فهو يستخدم معايير عدد العمال و الإيراد السنوي أو إجمالي الأصول ، و يعتبر المشروع صغيرا طبقا لتعريف الإتحاد الأوروبي إذا كان عدد العمال لا يزيد عن 50 عاملا و لم تتعد إيراداته السنوية 7 مليون يورو أو كان إجمالي أصول المشروع لا تزيد عن 5 ملايين يورو .

د- تعريف اليابان :

يعتمد تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في اليابان على رأس المال المستثمر و عدد العمال و كذلك حسب النشاط كما يبينه الجدول التالي :

جدول رقم (01-01) : تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في اليابان .

القطاع	عدد العمال	رأس المال المستثمر
المقاولو و البناء و النقل	لا يتعدى 300 عامل	أقل أو يساوي 300 مليون ين
تجارة الجملة	لا يتعدى 100 عامل	أقل أو يساوي 100 مليون ين
قطاع الخدمات	لا يتعدى 100 عامل	أقل أو يساوي 50 مليون ين
تجارة التجزئة	لا يتعدى 50 عامل	أقل أو يساوي 50 مليون ين

المصدر : سامي هباش ، دراسة واقع نظام مراقبة التسيير في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، 2008 ، ص 8 .

¹ - ضياء النازو ، المشروعات الصغيرة و المتناهية الصغر بين وسائل التمويل التقليدية و الإسلامية "دراسة مقارنة" ، مرجع سبق ذكره ، ص 18 .

هـ- تعريف ماليزيا :

و يعرف هذا النوع من المؤسسات في ماليزيا بالاعتماد على معيار حجم المبيعات السنوية أو معيار عدد العمال الدائمين و يستند عليها في التمييز بين المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و المتناهية الصغر و يقدم الجدول التالي تعريفا دقيقا لهذه المنشآت :¹

جدول رقم (01-02) : الجدول البياني الخاص بتعريف المشروعات في ماليزيا (2) .

الصف	المشروعات المتناهية الصغر	المشروعات الصغيرة	المشروعات المتوسطة
الصناعة الخدمات الصناعية الصناعات الزراعية	حجم المبيعات السنوية أقل من 250 ألف رينغت و أقل من 10 مليون رينغت أو عدد العمال الدائمين أقل من 5 عمال	حجم المبيعات السنوية بين 250 ألف رينغت و أقل من 10 مليون رينغت أو عدد العمال الدائمين بين 5 عمال و 50 عامل	حجم المبيعات السنوية بين 10 مليون رينغت ، و أقل من 25 مليون رينغت أو عدد العمال الدائمين بين 51 عامل و 150 عامل
الخدمات الزراعية تكنولوجيا المعلومات و الاتصال	حجم المبيعات السنوية أقل من 200 ألف رينغت ، أو عدد العمال الدائمين أقل من 5 عمال	حجم المبيعات السنوية بين 200 ألف رينغت و أقل من 1 مليون رينغت أو عدد العمال الدائمين بين 5 عمال و 19 عامل	حجم المبيعات السنوية بين 1 مليون رينغت ، و أقل من 5 مليون رينغت أو عدد العمال الدائمين بين 20 عامل و 50 عامل

ملاحظة : دولار أمريكي يعادل تقريبا 320 رينجت ماليزي (رينغت) .

¹ - ميساء حبيب سلمان ، سمير العبادي ، المشروعات الصغيرة و أثرها التنموي ، مرجع سبق ذكره ، ص 19 .

جدول رقم (03-01) : تعريف المشروعات الصغيرة و المتوسطة (SME) في بعض البلدان.¹

البلد	تصنيف المشروع	التعريف الرسمي	معيار التصنيف
كندا	التصنيع	المصانع التي يعمل بها أقل من 200 عامل	عدد العمال
بلجيكا	مشروعات صغيرة و متوسطة (SME)	متوسط العاملين 50 عامل سنويا ، معدل دورة رأس المال 4,2 مليون يورو، ميزانية إجمالية 2,1 مليون يورو	عدد العمال
فرنسا	مشروعات صغيرة و متوسطة (SME)	10-499 عامل	عدد العمال
إيطاليا	مشروعات صغيرة	أقل من 200 عامل	عدد العمال
هولندا	مشروعات صغيرة مشروعات متوسطة	أقل من 10 عامل 10-100 عامل	عدد العمال
اسبانيا	مشروعات صغيرة مشروعات متوسطة	أقل من 200 عامل أقل من 500 عامل	عدد العمال
البرتغال	مشروعات صغيرة و متوسطة (SME)	أقل من 500 عامل ، وحجم مبيعات أقل من 2400 مليون ESC (شروط أخرى)	عدد العمال
الدنمارك	التصنيع	وحدات إنتاجية يعمل فيها أكثر من 5 عمال و أقل من	عدد العمال

¹ - ميساء حبيب سلمان ، سمير العبادي ، المشروعات الصغيرة و أثرها التنموي ، مرجع سبق ذكره ، ص 25 .

	500 عامل		
السويد	مشروعات صغيرة و متوسطة (SME)	المؤسسات المستقلة التي فيها أقل من 200 عامل	عدد العمال
استراليا	التصنيع والخدمات	أقل من 100 عامل أقل من 50 عامل	عدد العمال
سويسرا	مشروعات صغيرة و متوسطة (SME)	لا يوجد تعريف ثابت	
المملكة المتحدة	مشروعات صغيرة و متوسطة (SME)	لا يوجد تعريف ثابت	
الصين	مشروعات صغيرة و متوسطة (SME)	يختلف حسب نوعية المنتج و عادة أقل من 200 عامل- رأسمال المستثمر 8 مليون دولار	عدد العاملين قيمة رأس مال المستثمر
اليابان	مشروعات صغيرة و متوسطة (SME)	أقل من 300 عامل أو رأسمال الثابت أقل من 100 مليون ين	عدد العاملين و إجمالي الأصول الثابتة

3-أ- تعريف بعض الدول النامية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة :

يوجد هناك اختلافات واضحة في تعريف المشروع الصغير و المتوسط في الدول النامية و غالبا ما ترتبط هذه الاختلافات بطبيعة النظام الاقتصادي السائر فضلا عن مستوى النمو الاقتصادي في البلاد ، ففي أندونيسيا مثلا يعد المشروع صغيرا عندما يكون عدد العاملين فيه 4 أشخاص بينما تعد المنشآت متوسطة الحجم تلك التي يعمل بها عدد العاملين يتراوح 5 و 9 عمال ، أما في سورية فقد حدد القانون المشروعات الصغيرة بأنها تلك التي يعمل بها لسعة أشخاص أو أقل في حين المشروعات

المتوسطة هي تلك التي يتراوح عدد العاملين فيها بين 10-30 عاملا و ما عدا ذلك فهو في عداد المشاريع الكبيرة .

بينما في لبنان فإن حجم المبيعات بناء على معيار عدد العاملين تعد منشأة حرفية تلك التي يعمل فيها خمسة عاملين أو أقل ، و تعد منشأة صغيرة التي يعمل فيها خمسة إلى تسعة أفراد أما المتوسطة فهي التي فيها عدد العاملين يتراوح بين عشرة إلى تسعة و تسعون عاملا و ما عدا ذلك فهي منشآت كبيرة¹ .

ب- تعريف مصر للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة :

للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في مصر تعريفات متعددة تعتمد في بعضها على عنصر رأس المال و البعض الآخر على عنصري رأس المال و العمالة و ذلك على النحو التالي² :

- بنك التنمية الصناعية المصري :

يعتمد البنك في تعريفه للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة على معيار رأس المال المستثمر في الأصول الثابتة دون الأرض و المباني و ذلك على النحو التالي :

- المؤسسات الصغيرة جدا : هي المؤسسة التي لا يزيد حجم أصولها الثابتة (بدون الأرض و المباني) عن 1,4 مليون جنيه .

- المؤسسات المتوسطة : هي التي يزيد حجم أصولها الثابتة (بدون الأرض و المباني) عن 1,4 مليون جنيه و لا يتجاوز 3 مليون جنيه .

وقد وضع البنك تعريف المؤسسات الصغيرة و الصغيرة جدا بالاتفاق مع البنك الدولي للإنشاء و التعمير عام 1999 و يستبعد البنك الأرض و المباني من تعريفه للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة باعتبار مقر المؤسسة قد يكون مستأجرا و حصلت على حق الانتفاع به ، و الاختلاف في المقر من منطقة لأخرى .

¹ - بيان حرب ، دور المشروعات الصغيرة و المتوسطة في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية "التجربة السورية" ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية ، المجلد 22 ، العدد الثاني ، 2006 ، ص 117 .

² - سامية عزيز ، مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية ، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية ، جامعة قاصدي مرياح ، ورقلة ، الجزائر ، العدد الثاني ، جوان 2011 ، ص 86 .

ج- تعريف الجزائر للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة :

قبل ديسمبر 2001 لم يكن هناك تعريف لهذه المؤسسات بل اكتفينا بالتعريف الخاص بوزير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الحجم "مصطفى بن بادة" بحيث عرفها كالتالي :

تعتبر مؤسسة صغيرة و متوسطة كل وحدة إنتاجية للسلع و الخدمات التي لها تسيير مستقل و عدد عمالها يكون ما بين 8 و 300 يد عاملة دائمة .

بقي هذا التعريف شاملا و عموميا إلى غاية 12 ديسمبر 2001 ، أين تم إصدار القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة¹ و الذي ينص في فصله الثاني و بالتحديد المادة 4 منه على ما يلي :²

"تعريف المؤسسة الصغيرة و المتوسطة مهما كانت طبيعتها القانونية بأنها مؤسسة إنتاج السلع أو الخدمات " .

- تشغل من 1 إلى 250 شخصا .

- لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي ملياري (2) دينار ، أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية خمسمائة (500) مليون دينار .

- تستوفي معايير الاستقلالية .³

أما المادة 5 منه فتعرف المؤسسة المتوسطة بأنها مؤسسة تشغل ما بين 50 إلى 250 شخصا ، و يكون رقم أعمالها ما بين مائتي (200) مليون دينار أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية ما بين مائة (100) مليون دينار ، بينما المادة 7 منه فتعرف المؤسسة المصغرة مؤسسة تشغل من عامل (1) إلى تسعة (9) عمال و تحقق رقم أعمال أقل من عشرين (20) مليون دينار أو يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية (10) ملايين دينار و التي نستبعد عنها في دراستنا هذه كونها لا تدخل ضمن

¹ - ضماك نجية ، مداخلة بعنوان :المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بين الأمس و اليوم و آفاق تجربة الجزائر ، الملتقى الدولي بعنوان : مطالبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية ، يومي 17 و 18 أبريل 2006 ، الشلف ، ص 137 .

² - القانون التوجيهي رقم 01-18 المتضمن ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، ديسمبر 2001 .

³ - لأكثر التفاصيل راجع القانون التوجيهي لاقم 01-18 ، المتعلق بترقية (م ص و م) وزار (م ص و م) ، ديسمبر 2001 .

المؤسسات الصغيرة و المتوسطة فهي إذن تعتبر مؤسسة مصغرة (TPE) بينما تنص المادة 10 من هذا القانون على ما يلي :

يشكل تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة المنصوص عليه في القانون السابق ذكره مرجعا في:

- كل برامج و تدابير المساعدة و الدعم لصالح هذه المؤسسات .

- إعداد و معالجة الإحصائيات المتعلقة بالقطاع .

جدول رقم (01-04) : تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لدى المشرع الجزائري .

الصف	عدد الأجراء	رقم الأعمال	مجموع السنوية	الميزانية
مؤسسة مصغرة	من 1-9 عمال	أقل من 20 مليون دينار جزائري	أقل من 10 مليون د ج	
مؤسسة صغيرة	من 10-49 عامل	أقل من 200 ملين د ج	أقل من 100 مليون د ج	
مؤسسة متوسطة	من 50-250 عامل	200 مليون دج - 2 مليار دج	10 - 500 مليون د ج	

المصدر : القانون التوجيهي 18/01 الصادر في 12 ديسمبر 2001 و الذي يضمن القانون التوجيهي بترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ص 5-6 .

- مراحل تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر :

لقد ظهرت غالبية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر بعد الاستقلال و عرفت تطورا بطيئا و ذلك لافتقارها للهيكل القاعدية و البنية الفوقية و دعم اكتسابها للخبرة التاريخية و على العموم فقد مرت المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر بالمراحل التالية :

- المرحلة الأولى : ما بعد الاستقلال 1962-1984 .

عرفت الجزائر منذ الاستقلال حركة من التعديلات ضمن القوانين المتعلقة بالاستثمارات و الاستثمارات الأجنبية تحديدا ، فكانت خطة التنمية آنذاك لم تعرف انفتاحا تجاه الاستثمار الخاص

الوطني ، بحيث كانت مشاريع التنمية كلها بيد الدولة ، ذلك و أنه بعد الاستقلال مباشرة أقرت الحكومة بأول قانون يتعلق بحرية الاستثمار و هو القانون رقم 63/277 الصادر بتاريخ 26 يوليو 1962 ، حيث نصت مادته الثالثة على ما يلي : إن حرية الاستثمار معترف بها للأشخاص الطبيعيين و المعنويين الأجانب و ذلك حسب إجراءات النظام العام ، و استنادا إلى هذه المادة فإن القانون كان موجبا أساسا للمستثمرين الأجانب ، و لم تتم الاستشارة للمستثمرين الوطنيين .¹

إن وجود المؤسسات الصغيرة في الجزائر يعود إلى مرحلة الاستقلال بحيث وجدت العديد من الوحدات الصناعية كان أغلبها صغير الحجم يملئها الأوربيون و ارتبط دورها بأهداف المستعمر .

فقد ورثت الجزائر العديد من هذه الوحدات حيث كان عددها آنذاك سنة 1962 ما يقارب 1120 وحدة ، عدد العمال 57480 عامل ، لينتقل عددها إلى 1873 وحدة و بعدد عمال 65053 سنة 1963.

إلا أن هذه المؤسسات خضعت بنسبة كبيرة منها للتأميم كما تم تهميشها مع انطلاق و تنفيذ إستراتيجية التنمية لعام 1967 وذلك بتحديد مجال تدخلها في الحياة الاقتصادية و الاجتماعية و كانت الدولة قد أشرفت عن طريق مؤسساتها على مختلف جوانب التنمية الاقتصادية و الاجتماعية .²

- المرحلة الثانية من 1984 - 1994 :

صدرت العديد من القوانين التي أثرت على منظومة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة العامة و الخاصة سواء القوانين المتعلقة بالاستثمار (القانون المؤرخ في 21/08/1982) أو القوانين المتعلقة بإعادة الهيكلة العضوية و المالية للمؤسسات الاقتصادية (المرسوم 242/80 المؤرخ في 04/10/1988) و نتيجة لزيادة حاجة الجزائر للمساعدات الائتمانية من المؤسسات النقدية و المالية الدولية أصدرت بعض القوانين التي كانت تمثل بداية التوجه نحو اقتصاد مفتوح و شهدت هذه الفترة تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة إلا أن تلك التي تمارس أنشطة إنتاجية قد تأثرت سلبا بعد

¹ - أحمد رحمون ، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ودورها في إحداث التنمية الشاملة في الاقتصاد الجزائري ، الحيزة ، المكتبة المصرية للنشر ، 2011 ، ص 31-32 .

² - شهرزاد برجحي ، إشكالية استغلال مصادر المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، رسالة ماجستير ، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، 2012 ، ص 150 .

الفصل الأول

ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

صدور قانون النقد و القرض عام 1990 و تحرير التجارة الخارجية و تحرير الأسعار و خاصة أسعار الصرف .

و في 1993/10/05 صدر قانون ترقية الاستثمار و إنشاء الشباك الموحد لوكالة ترقية و دعم الاستثمارات APSI في 1994 .

جدول رقم (01-05) : تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب فروع النشاط خلال الفترة 1984-1987 .

الفروع	1987				1984			
	1	2	%	%	1	2	%	%
مناجم ومقالع	48	204	2.44	4.41	10	242	1.62	4.41
ص ح، م، م، ج	37	1025	7.24	13.9	31	1487	7.98	13.9
مواد البناء	129	1328	9.38	34.08	76	1388	9.31	34.08
كيمياة وبلاستيك	07	246	1.73	4.358	10	346	2.32	4.358
صناعة غذائية	13	4378	30.93	3.53	8	4659	31.27	3.53
نسيج	30	3482	24.6	8.52	19	2774	18.62	8.52
جلود وأحذية	04	850	6	0.4	1	769	5.16	0.4
خشب وورق	69	2139	15.11	28.25	63	2439	16.37	28.25
نشاطات متنوعة	4	502	3.54	26	6	795	5.33	26
المجموع	341	14154	100	100	224	14899	100	100

المصدر : أحمد رحوني ، المرجع السابق ، ص ص 36-37 .

- المرحلة الثالثة 1994 إلى يومنا هذا :

تميزت هذه المرحلة بالانتقال من اقتصاد إداري إلى اقتصاد منفتح على العالم الخارجي يمثل فيه القطاع الخاص و الأجنبي دورا هاما ، ومن خلال إتزام الجزائر بتنفيذ برنامج الاستقرار الاقتصادي القصير المدى (1994/04/01 إلى 1995/05/31) تحت مراقبة صندوق النقد الدولي و بتطبيقها لبرنامج التصحيح الهيكلي المتوسط المدى (1995/03/31 إلى 1998/04/01) و عقدها برنامج التعديل الهيكلي 1998 حيث ساهمت علاقات الجزائر الدولية في تحقيق أزمة المديونية الخارجية ، و أدت من جهة أخرى إلى تطبيق سياسات نقدية مالية ، تجارية و اقتصادية ساهمت في حوصصة الكثير من المؤسسات العامة ، و هذه التحولات ساعدت على اكتشاف مواطن القوة و الضعف للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و هذا ما ساعد على تطويرها و العمل على ترقيتها عن طريق البرامج و المراسيم .

كما تعتبر فترة الألفينيات من أهم المراحل إذ شهدت هذه الأخيرة وضع تعريف صريح يخص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، ما يسر بدوره صدور عدة تشريعات كأطر تنظيمية من شأنها دعم و تنمية مؤسسات هذا القطاع ، ومن أهم القوانين التي صدرت في هذه المرحلة نذكر ما يلي :¹

1- قانون تطوير الاستثمار لسنة 2001 :

بعد أن تبين عجز المرسوم التشريعي رقم 12/93 عن تحريك عجلة الاستثمار ، تحررت السلطات الجزائرية إصدارها قانون جديد يتمثل في الأمر رقم 12/93 عن تحريك عجلة الاستثمار ، قررت السلطات الجزائرية إصدار قانون جديد يتمثل في الأمر رقم 03/01 المؤرخ في 2001/08/03 و قد كرس الحرية التامة للاستثمار حسب المادة الرابعة منه .

و قد جاء هذا القانون لتقديم التصحيحات الضرورية و لإعطاء نفس جديد لترقية الاستثمار و تحسب المحيط الإداري و القانوني كما ينص على ما يلي :

- إلغاء التمييز بين الاستثمارات العمومية و الاستثمارات الخاصة .

¹ - غولي أحمد ، تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر ، دراسة حالة الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، 2010-2011 ، ص 40-35 .

- توسيع مفهوم الاستثمار ليشمل الاستثمارات المنجزة عن طريق الامتياز أو براءة الاختراع و أخذ حصص في المؤسسات حين تتوفر مساهمة عينية أو نقدية و استئناف النشاطات في إطار الخوصصة .
- إلغاء منح المزايا بصفة آلية .
- إنشاء الوكالة لوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI) كبديل للوكالة دعم و ترقية الاستثمارات (APSI) .
- إنشاء المجلس الوطني للاستثمار (CNI) .

2- القانون رقم 18/01 المؤرخ في 2001/12/12 :

ساهم هذا القانون في وضع سياسة تنموية جديدة تعتمد على معايير و آليات حديثة تهدف إلى دعم مختلف النشاطات الاقتصادية من أجل تحسين تنافسية هذا النوع من المؤسسات .

كما تضمن هذا القانون توجيه و ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الذي يعد الأول الذي يولي أهمية واضحة لهذه المؤسسات ، حيث إضافة إلى إعطاءه محدد لهذه المؤسسات و رفعه للبرس الخاص بمعايير تصنيفها و هذا شيء مهم نظرا لعدم وجود تعريف جامع و موحد للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، فإنه يهدف إلى إرسال تدابير كفيلة بتطوير و توسيع نسيج هذه المؤسسات مع العمل على تحسين مناخ الأعمال الذي ينشط فيه¹ و من بين النصوص و التعديلات التي جاءت في قانون المالية لسنة 2003 ففي مادته 60 و التي تخص رخص الشراء أو الاستيراد و التي تنص على ما يلي :

- تسلم رخص الشراء بالإعفاء من الرسم على القيمة المضافة المنصوص عليها في قانون الرسوم على رقم الأعمال كما أشارت المادة 61 إلى الامتيازات الجمركية المتعلقة بإنجاز الاستثمار المنصوص عليها في الأمر 03/01 المتعلق بتطوير الاستثمار إلى ما يلي :

تطبيق نسبة منخفضة في مجال الحقوق الجمركية فيما يخص التجهيزات المستوردة التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار .

¹ - المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي ، الظرف الاقتصادي و الاجتماعي للسداسي الثاني 2000 ، ص 100 .

كما أن قانون المالية لسنة 2005 في مادته 58 نص على إنشاء صندوق لدعم الاستثمار و التشغيل يرمز له بـ : "ص،د،إ،ت" برأسمال متغير يلجأ إلى الطلب العمومي للاذخار قصد تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و إلى توظيف الأموال في القيم المنقولة .

إن قانون المالية لسنة 2006 ، ألغى الدفع الجزائي نهائيا و أعفى المؤسسات المصدرة من دفع الضريبة على أرباح الشركات ، مما يعد إشارة قوية في اتجاه المؤسسات لتشجيعها على الاستثمار و إحداث مناصب شغل كما ورد في المادة 66 فيما يخص الأحكام الجمركية تعديلات خاصة بتسيير المخازن و الإيداع المؤقت و في مادته 71 تم فتح حساب بعنوان " الصندوق الوطني لتأهيل المؤسسات (ص و م)" الغرض منه تمويل نشاطات البرامج الوطني لتأهيل المؤسسات (ص و م) لا سيما تلك المتعلقة بالمصاريف المرتبطة بدراسات الشعب و الفروع و نشر المعلومة الاقتصادية .

أما فيما يخص التعاملات الاستثمارية الجديدة فقد أبعد الدولة تخفيضات تدخل في إطار قانون المالية التكميلي لسنة 2009 ، حيث تراجعت قيمة النسبة الجبائية الهامشية للاستثمار من 40% سابقا إلى 7 و 17% حسب قدرات الإنتاج فيما بلغت ضريبة الدخل العام سنة 2009 : 35% و قد كانت في حدود 60% .

و نظرا لعدم اتضاح الرؤى في كيفية التعامل مع مصالح الضرائب و البنوك أثناء الاقتراض فقد عملت الدولة فيما بعد على إنجاز مركز خاص لتسيير الضرائب ، و مراكز جوارية لمتابعة الأنشطة الإنتاجية بغية تخصيص حيز اقتصادي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة .

كما أن هناك ضرورة للاقتراض وفق مقاييس الاستثمار دون تجاوز الإمكانيات و القدرات التي تسبب عجزا للمقترض ، أما في مجال الجمركة ، فقد اتخذت السلطات العمومية عدة إجراءات لتجاوز الصعوبات و بعث نشاطات النسيج الصناعي بصفة عامة ، و ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بصفة خاصة .

كما أنه تم إنشاء صندوق للاستثمار في كل ولاية يكلف بالمساهمة في رأسمال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة التي ينشئها السباب المقاولون .¹

¹ - الجريدة الرسمية ، العدد 44 المؤرخ في 26 يوليو 2009 ، المتعلق بالقانون التكميلي لسنة 2009 ، المادة 100 .

إضافة إلى التخفيضات المتعلقة بالتدابير التشجيعية لدعم و ترقية التشغيل ، يستفيد أصحاب العمل المستوفون اشتراكاتهم في مجال الضمان الاجتماعي الذين يوظفون خلال مدة تعادل على الأقل اثني عشر شهرا طالي عمل مسجلين بشكل دوري لدى وكالات التوظيف ، من تخفيض في حصة اشتراك أرباب العمل في الضمان الاجتماعي بالنسبة لكل طلب عمل تم توظيفه¹ .

إن التعديلات الأخيرة لقانون 03/01 المتعلق بتطوير الاستثمار و المدرجة ضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2009 و المتمثلة في وضع شروط تقييدية للمستثمرين الأجانب ، سمحت من جهة بحماية المستثمرين المحليين من خلال هذا الإجراء المحفز لتطوير المنتجات المحلية و لكن من جهة أخرى أعانت الاستثمار الأجنبي في الجزائر ، إلا أننا ننتظر في المقابل تكثيف جهود معتبرة للمستثمرين المحليين من أجل بلوغ الأهداف المسطرة من قبل السلطات العمومية .

كما أن القانون التكميلي لسنة 2010 في مادته 4 تنص على ما يلي "عندما تشارك مؤسسة مستغلة بالجزائر أو خارج الجزائر ، حسب الحالة ، بصفة مباشرة أو غير مباشرة في إدارة أو في مراقبة أو في رأسمال مؤسسة مستغلة بالجزائر أو خارج الجزائر ، أو شارك نفس الأشخاص ، بصفة مباشرة أو غير مباشرة في إدارة أو في مراقبة أو في رأسمال مؤسسة مستغلة بالجزائر أو خارج الجزائر و أن هاتين المؤسستين تكونان في كلتا الحالتين مقيدتين في علاقتهما التجارية أو المالية بشروط تختلف عن تلك التي الاتفاق عليها بين مؤسسات مستقلة ، فإن الأرباح التي كان من الممكن تحقيقها من طرف المؤسسة المستغلة بالجزائر و لكن لم يتم تحقيقها بسبب هذه الشروط المختلفة ، يتم إدراجها ضمن أرباح هذه المؤسسة الخاضعة للضريبة ، و تطبق أيضا على المؤسسات المرتبطة و المستغلة في الجزائر" و من خلال هذه المادة يتبين لنا أن الدولة تقوم بمجهودات معتبرة من خلال محاربة تبييض الأموال وذلك بالمحتفظة على رؤوس الأموال المتسربة و إبقاؤها في أرض الوطن لاستغلالها بصفة عقلانية و إعادة استثمارها من جديد أما في مادته 29 و تطبيقا لقاعدة المعاملة بالمثل ، ينشأ اقتطاع يطبق على المؤسسات الأجنبية يساوي مبلغه المبلغ الذي تطبقه الدولة الأجنبية على المؤسسات الجزائرية ، و تعفى الشركات المشكلة في

¹ - الجريدة الرسمية ، العدد 44 المؤرخ في 26 يوليو 2009 ، المتعلق بالقانون التكميلي لسنة 2009 ، المادة 106 .

شكل الشراكة من هذا الاقتراع مما تعد إشارة قوية نحو تشجيع الشراكة الأورو جزائرية من أجل بلوغ أهداف التنمية الاقتصادية المنشودة .

جدول رقم (06-01) : المراحل التي اتبعتها السلطات العمومية لتجسيد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على أرض الواقع .

السنة	الموضوع (الحدث)
1988	بداية الإصلاحات الاقتصادية و اعتماد اقتصاد السوق و إصدار قانون النقد و القرض في 14 أبريل 1994
1991	تحرير التجارة الخارجية ، المرسوم 37/91 المؤرخ في 19/02/1991
1993	تطوير الاستثمارات ، المرسوم 12/93 المؤرخ في 05/10/1993
1994	إنشاء وزارة مكلفة بقطاع الم،ص،م تتكفل بتهيئة المحيط لترقية نشاط المؤسسات
1995	بداية تحرير التجارة الخارجية ، و اعتماد قانون الخوصصة
2001	إصدار القانون التوجيهي رقم 18/2002 المتضمن القانون الأساسي لترقية الم،ص،م
2002	إلحاق الصناعات التقليدية بقطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
2002	المرسوم التنفيذي رقم 373/2002 المؤرخ في 11/11/2002 المتعلق بإنشاء صندوق لضمان القروض البنكية الموجهة للم،ص،م
2003	إنشاء نظام الإعلام الاقتصادي الخاص بالم،ص،م في 27/02/2003
2003	فتح مكاتب جهوية لتأهيل الم،ص،م، تجسيديا لبرنامج التأهيل في أبريل 2003
2004	تم إحصاء 400 عملية و تخفيض و تكوين في إطار الدعم المباشر مع بعث جهاز الضمانات المالية بقيمة 20 مليون أورو
2004	تنظيم الجلسات الوطنية للم،ص،م
2005	إنشاء الوكالة الوطنية لتطوير الم،ص،م
2005	تخصيص 4 مليار دج لهذه الفترة لتكفل بإنجاز و تجهيز الوكالة و تجهيز الوكالة الوطنية لتطوير المالم،ص،م و تطوير دعم الصناعة التقليدية ، خاصة في الوسط الريفي ،دراسة
-	

2009	إنجاز متاحف إنتاج الصناعة الحرفية و التقليدية .
------	---

المصدر : ميلودي تومي ، مستلزمات تأهيل الم،ص،م في الجزائر ، ملتقى دولي حول متطلبات تأهيل الم،ص،م، في الدول العربية ، جامعة حسيبة بن بوعلي ، الشلف ، الجزائر ، أيام 17-18 أفريل 2006 ، ص 997 .

جدول رقم (07-01) : تطور عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خلال الفترة 2003-2015 .

المجموع	صناعة تقليدية	المؤسسات العمومية	المؤسسات الخاصة	السنوات
	العدد	العدد	العدد	
288587	79850	788	207949	2003
312959	86732	778	225449	2004
342788	96072	874	245842	2005
376767	106222	739	269806	2006
41959	116347	666	293946	2007
519526	126887	626	392013	2008
587494	131505	591	455398	2009
619072	135623	557	482892	2010
659309	146881	572	511856	2011
711832	160764	557	550511	2012
777816	175676	557	601583	2013
852053	194562	542	656949	2014
934569	217142	532	716895	2015

المصدر : من إعداد الطالب بناء على نشرة المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة لسنوات 2003 إلى 2015 من الموقع الإلكتروني www.org.dz.

المبحث الثاني : أشكال و خصائص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .

يتم تصنيف، ألم، ص و م، من خلال الاستناد إلى بعض المعايير التي يتم من خلالها تحديد أشكال هذه المؤسسات، كما تتميز هذه الأخيرة بخصائص تميزها عن غيرها من المؤسسات الاقتصادية.

المطلب الأول : أشكال المؤسسات الصغيرة و الصغيرة .

تصنف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة إلى عدة أنواع تختلف باختلاف المعايير المعتمدة في ذلك ، ومن بين أهم هذه المعايير التي يتم الاستناد إليها في تحديد أشكال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة نذكر ما يلي :

أ- تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على أساس طبيعتها :

يمكن تقسيم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على أساس طبيعتها إلى ثلاث أنواع :

1- المؤسسات العائلية :

تميز المؤسسات الصغيرة و المتوسطة العائلية أو المنزلية يكون مكان إقامتها هو المنزل تعتمد على المهارات اليدوية و الأساليب التقليدية المتوازنة و تنتشر في الريف و الحضر و يغلب عليها الطابع العائلي.¹

2- المؤسسات التقليدية :

تشبه النوع الأول في كونها تستخدم العمل العائلي و تنتج منتجات و قد تستعين ببعض اليد العاملة خارج أفراد العائلة ، و تعتبر هذه الصفة مميزة لها بشكل واضح عن الأول ، كما أنها تتخذ ورشة صغيرة كمحل للقيام بالأعمال الخاصة بها.²

¹ - فتحي السيد عبده أبو سيد أحمد ، الصناعات الصغيرة و المتوسطة و دورها في التنمية المحلية ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، 2008 ، ص 55 .

² - زويينة محمد الصالح ، أثر التغيرات الاقتصادية على ترقية قطاع المؤسسات الصغيرة في الجزائر ، رسالة ماجستير ، جامعة الجزائر السنة الجامعية 2006/2007 ، ص 12 .

3- المؤسسات المتطورة :

تتميز هذه المؤسسات عن غيرها من النوعين الأولين في اتجاهها إلى الأخذ بفنون الإنتاج الحديثة و استخدام تكنولوجيا التنظيم و الإدارة.¹

ب- تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على أساس طبيعة منتجاتها :

يمكن تقسيم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب تخصصها في الإنتاج ، فإما تنتج سلعاً استهلاكية أو وسطية أو سلع التجهيز.

1- مؤسسات إنتاج السلع الاستهلاكية :

تعمل هذه المؤسسات في نشاط السلع الاستهلاكية المتمثلة في :

- المنتجات الغذائية .
- تحويل المنتجات الفلاحية .
- منتجات الجلود و الأحذية و النسيج .
- الورق و منتجات الخشب و مشتقاته .
- مما يميز هذه الصناعات هو أنها لا تتطلب رؤوس أموال ضخمة لتنفيذها .

2- مؤسسات إنتاج السلع الوسطية :

يحتوي هذا النوع على كل من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة المختصة في :

- تحويل المعادن .
- المؤسسات الميكانيكية و الكهربائية .
- الصناعة الكيماوية و البلاستيك .
- صناعة مواد الباء .
- المحاجر و المناجم .

و تعتبر من أهم الصناعات التي تمارسها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خاصة في الدول المتطورة.

¹ - خلف عثمان ، واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و سبل دعمها و تمهيتها ، دراسة حالة الجزائر ، أطروحة دكتورا دولة ، جامعة الجزائر ، 2004 ، ص 46 .

3- مؤسسات إنتاج سلع التجهيز¹:

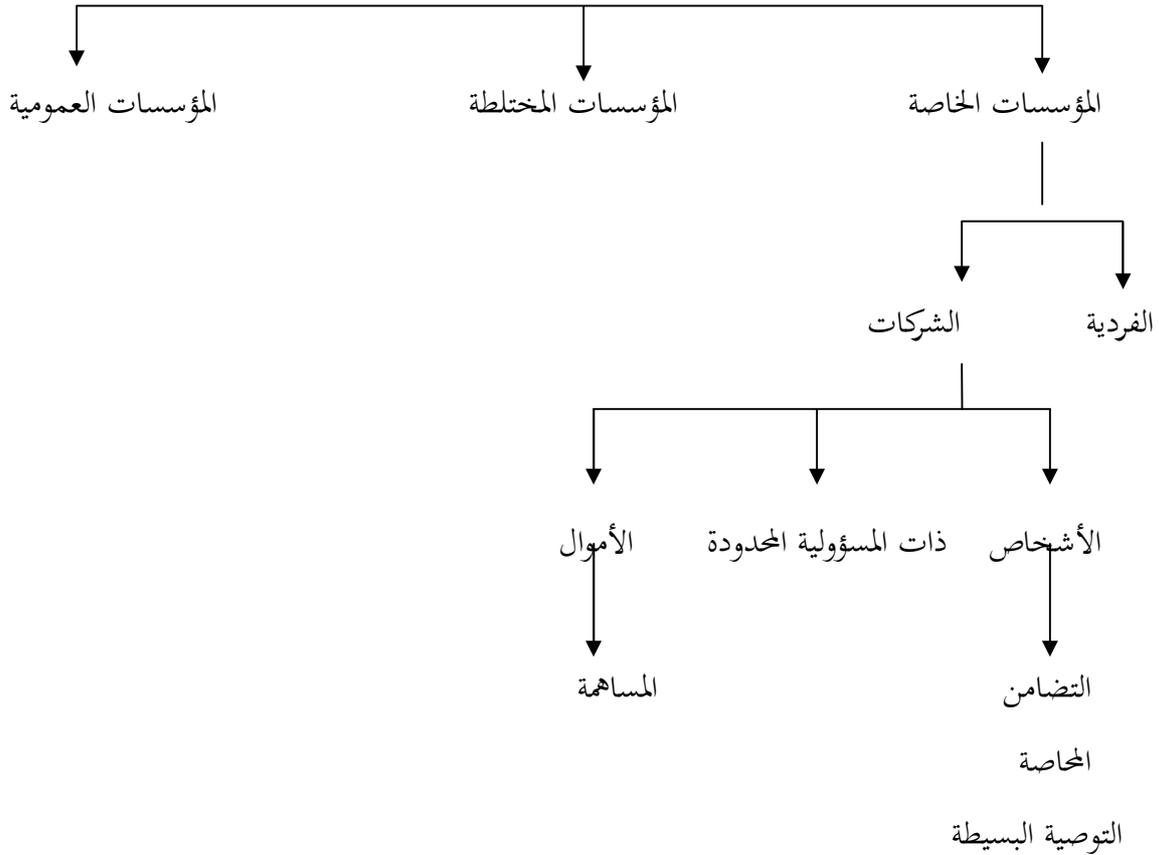
تتميز صناعة إنتاج سلع التجهيز عن المؤسسات السابقة بكونها تتطلب رأسمال أكبر ، الأمر الذي لا يتناسب مع خصائص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، لذلك فإن مجال عمل هذه المؤسسات يكون ضيقا و متخصصا جدا ، حيث يشمل بعض الفروع البسيطة فقط كإنتاج و تصليح و تركيب المعدات البسيطة انطلاقا من قطع الغيار المستورد .

ج- تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب الشكل القانوني :

إن الشكل القانوني للمؤسسات يتفق وطبيعة النظام السياسي السائد ، ففي الأنظمة الليبرالية تسود أشكال الملكية الخاصة ، بينما في الأنشطة الاقتصادية الموجهة يكون تدخل الدولة كبيرا ، حيث تسود أشكال الملكية العامة مع وجود أشكال فردية في نطاق محمود في بعض الأنشطة كالزراعة و الخدمات .

¹ - زويتة محمد الصالح ، مرجع سبق ذكره ، ص 13 .

الشكل رقم (01-05) : الأصناف القانونية للمؤسسات .



المصدر : 2001 ، Berti Edition ، القانون التجاري الجزائري .

المطلب الثاني : خصائص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .

تتميز المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بجملة من الخصائص تقوم بها المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة فهي لا تتطلب مهارات عالية لإدارتها .

- لها حجم صغير نسبيا في الصناعة التي تنمي إليها :

تتميز هذه المؤسسات بصغر حجمها في الصناعة ، فهي تكون في غالب الأحيان في قطاع النسيج و تفصيل الملابس ، و في قطاع الخشب ، الأثاث ، الجلود ، و قد تكون على شكل مقاوله من الباطن ، فهي لا تستخدم تكنولوجيات عالية ، إلا أن هناك بعض الصناعات تتطلب بعض المهندسين و الإطارات .

و تعتمد هذه المؤسسات بشكل كبير على المصادر الداخلية لتمويل رأس المال .

ما يلاحظ على هذا النوع من المؤسسات أنه يعتمد بشكل كبير على التمويل الذاتي أو القروض المقدمة من الأصدقاء أو أفراد العائلة ، أس أن الاعتماد على التمويل البنكي ضعيف ، و هذا راجع :

- عدم القدرة على ملفات تاريخ تخضع للشروط المطلوبة .
- عدم توفر الضمانات البنكية المطلوبة للحصول على القرض .¹
- كما يوجد هناك مجموعة من الخصائص المدرجة في ما يلي :
- 1- سهولة البدء بها : تحتاج المشروعات الصغيرة إلى رأسمال منخفض للبدء بها و بالتالي صغر القروض اللازمة لذلك .
- 2- المرونة : إن إدارة معظم المشاريع الصغيرة تتركز في شخص مالکها مما يجعلها تتبع سياسات إجراءات أداء عمل مبسطة و خطط واضحة .
- 3- المشروع الصغير : هو مشروع يقام من قبل أشخاص و ليس من قبل حكومات ، أي أنه نشاط اقتصادي بحث .
- 4- علاقات العاملين : تتميز علاقات العاملين في المشروع الصغير بأنها علاقات عائلية إذ تسود بين أفراد العائلة روابط شخصية مما يؤدي في النهاية إلى الولاء و الانتماء إلى المشروع .
- 5- الشكل القانوني : غالبا ما يكون الشكل القانوني للمشروعات الصغيرة فردي أو شركة تضامن .
- 6- سرعة التكيف : المشروعات الصغيرة قادرة على مواجهة الظروف الاقتصادية الصعبة بسرعة إذ أن هذه المشروعات لديها القدرة على سرعة التغير و التطوير و التكيف مع متغيرات التحديث و النمو خاصة فيما يتعلق برغبات المستهلكين و أرزاقهم و القدرة على إشباع حاجاتهم في أماكن تواجدهم .²
- كما تتميز المشروعات المتناهية الصغر و الصغيرة و المتوسطة بما يلي من الخصائص:³
- ضآلة التكاليف الرأسمالية اللازمة للبدء في المشروع .
- الميزة الاستشارية ما يجعلها تغطي مناطق مختلفة و أعداد كبيرة من السكان .

¹ - حيازة عبد اله ، مرجع سبق ذكره ، ص 52 .

² - إسماعيل محمد الزويد ، دور المشروعات الإنمائية الصغيرة في التنمية الريفية ، عمان ، دار جليس الزمان ، الطبعة الأولى ، 2014 ، ص 67-68 .

³ - صلاح حسن ، دعم و تنمية المشروعات الصغيرة لحل مشاكل البطالة و الفقر ، دار الكتاب الحديث ، 2013 ، ص 32 .

- كثيفة العمالة بحيث تساهم في توفير المزيد من فرص العمل .
- ملكية فردية أو عائلية أو شركات الأشخاص ، ما يجعلها أكثر جذب للاستثمارات الصغيرة .
- محدودة متطلبات التكنولوجيا و التطوير و التوسيع و التحديث .
- الأثر المباشر للعائد في توفير الحاجات الأساسية لمالكيها .
- الاعتماد على المواد الأولية المحلية .
- تلبية طلبات المجتمع المحيط .
- الدور البارز للمرأة فيها .

المبحث الثالث : أهمية و أهداف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ومعوقات

نجاحها.

تكتسي أ ل م، ص و م أهمية بالغة في الاقتصاد باعتبارها منفذا جديدا لاستغلال الموارد والخدمات خاصة المحلية منها بالإضافة إلى المساهمة في التصدير لما لها من مميزات نسبية كما لها أهداف استراتيجية سيتم التطرق إليها بالتفصيل.

المطلب الأول : أهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .

تظهر أهمية هذه المؤسسات في إعادة إدماج العمال المسرحين لظروف اقتصادية ، مما يسمح باستغلال الكفاءات و التجارب و تجسيد أفكارهم في الواقع هذا ما يسمى في امتصاص البطالة ، لما يتميز به هذا النوع من المؤسسات في خلق فرص عمل في شتى القطاعات ، فعملية تمويل هذه المؤسسات أصبح من الأولويات التي تدعو إليها الدول لتجنب الآفات الاجتماعية و المساهمة في التنمية الاقتصادية المحلية، و تظهر أهمية التركيز على هذا النوع من المؤسسات إلى عدم مساهمتها بشكل فعال في المناطق العربية ، فقطاع الصناعات التحويلية الذي يتكون أساسا من الصناعات الصغيرة و المتوسطة نجد أن مساهمتها في الناتج المحلي لا تتجاوز 10% في حين أن في البلدان المتطورة يزيد عن 35% في العديد من الدول الحديثة التصنيع .

و يمكن أن نرجع أيضا ضرورة الاهتمام بهذا النوع من المؤسسات لاعتبارها غالبا مكمل و مغذية للصناعات الكبيرة ، إضافة إلى الدور الذي تلعبه عند إقامتها بالريف أو المدن الصغيرة فهي تقلل من هجرة العمال باتجاه المدن مما يساهم في خلق نوازن جهوي اقتصاديا و اجتماعيا .

أما على المستوى العالمي فنجد أن هذا النوع من المؤسسات عرف دعما و مساندة في القطاعين العام و الخاص ، حيث أنها تمثل 90% تقريبا من المؤسسات في العالم و تشغل ما بين 50%-60% من القوى العاملة في العالم .¹

¹ - آيت عيسى عيسى ، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر آفاق و قيود ، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا ، العدد السادس ، ص

- كما يعتبر قطاع المشروعات الصغيرة العمود الفقري للاقتصاد المحلي ، وذلك لقدرته على خلق و توفير فرص العمل الجديدة من خلال إنشاء المشاريع التي تولد الدخل ، هذا بالإضافة إلى قدرته على توسيع مكتسبات التصنيع و الزراعة ، و قد لعبت المشروعات الصغيرة دورا هاما في عملية إعادة تنظيم و بناء الاقتصاديات الوطنية للكثير من الدول ، خاصة بعد الحرب العالمية الثانية بعد انهيار آلاف الشركات الكبيرة و ارتفاع معدلات البطالة إلى مستويات عالية و انخفاض الأجور ، فعملت المشروعات الصغيرة على وقف التراجع المتسارع في الاقتصاد الوطني من خلال خلق فرص العمل الجديدة (أحمد و إبراهيم ، 1998) .

و قد أظهرت هذه الدراسات في الولايات المتحدة الأمريكية أن المشروعات الصغيرة وفرت أكثر من 66% من فرص العمل خلال الـ 25 سنة الماضية ، كما أن المشروعات الصغيرة التي نوظف 20 عاملا فأقل ساهمت خلال الفترة 1988-1990 في توفير 4,1 مليون فرصة عمل .
و أيضا بينت إحدى الدراسات في كندا أن المشروعات الصغيرة ساهمت بنسبة 95% من فرص العمل الجديدة خلال الفترة 1975-1998 و سيتخذ رجال الأعمال في تدعيم آرائهم حول أهمية المشاريع الصغيرة فيما يلي :

1- التكاليف الإضافية و تبذير الموارد :

نقل المشروعات الصغيرة على تقليص الأخطاء المكلفة و الناتجة عن سوء توجيه الموارد الإنتاجية و سوء اختيار السلع التي من المفروض إنتاجها .

2- توسيع الإنتاج :

تلعب المشاريع الصغيرة دورا بارزا في تنويع المنتجات و توزيعها على مختلف القطاعات الاقتصادية .

3- تشغيل الأيدي العاملة :

إن المشاريع الصغيرة تستخدم تكنولوجيا بسيطة ، و بالتالي إن كثافة الأيدي العاملة بها عالية جدا ، و هذا ما جعلها تستوعب الكثير من الأيدي العاملة و على الأخص في الدول النامية .

4- خصوصية المشروعات الصغيرة :

هناك عدة مؤشرات تبرز خصوصيات المشروعات الصغيرة داخل الاقتصاد الوطني من أهمها:

أ- ندرة النجاح اقتصاديا : ينظر إلى قدرة الاقتصاد على تبني مشروعات الحجم الصغير من الزوايا التالية :

1- المؤثرات المؤسسية : تكمن هذه المؤثرات في سهولة نقل المواد الأولية اللازمة للعملية الإنتاجية إلى موقع الإنتاج ، و في سهولة شحن السلع و المنتجات النهائية من المشروع إلى السوق ، و هذا يعمل على تقليل كلفة الشحن و النقل و الإدارة .

2- المؤثرات السوقية : تساعد سهولة الشحن و نقل منتجات المشاريع الصغيرة على إتاحة الفرص أمام منتجاتها المنافسة و الوصول إلى عدد كبير من المستهلكين .

ب- الجدوى التكنولوجية : التي تسمح بمقابلة التوسع في عملية الإنتاج ، و الدقة في إنجاز العمل ، و التكامل التكنولوجي من خلال استغلال الموارد و تطوير موارد أخرى جديدة¹ .
كما تكمن أهمية قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في كونها² :

- عامل مساعد للاستقرار الاجتماعي و السياسي و دعم النص الاقتصادي و تنشيط العجلة الاقتصادية .

- مضاعفة الناتج المحلي من خلال مضاعفة القيمة المضافة .

- استغلال المدخرات البسيطة و استغلال الموارد المتاحة و تعزيز القدرات التنافسية و تنمية الطاقات البشرية و التقنية و تعظيم الاستفادة من الخدمات المحلية .

- قدرة هذا القطاع على خلق التجمعات الإنتاجية التنافسية و التي تعمل على تعميق التكوين الرأسمالي من خلال خطوط و شبكات الارتباط التبادلية التي تعمل على تعميق القيمة المضافة المتولدة عن هذه المؤسسات .

- حاضنة للمهارات و الإبداعات الجديدة كما أنها أحد آليات دمج المرأة في النشاط الاقتصادي و بذلك فهي تعمل على إعداد جيل من رجال الأعمال ، ومختبرات للصناعات الجديدة و بدايات للصناعات الكبيرة .

- توفير العملة الصعبة من خلال إحلال محل اللواردات ، و المساهمة في التصدير في أحيان كثيرة .

¹ - محمد الزبيد ، مرجع سبق ذكره ، ص 66-67 .

² - موسوس مغنية ، مرجع سبق ذكره ، ص 6 .

- تغطية الطلب المحلي على المنتجات التي يصعب إقامة صناعات كبيرة لإنتاجها لضيق نطاق السوق المحلي .

- المساهمة في تحقيق إستراتيجية التنمية السكانية و تثبيت السكان لكونها تتمتع بالمرونة في التوظيف .
- تساهم في نشر القيم الصناعية الإيجابية في المجتمع من خلال تنمية و تطوير المهارات .
- استعادة ملفات الإنتاج غير مربحة التي تخلت عنها الصناعات الكبيرة بسبب تركيز طاقتها على النشاط الأصلي .

- تعتبر مصدر إضافي لتنمية العائد المالي من خلال الاقتصاديات و الضرائب المختلفة .

المطلب الثاني: أهداف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة :¹

تمثل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة إحدى القطاعات الاقتصادية التي تحظى باهتمام كبير من قبل دول العالم كافة ، المنظمات و الهيئات الدولية و الإقليمية و الباحثين ، وذلك بسبب الدور المحوري الذي تلعبه في اقتصاديات هذه الدول متقدمة كانت أم متخلفة ، إذ تعتبر احد الركائز الأساسية المعمول عليها في تحقيق التنمية في الدول المتخلفة من جهة ، و تعزيز مسار النمو في الدول السائرة في طريق التطور من جهة أخرى و يكمن هذا الدور فيما يلي :

- المساهمة في الناتج المحلي الخام و خلق قيمة مضافة :

حيث تؤثر هذه المنشآت في ثلاث اتجاهات :

* تعمل على توفير السلع و الخدمات سواء المستهلك النهائي أو الوسط مما يزيد من الدخل الوطني للدولة .

* تحقق ارتفاعا في المعدلات الإنتاجية لعوامل الإنتاج التي تستخدمها مقارنة مع العمل الوظيفي الحكومي العام .

* تساهم في التخفيف من الإسراف على المستوى الوطني .

¹ - بن عائشة بن علي ، مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التنمية المستدامة ، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر في علوم التسيير ، تخصص إدارة أعمال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و مقاولاتية ، جامعة معسكر 2014-2015 ، ص 14 .

- تعبئة المدخرات :

إذ تعتبر وحدات إنتاجية و مراكز استثمارية تعمل على تعبئة المدخرات الخاصة بالأفراد لتشغيلها داخل الاقتصاد الوطني من خلال امتصاص فوائض الأموال العاطلة و المدخرات لدى صغار المدخرين و توظيفها في استثمارات إنتاجية و خدمية و العمل على تشغيلها و تنميتها و المشاركة في أرباحها ، أي أن هذه المؤسسات تعد قناة إضافية لجذب المدخرات للمساهمة في تمويل التنمية و التخفيض من درجة الاعتماد على الاقتراض سواء من الداخل أو الخارج .

جدول رقم (08-01) : دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في خلق القيمة المضافة .

السنة	2007	2008	2009	2010	2011
البيان					
القطاع الخاص	340765	3790,92	3486,53	4791,32	5424,15
نسبة المساهمة من الإجمالي		%11,23	%15,72	%9,22	%13,20

Source : Ministère de la petite et moyenne Enterprise et de promotion de bulletin d'information statistique de la PME , n°22 , 2013 , p 43 . L'investisse n_n^{et}

- مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التشغيل :

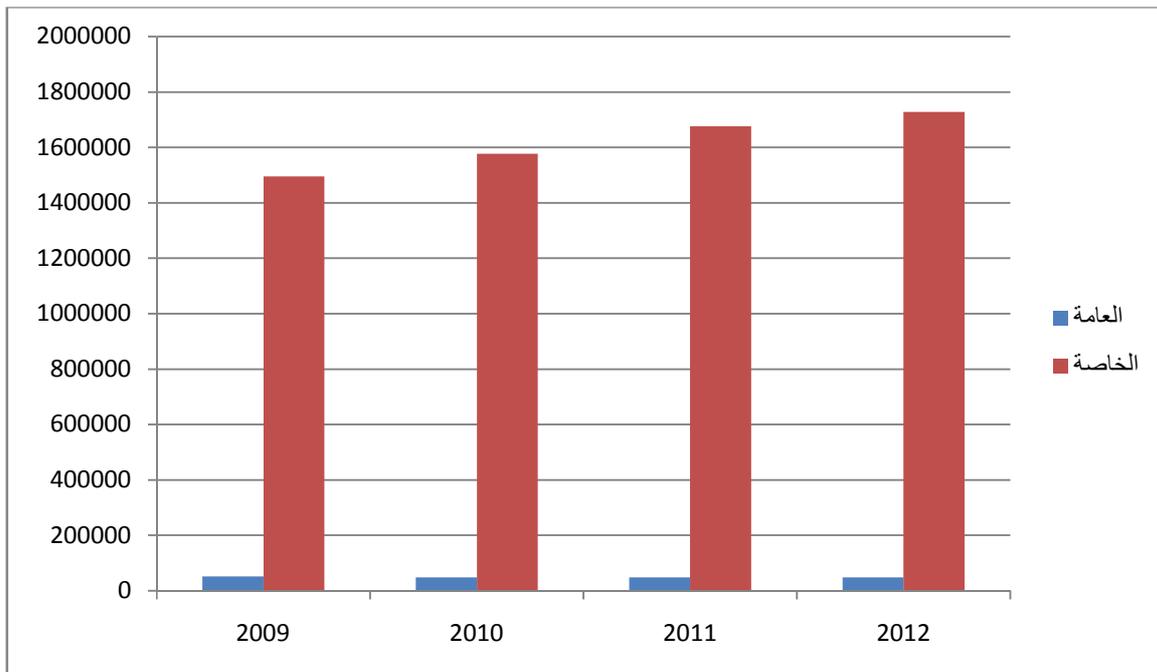
تعتبر المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من أهم القطاعات التي تساهم بدورها في توفير فرص العمل و ذلك بالرغم من صغر حجمها مقارنة مع المؤسسات الكبيرة و هذا من خلال :

جدول رقم (09-01) : دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التشغيل .

المؤسسات	2009	2010	2011	السداسي الأول من 2012
الخاصة	1494949	1577030	1676111	1728046
العامة	51635	48656	48086	48415
المجموع	1546584	1625686	1724197	1776461

Source : MIPMEPI , Bulletin d'information statistique de la pme , n° : 18-21-22 .

الشكل رقم 6 : دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التشغيل .



SOURCE : MIPMEPI , Bulletin d'information statistique de la pme , n° : 18-20-21 .

من خلال الجدول رقم 08 يتبين لنا أن هناك ارتفاع في تشغيل اليد العاملة بالنسبة للقطاع الخاص و ذلك مل بين سنتي 2009 - 2011 إلى أن بلغ في السداسي الأول من سنة 2012 بـ 1728046 عامل مقارنة مع القطاع العام الذي شاهد تراجعاً ملحوظاً في تشغيل العمالة بحيث بلغ عددها سنة 2012 من السداسي الأول 48415 عامل .

تكوين الكوادر الإدارية المحلية:¹

تعتبر المصانع في البلدان النامية بمثابة حقول تجارب بالنسبة للأفراد لتعلم مشاكل الإدارة و الإنتاج وخاصة أن معاهد الإدارة و مراكز التدريب في هذه البلدان قليلة و ضعيفة الإمكانيات و عليه فالصناعات الصغيرة تصبح المكان الطبيعي للتدريب و لا يلبث الأفراد أن ينتقلوا بعد ذلك لتولي مهام أكبر في المصانع الكبيرة .

خلق فرص جديدة :

تعاني البلاد النامية من مشاكل البطالة و المصنعة منها و خاصة في المجال الزراعي و قطاع الخدمات في المدن و ثم تستطيع الصناعة الصغيرة أن تلعب دورا في حل هذه المشاكل حيث تقام هذه المصانع في أماكن وجود البطالة فتخلق فرصا منتجة للعمل ، و من ناحية أخرى تحول دون تدفق الأفراد على المدن الكبرى سعيا وراء فرص أفضل للعمل .

استخدام الموارد المحلية :

تساعد الصناعات الصغيرة غي استغلال الموارد التي ما كانت لتشغل و التي كانت تترك عاطلة فمن المعروف أن طلب الصناعات الصغيرة على رأس المال هو طلب محدود و من ثم فإن المدخرات القليلة لدى أفراد الأسرة قد تصبح كافية لإقامة مشروع من هذه المشروعات الصغيرة المفيدة و بدلا من ترك هذه الأموال عاطلة و عرضها للإنفاق التزفي .

توزيع الصناعة :

إن إقامة مصانع جديدة في المدن الكبرى أصبح أمرا غير مرغوب فيه اقتصاديا و اجتماعيا و ذلك بسبب الازدحام الشديد و الضغط الهائل على المرافق الموجودة ، و لذا فإن العلاج ينطوي على توزيع الصناعات الجديدة على المدن الصغيرة و الريف و من ثم تصبح الصناعات الصغيرة مفيدة في هذا الخصوص ، فهي تستطيع أن تمارس نشاطها باستخدام الكميات القليلة الموجودة محليا من المواد الأولية، وكذلك تستطيع أن تخدم الأسواق المحدودة الموجودة في هذه الأماكن ، هذا فضلا عن استخدام اليد

¹ - محمود محروس إسماعيل ، اقتصاديات الصناعة و التصنيع ، الناشر: مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، ص ص 212-

العاملة الرخيصة الموجودة محليا وكذلك تستطيع المصانع الصغيرة الموجودة حاليا أن تتعاقد مع المصانع الكبيرة على تصنيع بعض الأجزاء و المكونات لحسابها .

تنوع الهيكل الصناعي :

تلعب الصناعة الصغيرة دورا في مجال تنوع الهيكل الصناعي ، فحيث يكون الطلب محدودا على أحد المنتجات فقد يصبح من الضروري أن يتم الإنتاج على نطاق صغير و ذلك بدلا من الاستيراد ، و من ثم تقوم الصناعة الصغيرة بهذه الوظيفة وكذلك قد يصبح من الضروري إنتاج بعض المكونات بكميات قليلة لحساب الصناعة الكبيرة و من ثم تصبح الصناعة الصغيرة هي السبيل لحقيق ذلك .

المطلب الثاني : المعوقات و المشاكل التي تواجه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .

أظهرت دراسة و تحليل واقع منشآت الأعمال الصغيرة و المتوسطة في العديد من الدول العربية أن هناك مشكلات عديدة تواجه تلك المنشآت ، و يمكن تقسيم هذه المشكلات بحسب مصدرها إلى نوعين¹ :

الأول : مشكلات داخلية تتعلق بأمور تتصل بكل منشأة بذاتها و تكون ناتجة عن وجود اختلال في الهيكل الداخلي للمنشأة ، و لذا فإن هذه المشكلات تختلف من منشأة إلى أخرى ، و تأتي هذه المشكلات من داخل المنشأة ، و بالتالي فمن الممكن السيطرة عليها و التحكم فيها إذا رغبت المنشأة في ذلك .

الثاني : مشكلات خارجية تتعلق بمناخ النشاط الاقتصادي و مناخ الاستثمار بصفة عامة ، و يكون لهذه المشكلة تأثيرها على المنشآت الصغيرة و المتوسطة و الكبيرة أيضا ، و لكن يكون تأثيرها أكبر على المنشآت الصغيرة و المتوسطة بحسب طبيعتها ، و تأتي هذه المشكلات من خارج المنشآت الصغيرة و تؤثر عليها و لا تستطيع السيطرة عليها .

و سنحاول حصر المشكلات التي تواجه منشآت الأعمال الصغيرة من تقسيمها إلى عدة مجموعات على النحو التالي :

- مشكلات اقتصادية .

¹ - حيازة عبد الله ، مرجع سبق ذكره ، ص 40 .

- مشكلات تمويلية .
- مشكلات تسويقية .
- مشكلات إدارية و تنظيمية .
- مشكلات نقص المعلومات .
- مشكلات نابعة من عوامل نفسية .

و سوف نبرز هذه المشكلات كل بحسب مصدرها ، فيما إذا كانت من داخل المنشأة أو من خارجها على النحو الذي يظهر التحليل و الشكل التالي :

1- المشكلات الاقتصادية التي تواجه منشآت الأعمال الصغيرة و المتوسطة¹:

و هي المشكلات التي تتعلق بمناخ النشاط الاقتصادي ومناخ الاستثمار بصفة عامة ، و تتمثل في حصول انكماش في النشاط الاقتصادي أو ركود في قطاع ما يكون فيه المشروع مرتبطا به ، مما يعيق تشغيل المشروع تشغيلاً اقتصادياً يضمن تحقيق أقصى معدل للربح بأقل تكلفة ، و عدم اهتمام الحكومات بصغار المنتجين و تقديم الدعم اللازم الذي يحتاجونه لمواجهة حالات الخلل الاقتصادي من ركود و إنكماش و يتأثرون به سلباً في إنتاجهم.

إضافة إلى المنافسة التي تسود بين المشروعات الصغيرة أو بينها و بين المشروعات المتوسطة و الكبيرة و عدم الاستفادة من حوافز الاستثمار التي تقدم للمشروعات الكبيرة ، و الفرص التي تضيع المشروعات الصغيرة مقارنة بتلك التي تتمتع بها المنشآت الكبيرة من اقتصاديات و وفورات الحجم الكبير كذلك .

2- مشاكل التمويل²:

و للتفصيل في هذه المشاكل يجب أولاً التفرقة بين مشاكل التمويل عند الإنشاء أو التوسع (مشاكل تمويل رأس المال الثابت) و المشاكل التمويلية المتعلقة بالممارسة أو التشغيل (مشاكل رأس المال العامل) و من جهة أخرى تتنوع مشاكل التمويل و تختلف حدتها تبعاً لمصادر و شروط التمويل :

¹ - ميساء حبيب سلمان ، سمير العبادي ، مرجع سبق ذكره ، ص 41 .

² - عبد الرحمن يسرى أحمد ، تنمية الصناعات الصغيرة و مشكلات تمويلها ، الدار الجامعية للطباعة و النشر و التوزيع الإبراهيمية ، الإسكندرية ، 1996 ، ص ص 32-33 .

مصادر التمويل العائلية و الأصدقاء و ما يحيط بها من مشاكل بالنسبة للتعبة ، و نمط أو صيغة المشاركة أو الإقراض في إطار أخلاقيات معينة و علاقات أو أعراف اجتماعية ، مصادر تجار النقود الذين يعملون خارج سوق التمويل الرسمي (Informal credit marret) وما يصاحبها من ارتفاع غي سعر الفائدة على القروض و شروط باهضة لضمان استرداد أصل القرض ، مصادر البنوك التجارية و ما يصاحبها من إجراءات الضمان المالي و تفضيلات خاصة لأصحاب الأعمال المليئين ماليا و المعروفين اجتماعيا مع عدم الاهتمام في الوقت نفسه بصغار المنظمين ، و ارتفاع تكلف الإقراض بالنسبة لهم مع التشدد في الضمانات المطلوبة منهم و المطالبة برد القرض في خلال فترة لا تتناسب مع طبيعة النشاط ، كصادر التمويل من أسواق رؤوس الأموال و هي تكاد تكون غير متاحة للغالبية العظمى من المنشآت الصغيرة (ان لم يكن جميعها) ، مصادر التمويل بالمشاركة عن طريق البنوك الإسلامية ومازالت محدودة للغاية و إن بدأت في النمو .

3- مشكلات تسويقية :

إن التسويق هو المسؤول عن تحديد مدى قبول المستهلك للمنتج الذي يقوم المشروع بإنتاجه ، و يتوقف عليه نجاح المشروع و استمراره أو فشله أو انهياره ، و المشروعات الصغيرة غالبا ما تعاني من مشكلات تسويقية تؤثر على أدائها و ربحيتها و استمرارها ، هذه المشكلات تنتج من خلال عدد من العوامل أبرزها :

- أ- الموارد المالية المحدودة للمشروعات الصغيرة و المتناهية الصغر .
- ب- عدم إلمام أصحاب المشروعات الصغيرة و المتناهية الصغر و خاصة في بداية عمر المشروع بالبيانات و المعلومات اللازمة عن الأسواق و احتياجاتها .
- ج- تبني غالبية المشروعات الصغيرة أسسا غير مناسبة لتسعير المنتجات .
- د- عدم وعي أصحاب المشروعات الصغيرة و المتناهية الصغر بأهمية الدعاية و الإعلان و دورها في زيادة حجم المبيعات .
- هـ- عدم توافر منافذ توزيع تنقسم بالكفاءة و تساعد في تخفيض حجم التكاليف التي يتحملها المشروع الصغير مما ينعكس على حجم مبيعاته .

4- مشكلات إدارية وتنظيمية :

تعاني المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر صعوبات كبيرة فيما يتعلق بالحصول على قبول المشروع زيادة على التباطؤ الإداري عند التنفيذ و هذا ما يثبط من عزيمة المستثمر في هذا القطاع الذي يتميز بالديناميكية فالحركية الاستثمارية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تصطدم بمجموعة كبيرة من العوائق الإدارية و الإجراءات البيروقراطية المعقدة التي تستوجب عشرات التراخيص و الموافقات و العديد من الوثائق و الجهات التي يتطلب الاتصال بها ¹ وهذا ما لا يعكس الإرادة السياسية المشجعة للاستثمار في هذا القطاع ، فهياكل الدولة لا تزال بعيدة عن المستوى الذي يمكنها من تقديم الخدمات المطلوبة بسرعة و بكفاءة عالية و لعل ذلك يعود إلى :²

- الذهنيات لم تنهت بعد لعظم و فهم خصوصية هذا النوع من المؤسسات و من ثم التعامل معه بما يتطلب .

- السرعة في اتخاذ القرارات و إصدار النصوص لما يواكبها شيء مماثل في أداء و تفعيل الجهاز التنفيذي .

فحسب تحقيق قامت به وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تبين أن مدة إنشاء المؤسسة يتراوح بين 6 أشهر و 3 سنوات حسب طبيعة النشاط في حين يستغرق انطلاق مشروع في ألمانيا مدة تتراوح بين 1 يوم و 24 أسبوعا ، و في البرازيل بين 4 و 7 أسابيع ، أما في اسبانيا فيبين أسبوع و 28 أسبوع .³

- مشكلات معلوماتية :

و تتمثل أساس فيما يلي : نقص المعلومات عن أسواق الموارد و السلع و مستلزمات الإنتاج ، و نقص في المعلومات لدى أصحاب المشروعات أو مديريها حيال الكثير من القوانين و القرارات الحكومية مثل قوانين تسجيل المشروعات ، و الحوافز و الضرائب ، و انعدام العمالة ، التأمينات

¹ - صالح صالح ، أساليب و تنمية المشروعات الصغيرة و المتوسطة في الاقتصاد الجزائري ، ندوة المشروعات الصغيرة المتوسطة في الوطن العربي ، الإشكاليات و آفاق التنمية ، جامعة الدول العربية ، القاهرة ، يومي 18-22 جانفي 2004 .

² - سعدان شيباكي ، معوقات تنمية و ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر ، الملتقى الوطني الأول حول المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ودورها في التنمية ، جامعة عمار ثلايجي ، الأغواط ، يومي 8-9 أفريل 2002 .

³ - كنوش عاشور ، طرشي محمد ، تنمية و تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر ، الملتقى الدولي : متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية ، جامعة حسينية بن بوعلي ، الشلف ، يومي 17-18 أفريل 2006 .

الاجتماعية ، و قوانين العمل و غيرها صعوبة الوصول للمعلومات الكافية لدى المستثمر عن المشروع الذي ينوي تنفيذه أو القيام به في التوقيت المناسب ، نقص الوعي لدى التخطيط المستقبلي في إنجاح المشروع و إستمراريته .

- تأثر الابتكار و التجديد في اختيار النشاط الذي يقام من أجله المشروع ، على أنه يلاحظ في حالة إقامة المشروع فعلا مع وجود هذه المشاكل أن تكون هناك صعوبات تواجهه في التكيف مع متطلبات السوق .

- عدم المرونة مع التطورات التي تحدث في مجال التكنولوجيا و التجارة ، و تأثر التقدم التكنولوجي في الابتكار و التجديد بشكل كبير نتيجة للتخلف في المعلومات المتاحة .

- تكرار النشاط الواحد في أكثر من مشروع و في نفس المنطقة الجغرافية لعدم دراسة الخريطة الكاملة للمشروعات الصغيرة و المتوسطة وذلك من خلال دراسات جدوى و مؤثرة و مستمرة عبر الزمن فتكون النتيجة النهائية فشل المشروع و عدم استمراريته¹ .

6- مشكلات تابعة من عراقيل نفسية :

- المنافسة غير الشريفة من المستوردين الذين يقضون على السلع المحلية .
- قلة مراكز التكوين المهني .

- القيود الموجودة في تسيير العمال ، الاتفاقيات ، إجراءات و تكاليف التصريح .

- عدم تلاؤم تكوين العمال في مراكز التكوين مثلا مع المتطلبات التكنولوجية الحديثة .

- دراسة الملفات تستغرق وقت طويل مما يفقد أمل صاحب المشروع .

"رغم أن السلطات العمومية أنشأت وزارة خاصة بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة سنة 1994 و أصدرت قانون خاص بها في 2001 ، إلا أن الوضع الاقتصادي و الاجتماعي لهذه المؤسسات يتميز ببيروقراطية كبيرة ندد بها كل المتعاملين الاقتصاديين ، العراقيل تبقة كبيرة و جزء صغير فقط من المشاريع تحقق على الميدان"²

¹ - صلاح حسن ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 281-282 .

² - أحمد بويقوب ، م ص م م ، ديناميكية اقتصادية و اجتماعية ، ملتقى دولي حول الحوكمة و تطوير المؤسسات ، جوان 2003 .

خلاصة :

من خلال تطرقنا لمفهوم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الخصائص التي تميزها ، تبين لنا الصعوبة التي إكتفتها محاولة إعطاء تعريف لهذه المؤسسات و يعود سبب ذلك إلى التباين و الاختلاف في درجة النمو الاقتصادي من دولة إلى أخرى ، و اختلاف طبيعة النشاطات الاقتصادية لهذه المؤسسات في الدولة نفسها ، هذا ما جعل البلدان و المنظمات الاقتصادية العالمية المهتمة بهذا القطاع تعتمد علة جملة من المعايير الكمية و النوعية لتحديد تعريف هذه المؤسسات التي أخذت عدة أشكال و خصائص تميزها عن المؤسسات الكبيرة ، إضافة إلى مراحل نشأة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الاقتصاد الجزائري و الدور الاقتصادي الذي تلعبه بمساهمتها في توفير مناصب الشغل ، كما تم التطرق إلى المعوقات و الصعوبات التي تحول دون إقامة المشاريع الصغيرة و المتوسطة بالجزائر .

الفصل الثاني

تحليل ظاهرة البطالة

تمهيد:

تعتبر البطالة من أهم التحديات التي واجهت وتواجه اقتصاديات العالم، لكونها مشكلة ذات ابعاد تاريخية بمقدار ارتباطها بمراحل التطور الاقتصادي، وقد حظي هذا الموضوع باهتمام المفكرين الاقتصاديين على اختلاف مذاهبهم وأفكارهم من فترة إلى أخرى، وسوف يتم في هذا الفصل عرض هذه الأفكار وكذلك تقديم بعض التعاريف لمشكلة البطالة، والتطرق إلى المراحل التي مرت بها هذه الأخيرة بالجزائر.

المبحث الأول : ماهية البطالة :

تعاني جل اقتصاديات العالم من مشكلة البطالة التي باتت تهدد تماسك و استقرار المجتمعات ، خاصة في الدول النامية و تخص بالذكر الجزائر لما ينتج عنها من آثار سلبية تنعكس على الجانب الاجتماعي بالدرجة الأولى و في هذا الصدد سيتم التطرق إلى بعض الأفكار الاجتماعية التي تناولت موضوع البطالة ، وكذا التطور التاريخي لهذه الأخيرة في الجزائر .

تعتبر البطالة من أهم التحديات التي واجهت و تواجه اقتصاديات العالم ، لكونها تعتبر مشكلة ذات أبعاد تاريخية بمقدار ارتباطها بمراحل التطور الاقتصادي ، و قد حظي هذا الموضوع باهتمام المفكرين الاقتصاديين على اختلاف مذاهبهم و أفكارهم من فترة إلى أخرى و سوف يتم في هذا الفصل عرض هذه الأفكار و كذلك تقديم بعض التعاريف لمشكلة البطالة ، و التطرق إلى المراحل التي مرت بها هذه الأخيرة في الجزائر .

المطلب الأول : التكور التاريخي لمفهوم البطالة .¹

1- النظرية الكلاسيكية :

يركز الاقتصاديون الكلاسيك في تحليلهم على المدى الطويل ، حيث يربطون البطالة بالمشكلة السكانية و يتراكم رأس المال و النمو الاقتصادي و الطاقات الإنتاجية للاقتصاد ، كما يركز اهتمامهم

¹ - ناصر دادي عدون ، عبد الرحمن العايب ، البطالة و إشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2010 ، ص ص 20-21 .

بالبعد الاجتماعي و السياسي للظاهرة الاقتصادية ، و يؤمن الكلاسيك بمبدأ التوازن العام ، بمعنى أن "كل عرض سلعي يخلق الطلب المساوي له" ، أو ما يسمى بقانون المنافذ لـ "ج.ب.ساي" .

فالتبادل في التحليل الكلاسيكي يكون على أساس المقايضة و لا مكان للنقود فيه ، بمعنى آخر تساوي الادخار و الاستثمار و استحالة حدوث البطالة على نطاق واسع ، و أن التوازن الاقتصادي هو توازن التوظيف الكامل ، فالبطالة التقليدية تنشأ عن عدم كفاية عرض السلع لكون إنتاج المؤسسات أقل من الطلب نتيجة لانخفاض معدلات الأرباح ، و يرجع هذا لارتفاع الأجور ، مما يعني القائمين على الاستثمار سوف لن يرفعوا من مستوى استثماراتهم القادرة على زيادة التشغيل تجنباً لتضخيم التكاليف .

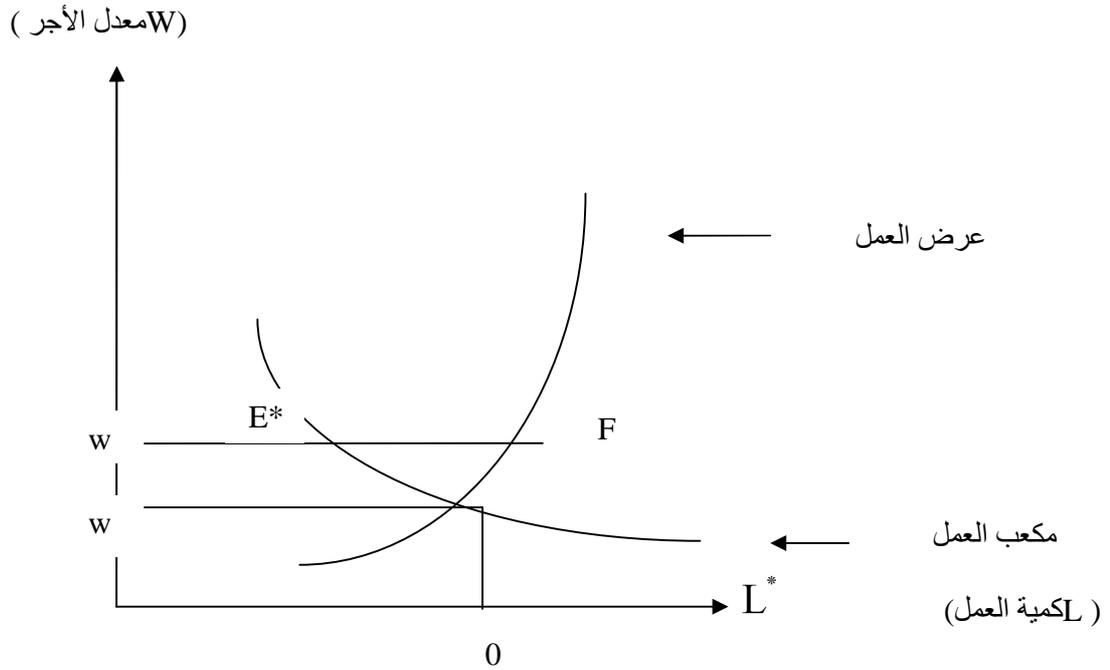
كما تغزى البطالة في نظر الكلاسيك إلى العمل الخاطئ لسوق العمل و في حالة وجودها بأن آلية الأجور كفيلة باستيعاب اليد العاملة العاطلة ، وذلك أن تخفيض هذه الأخيرة يرفع مستوى الأرباح، و هو ما يشكل حافزاً لزيادة الاستثمار ، و بالتالي رفع مستوى التشغيل ، خصوصاً في ظل التنافس على مناصب العمل و القبول بمستوى الأجور السائدة ، نستنتج من ذلك أن الأجور هي عامل أساسي في آليات سوق العمل ، إذ أنها تؤثر على عرضة طلب العمل ، لإيضاح ذلك و لتسهيل التحليل نفرض أن الأجور جامدة على سبيل المثال لا الحصر و بالتالي فما هو تأثير ذلك على البطالة ؟ للإجابة على هذا السؤال سوف نستعين بالشكل رقم 1 التالي .

لنفرض أنه بسبب ضغط النقابات ، أو تشريع حكومي ، تم رفع الأجور إلى مستوى (OW_2) و بالتالي يصبح عرض العمل (W_2F) في حين أن الطلب عليه من طرف رجال الأعمال (W_2E') و هذا يعني وجود فائض في عرض العمل (بطالة) يعبر عنها بالمسافة $(E'F)$ و لتجنب هذه الوضعية يجب تخفيض الأجور .

و لم يستبعد الكلاسيك في تحليلهم إمكانية حدوث بطالة لكنهم يصفونها ضمن البطالة الاختيارية ، لأن العمال يفضلون التعطل على أن يتفاوضوا أجوراً منخفضة إلا أن هذا الوضع لا يتلاءم في حالة الكساد أو غيرها من الحالات التي تفرض على المؤسسات إيجاد طريقة لتسويق منتجاتهم ، و لا يتحقق ذلك إلا برفع أجور العمال ، مما يساعدهم على اقتناء هذه المنتجات ، و الذي يؤدي إلى

إنعاش الدورة الاقتصادية على أن يكون رفع الأجور عند مستوى معين دون أن يؤثر على مردودية المؤسسات على الأقل في المدى الطويل .

شكل رقم (01-01) : نشوء البطالة في حالة جمود الأجور .



المصدر : م. الشريف المان ، محاضرات في التحليل الاقتصادي الكلي ، منشورات برني ، ص 105 .

حيث أن E : نقطة التوازن بين العرض و الطلب على العمل .

OL^* : كمية العمل في التوازن .

OW^* : معدل الأجر في التوازن .

ب- المدرسة الكنزوية¹ :

و مع حدوث أزمة الكساد الكبير و انتشار البطالة على نطاق واسع أصبح واضحاً أن هذا العدد الكبير من المتعطلين لا يمكن أن يكون اختيارياً فقد بين كنز مفهوم البطالة الإجبارية الناتجة عن انخفاض

¹ - أحمد سليمان حساونة ، اقتصاديات العمل و البطالة خالة الأردن (1979-2009) ، دار الياقوت للطباعة و النشر و التوزيع ، عمان ، الطبعة الأولى ، 2015 ، ص ص 22-23 .

مستوى الطلب الفعال ، كما بين بأن النظام الرأسمالي لا يملك الآلية الذاتية التي تدفعه إلى التوازن عند مستوى التشغيل الكامل لجميع عناصر الإنتاج ، فالحالة الأكثر حدوثا هي حالة التوازن المقترن بنقص التشغيل الكامل لجميع عناصر الإنتاج ، فالحالة الأكثر حدوثا هي حالة التوازن المقترن بنقص التشغيل ومن الإضافات المهمة التي جاء بها كنز هو أن عرض العمل يعتمد على الأجر النقدي و ليس الأجر الحقيقي ، وعادة ما يكون هذا الأجر غير مرن خاصة في اتجاه الهبوط إضافة إلى بيان أهمية تدخل الدولة لرفع مستوى الطلب الفعال إلى المستوى الذي يضمن التشغيل الكامل .

ج- المدرسة النيوكلاسيكية :

بينت هذه المدرسة أن البطالة لا يمكن أن تحدث إذا تحققت الفروض الخاصة بسوق العمل ، و أهم هذه الفروض ، سيادة المنافسة الكاملة في سوق العمل ، و تجانس عنصر العمل ، وحرية الانتقال ، و تساوي جميع الأفراد في السوق ، و العلم الكامل بأموال السوق ، و المرونة التامة للأجور بحيث تضمن تحقيق التوزيع الأمثل لقوة العمل بين الأنشطة الاقتصادية المختلفة ، و بين مختلف المناطق الجغرافية .¹

د- التفسير الحديث للبطالة :

تختلف تحاليل النظريات الحديثة حول تفسير البطالة تبعا لسوق العمل ، حيث يسكن أن يتم على مستوى هذا السوق بمفرده أو بعلاقاته على باقي الأسواق ، و قد تناولت المدارس السابقة / (الكلاسيكية و الكنزية و النيوكلاسيكية) مشكلة البطالة من خلال وجود سوق تنافسية للعمل ، تتقاطع فيها منحنيات الطلب و العرض بطريقة تتيح تحديد مستوى الأجر التوازني و مستوى التشغيل التقريبي ، إلا أن هذا الإطار لم يستطع تفسير زيادة البطالة إلى معدلات غير مسبقة منذ أوائل السبعينات من القرن الماضي .

لذلك ظهرت عدة نظريات حديثة تقوم بالتطوير و التعديل و تكون أكثر قدرة على تفسير الظواهر الحديثة.

¹ - أحمد سليمان خصاونة ، مرجع سبق ذكره ، ص 23 .

1- نظرية رأس المال البشري :

يعتبر Becker من مؤسسي هذه النظرية سنة 1964 إذ يعتبر اختيار الوظيفة ، على أساس الفوائد التي يجنبها العامل من ورائها قصد تحسين إنتاجية ، و الاستفادة من أكبر دخل ممكن¹ . و بالتالي سيحض الأفراد بالوقت الضروري للتكوين من أجل رفع قدراتهم و مؤهلاتهم باعتبار أن سوق العمل يبحث عن اليد العاملة المؤهلة ، و بالتالي فإن الاهتمام يتركز على الوظيفة و ليس على من يشرفون عليها.

إذ أن استثمار المؤسسات الاقتصادية في رأسمالها البشري من خلال تكوين عمالها و تأهيلهم سينعكس إيجابا على مردودية عمالها و بالتالي على تحسين نوع المنتج ، هذا ما يجعلها تحرص على الاحتفاظ بموظفيها² .

2- نظرية تجزئة سوق العمل³ :

ترتكز هذه النظرية التي ظهرت على يد D.B Doerrberg , M.Piore في دراسة ميدانية لسوق العمل الأمريكية خلال الستينات ، التي تفسر أن قوة العمل الأمريكية تتعرض لنوع من التجزئة على أساس العرف و السن و النوع و المستوى التعليمي ، و تهدف هذه النظرية إلى تفسير ارتفاع البطالة ، و الكشف عن أسباب ارتفاعها في قطاعات معينة و وجود ندرة في عنصر العمل في قطاعات أخرى ، و على هذا الأساس تميز النظرية خمسة أنواع من أسواق العمل و هي :

أ- السوق الداخلية : تتضمن الموارد البشرية داخل المؤسسة في ظل علاقة وثيقة بالأجور .

ب- السوق الخارجية : يتم فيها البحث عن اليد العاملة من خارج محيط المؤسسة لعدم توفر الشروط الضرورية في المنصب المطلوب ، مع عدم إمكانية الترقية .

¹ - Baillyd J-L ,Economie monétaire et financière 2^{ème} édition ,Edition Bréal , Paris , 2006 , p 109 .

² - Maille Fert Muriel , L'économie du travail , 2^{ème} édition , Study rama , France , 2004 , p 35 .

³ - ناصر داداي عدون ، عبد الرحمن العايب ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 32-33 .

ج- السوق الأولية : تضم الوظائف الأكثر أجرا و الأكثر ثباتا و استقرارا ، و التي توفر أحسن الشروط بما في ذلك إمتياز الترقية .

د- السوق الثانوية : تضم الوظائف الأقل أجرا و استقرارا ، و في الغالب تمثل المرأة و عنصر الشباب و كبار السن و العمالة منخفضة المهارة ، أي أن هذه السوق تتميز بين العمال من حيث فئات الأعمار ، و من حيث الجنس ، و تضمن المؤسسات الإنتاجية الصغيرة ، التي تستخدم أساليب إنتاجية كثيفة العمل ن و تتأثر بالتقلبات الاقتصادية ، مما يعني أن المشتغلين بها يكونوا أكثر عرضة للبطالة .

هـ- السوق الرئيسية : تضمن المؤسسات كبيرة الحجم التي تستخدم الفنون الإنتاجية كثيفة رأس المال و العمالة الماهرة ، و نظرا لسيطرة هذه المؤسسات على أسواق السلع و الخدمات ، فإنها تتمتع بدرجة عالية من استقرار الطلب على منتجاتها ، و بالتالي ينعكس ذلك على العمالة بشكل إيجابي .

3- نظرية البحث عن العمل :

ظهرت هذه النظرية في السبعينات من القرن الماضي تركز على صعوبة توفر المعلومات عن سوق العمل حيث أنها تصف حالة وجود بطالين و مناصب شغل شاغرة في نفس الوقت ، تعتمد هذه النظرية على الفرضيات التالية :

- الفرضية الأساسية التي تميز هذه النظرية هي صعوبة تحصيل المعلومة عن سوق الشغل ، سواء حول توفير مناصب الشغل أو حول مستوى الأجر المطبق ، فالبحث عن عمل هو البحث عن معلومة ، هذا الأخير يتطلب تكلفة و وقت¹ ، لأن البطال عند قياسه بعملية البحث عن فرصة عمل فإنه يتفق مال من أجل تنقلاته و مصاريف تكوين الملف... الخ .

- التفرغ الكامل للأفراد لجمع المعلومات اللازمة حيث أن كل بطال يبحث عن العمل الأحسن أجرا² ، إلا أن ذلك صعب ، كون أن الأجور المقترحة من طرف المؤسسات تتغير من مؤسسة لأخرى .

- كلما كانت مدة البحث في سوق الشغل طويلة ، كلما كان الأجر المتوقع الحصول عليه مرتفعا .

¹ - Michel Laument , **Travail et emploi : le temps des métamorphoses** , Harmattan , paris , 1994 , p 139 .

² - Gérard Duthil , **Economie de l'emploi et du change** , Edition Marketing , paris , 1994 , p 84 .

- للأفراد بدون عمل إمكانية تحصيل كمية كبيرة من المعلومات و عدد هائل من الاتصالات بأرباب العمل مقارنة بالعمال الذين يشغلون منصب عمل ، حيث تعتبر البطالة من هذه النظرة استثماراً¹ .
- هناك حد أدنى للأجر و لن يقبل الباحث الحصول على أقل منه و يقبل أجراً منه .
فمن وجهة هذه النظرية أن الأفراد يتركون مناصب عملهم ، و يتفرغون للبحث عن وظائف جديدة ملائمة لقدراتهم و حسب هيكل الأجور و بالتالي فالبطالة في هذه الحالة هي سلوك اختياري و تتوقف طول فترة هذه البطالة (الاحتكاكية) على معدل الأجر الذي يتوقع الفرد الحصول عليه نتيجة تحسين درجة معلوماته بأحوال السوق و على المناخ الاقتصادي العام في المجتمع ، ففي حالة الرواج الاقتصادي فإن البطالة تطول نتيجة وفرة فرص العمل المتاحة و على العكس في حال الكساد الاقتصادي ، كما أن الداخلين الجدد إلى سوق العمل و خاصة الفئة الشبابية نظراً لانعدام خبرتهم بأموال السوق تزداد درجة تنقلهم بين الوظائف المختلفة من أجل الحصول على المعلومات المطلوبة ، و بالتالي يتعرضون لفترة بطالة أطول² .

4- نظرية البطالة الهيكلية :

ظهرت هذه النظرية لتفسير معدلات البطالة المرتفعة في السبعينات بسبب زيادة التطور التقني الذي طرأ على الصناعة فقد تعرضت بعض الفئات من العمال لظاهرة التعطل بسبب عدم قدراتها على التوافق مع النظريات الحديثة في الفنون الإنتاجية ، في حين ظهر فائض في فرص العمل بأعمال و مهن أخرى .

- نظرية الأجور الكفاءة :

تعتمد على العلاقة التي يمكن أن تربط بين استقرار الأجور النقدية و إنتاجية العمال ، فأصحاب العمل يعتقدون أنه من المفيد رفع الأجور عن مستواها التوازني في سوق العمل و ذلك لتشجيع العمال

¹ - Joel Jalladeau , **Introduction a la macro économie : modélisation de basse et redéploiements contemporains** , 2^{ème} 2dition , De Boeck Université , Bruxelles , 1998 , p 443 .

² - مداني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية) ، الطبعة الأولى ، دار حامد للنشر و التوزيع ، عمان ، 2009 ، ص 246 .

و زيادة إنتاجيتهم مع الإشارة أن هذه المبادرة يترتب عنها حدوث فائض في عرض العمل و بالتالي تظهر البطالة¹.

و يمكن حصر دوافع رفع الأجور من طرف أصحاب العمل في النقاط التالية²:

- الرغبة في اجتذاب اليد العاملة ذات المهارات و الكفاءات العالية لأنها أكثر إنتاجية ، و هذا ما نلمسه في البلدان النامية .

- تحفيز العمال على التمسك بمناصب عملهم و بالتالي التقليل من سرعة دوران قوة عملهم، من خلال رفع التكلفة ، لأنه كلما زاد الأجر كلما شجع العامل على التمسك بمنصبه ضف إلى ذلك أن المؤسسة التي تدفع أجورا أعلى تسعى من وراء ذلك التقليل من وتيرة الانصراف الإرادي للعمال ، كذلك الاقتصاد في المال و الوقت حتى لا تزيد من تكلفة تكوين و توظيف عمال جدد خلفا للفتة العمالية الأولى .

- زيادة إنتاجية عنصر العمل ، إذ يعتقد أرباب العمل أن العمال سيبدلون جهودا كبيرة في حالة حصولهم على أجور أعلى .

لقد استطاعت نظرية الأجور الكفاءة تفسير بعض جوانب سلوكيات أسواق العمل في الاقتصاد الجزئي خصوصا تلك المتعلقة بحركية العمال و سعيهم إلى الوظائف التي تدفع أجورا مرتفعة و هذه الظاهرة منتشرة كثيرا لكن المؤسسات الاقتصادية لا توظف سوى العدد القليل منهم مع الاحتفاظ بالأجر المرتفع وذلك حتى تتمكن من اختيار العناصر الكفاءة منهم بدلا من تخفيض الأجر في حالة وجود عرض زائد من العمال ، كما تنبأ النظرية أن العمال الأقل إنتاجية و الأقل مهارة - هؤلاء تكون تكلفة أجرهم لكل وحدة من الإنتاج عالية - معرضون لبطالة حادة إذا ما قورنوا بالعمال ذوي المؤهلات العالية .

¹ - Tremblay.R , (1992) , "Macroéconomie moderne : théories et réalité", Edition Etude vivantes , p 286 .

² - Gregory .N.Makniw , (2006) , Macroéconomie , De Boeck , Paris 3^{ème} édition , p 196 .

لقد استطاع نموذج الكنزيين إعطاء التفسيرات المتعلقة بجمود الأجور و الأسعار باستخدام نظرية الأجور الكفاءة التي توضح لماذا تقاوم المؤسسات تخفيض معدلات الأجور التي تدفعها للعمال في أوقات انخفاض الطلب و لماذا لا تقدم على توظيف العمال العاطلين الذين قد يقبلوا العمل عند أجور أقل .

6- نظرية اختلال سوق العمل :

ظهرت هذه النظرية على يد الاقتصادي الفرنسي "ملينفند" ، كمحاولة لتفسير معدلات البطالة المرتفعة في الدول الصناعية خلال السبعينات ، و يركز تحليله للبطالة على سوقين اثنين هما¹ ، سوق السلع و سوق العمل .

تقوم هذه النظرية على فرض جمود للأسعار و الأجور في الأجل القصير ، و يرجع ذلك إلى عجزها عن التغيير بالسرعة الكافية لتحقيق توازن سوق العمل ، و نتيجة لذلك يتعرض لسوق العمل لحالة الاختلال تتمثل في وجود فائض في عرض العمل عن الطلب ، مما يقود إلى البطالة الإجبارية و يمكن أن ينطبق نفس التحليل على سوق السلع و الخدمات ، لا يكون عن طريق الأسعار و الأجور بل عن طريق الكميات .

لا تقتصر النظرية على البحث على أسباب البطالة في إطار دراسة سوق العمل فحسب ، و إنما تسعى أيضا لتحليلها من خلال دراسة العلاقة بين سوق العمل و سوق السلع ، و يتفاعل هذين السوقين ينتج عنه نوعين من البطالة هما :

النوع الأول : و يميز بوجود فائض في عرض العمل عن الطلب عليه ، و يترتب على ذلك عدم قيام أصحاب العمل أو رجال الأعمال بتشغيل عمالة إضافية لوجود فائض في الإنتاج لا يمكن تصريفه و هو ما يتطابق مع التحليل الكنزي .

النوع الثاني: في هذه الحالة تقترن البطالة في سوق العمل بوجود نقص العرض من السلع عن الطلب عليها و تكون أسباب البطالة في ارتفاع معدل الأجور الحقيقية للعمال ، مما يدفع المستخدمين إلى عدم

¹ - دانيال أرنولد ، تحليل الأزمات الاقتصادية للأمس و اليوم ، ط1 ، المؤسسة الجامعية للنشر و التوزيع و النشر ، بيروت ، 1993 ، ص ص 207-210 .

زيادة كل من عرض السلع و مستوى التشغيل بسبب انخفاض ربحية الاستثمارات ، و هو ما يتطابق مع التحليل الكلاسيكي .

على الرغم من أهمية هذه النظرية في تحليل البطالة التي تتوقف على طبيعة الاختلال الذي تعاني منه الأسواق المختلفة ، إلا أنها واجهت العديد من الانتقادات أهمها¹ :

- أنها تفترض تجانس عنصر العمل .
- وجود سوق واحدة للسلع و الذي يترتب عليه بطالة كثرية أو كلاسيكية .
- تعمل العلاقة بين المتغيرات الاقتصادية و غيرها عبر الفترات الزمنية ، حيث تدرس هذه المتغيرات في الأسواق المختلفة داخل كل فترة زمنية .
- تعتبر أم هذه الإختلالات هي إختلالات ظرفية .

نستخلص من كل ما سبق ذكره أن هناك تباين وتعدد وجهات النظر المفسرة للبطالة ، فهذه الظاهرة مازالت محل جدل بين النظريات المختلفة التي عجزت عن تحليل الواقع الذي تنتمي إليه و التي تشكلت في إطاره و يرجع السبب ربما إلى الديناميكية المتسارعة في سوق العمل و التغيرات التي تحدث فيه باستمرار ، هذا في الدول المتقدمة ، و بالتالي فإنها بالأحرى تعجز كذلك عن تحليل و تفسير البطالة في المجتمعات النامية .

¹ - علي عبد الوهاب نجا ، البطالة و أثر الإصلاح الاقتصادي عليها -دراسة تحليلية تطبيقية- ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2005 ، ص 54.

المطلب الثاني : مفهوم البطالة

تعتبر البطالة هدرا في مورد من موارد الإنتاج و هومورد العمل ، و تعطل جزء من أفراد القوة العاملة و تخليهم عن العمل يحرم المجتمع من الاستفادة من هؤلاء العاطلين عن العمل* ، و يضعف فرصة زيادة الناتج المحلي ، و فرصة تحسين مستوى الدخل الفردي¹.

إن تحديد مفهوم البطالة تحديدا شاملا و دقيقا أمر ليس سهلا ، فعلى الرغم من سهولة إدراك الناس العاطلين عن العمل ، إلا أن محاولة التحديد العلمي و العملي لهذا المفهوم تواجه صعوبات جمة ، فكما يقول أنتوني جيدنز : "إن البطالة تعني أن الفرد يقع خارج نطاق قوة العمل ، و يعني العمل هنا العمل مدفوع الأجر كما يعني المهنة أيضا ومن صعوبات التحديد الدقيق للبطالة ن بعض الناس يسجلون عاطلين ربما يعملون في أنماط عديدة من الأنشطة ، مثل الخدم و السائقين ، كما أن عددا من الناس يعملون بأجر لبعض الناس الوقت ، أو يعملون في وظائف على فترات متقطعة"².

و تعرف منظمة العمل الدولية العاطل بأنه : "كل من هو قادر على العمل و راغب فيه و يقبله عند مستوى الأجر السائد و لكن بدون جدوى" ، و ينطبق هذا التعريف على العاطلين الذين يدخلون سوق العمل لأول مرة ، و على العاطلين الذين سبق لهم العمل و اضطروا لتركه لأي سبب من الأسباب³.

و يعرف الديوان الوطني للإحصاء البطالة على أساس أنها كل شخص توفرت فيه المواصفات التالية:⁴

- أن يكون في سن يسمح له بالعمل من 18 إلى 60 سنة .

* - العاطلون عن العمل : هم الأشخاص الذين كانوا يعملون في السابق لكنهم توقفوا عنه وقت الإحصاء ، أو هم الأفراد الذين ينتظرون فرص عمل مناسبة تتناسب مع طبيعة مؤهلاتهم العلمية مثل خريجي الجامعات و المعاهد ، و كذا الأفراد القادرين عن العمل و لكنهم لا يجدونه ، أو الأفراد الذين تنقصهم الخبرات و القدرات و لا يمكنهم القيام بالعمل المطلوب .

¹ - أحمد الأشقر ، "الاقتصاد الكلي" ، جامعة آل البيت ، عمان سنة 2002 ، ص 298 .

² - البطالة ، 2009 ، من الموقع : <http://forum.al-walid.com/t68200.html> .

³ - رمزي زكي ، "الاقتصاد السياسي للبطالة ، التحليل لأخطر مشكلة الرأس مالية المعاصرة" ، الرسالة ، الكويت ، 1997 ، ص 15 .

⁴ - ضياء مجيد الموسوي ، "النظرية الاقتصادية ، التحليل الاقتصادي الكلي" ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، 1999 ، ص 161 .

- أن لا يملك عمالا عند إجراء التحقيق الإحصائي ،
 - أن يكون في حالة بحث عن عمل .
 - أن يكون على استعداد تام للعمل ، و أن يكون مؤهلا لذلك .
- و يوجد الكثير من الأشخاص لا يعتبرون بطالين لأنهم لا يقدرّون على العمل ، و من بين هؤلاء الأطفال المرضى ، كبار السن الذين أحيّلوا على التقاعد ، إضافة إلى الطلبة في الطورين الثانوي و الجامعي ، و نستبعد بعض الأفراد القادرين على العمل ، و لا يبحثون عنه نظرا لغناهم المادي ، كما يجب إبعاد الذين لديهم مناصب شغل و يبحثون عن آخر بأجر مرتفع ، و يقومون بتسجيل أنفسهم كعاطلين ¹.
- و يرى عدد من الاقتصاديين أن مفهوم البطالة ينبغي أن يتضمن معيارين اثنين ، هما :²
- العمالة المحيطة : تتمثل في الذين يرغبون في العمل ، و لكنهم فشلوا في العثور عليه ، فتوقفوا عن البحث عنهم .
 - العمالة التي تعمل إجباريا لبعض الوقت : و هم من لا يستطيعون إيجاد عمالا كل الوقت ، حتى لو أرادوا ذلك .

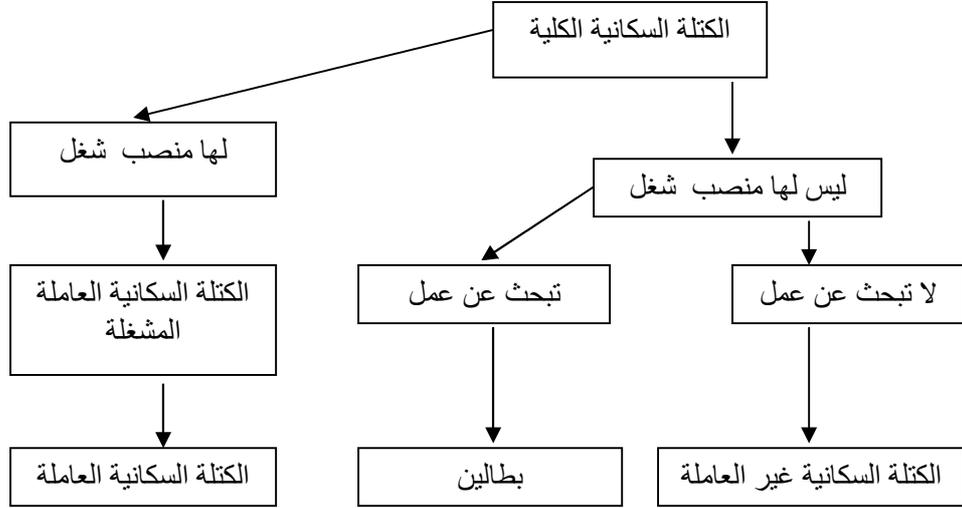
¹ - محمد سليمان الضبعان ، "مجلة علوم انسانية" ، البطالة ، 2006 ، من الموقع : <http://annabaa.org/nba>

36/betalon,html

² - البطالة ، 2009 ، من الموقع : <http://forum.al-walid.com>

كما يمكن توضيح البطالة بالمفهوم بالمخطط التالي :

الشكل رقم (02-02) : المخطط التوضيحي لمفهوم البطالة .



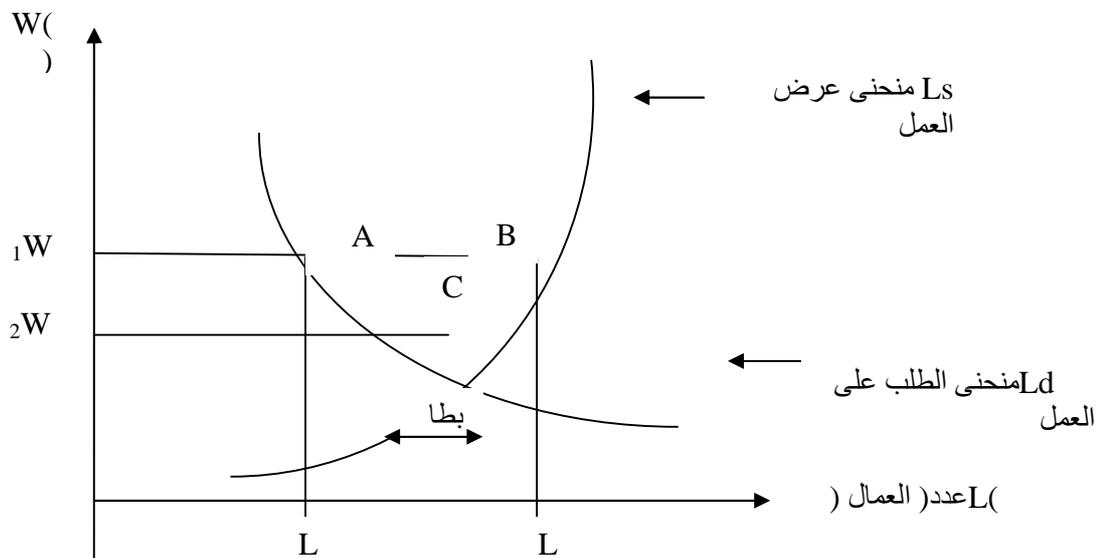
Alain Beitone "Economie Générale" p 51 , 1994 , المصدر :

و يشير التقرير الذي نشرته منظمة العمل الدولية إلى أن التركيز على الاقتصاديات النامية للحد من العجز المالي دون معالجة مشكلة فرص العمل سيضعف من احتمالات نمو الوظائف ، حيث أكد المدير العام للمنظمة أن عدد العاطلين عن العمل وصل إلى 205 مليون في عام 2010 ، بزيادة تقدر بنحو 27,6 مليون عاطل عما كانت عليه خلال الأزمة العالمية في عام 2007 ، كما ارتفعت بنحو 6,1% خلال عام 2011 .¹

¹ - مركز أنباء الأمم المتحدة ، من الموقع : <http://www.un.org/arabic/news>

و يمكن أيضا تعريف البطالة بأنها "ظاهرة اختلال التوازن في سوق العمل ، أي مقدار الفرق بين حجم العمل المعروض عند مستويات الأجور السائدة و حجم العمل المستخدم عند تلك المستويات ، و ذلك خلال فترة زمنية محددة ، و من ثم فإن حجم البطالة يعكس حجم الفجوة بين العرض و الطلب في سوق العمل"¹ . و يمكن الاستعانة بالشكل رقم (2) لتوضيح هذا المفهوم .

شكل رقم (02-03) : تحديد المفهوم الرسمي للبطالة .



المصدر : علي عبد الوهاب نجح ، "مشكلة البطالة" ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2005 ، ص3.

يتضح من هذا الشكل أن منحنى عرض العمل يكون أكثر مرونة* عند المستويات المنخفضة من الأجور** و تقل هذه المرونة تدريجياً إلى أن يصير عديم المرونة عند مستوى التوظيف الكامل*** ، أما منحنى الطلب على العمل ، فيكون سالب الميل .

¹ - منى الطحاوي ، "اقتصاديات العمل" ، مكتبة نهض الشرق ، جامعة القاهرة ، 1995 ، ص 78 .

* المرونة (Elasticity) : هي مقياس درجة استجابة متغير معين للتغيرات التي تطرأ على متغير آخر .

** الأجر: هو تكلفة استخدام عنصر العمل بالنسبة للمشروعات ، و يعتبر من العوامل الأساسية التي تحدد حجم العمالة في الاقتصاد .

*** يعرف التوظيف الكامل (Full employment) بأنه ذلك الوضع الذي يتحقق في طلب الاستخدام الكامل لقوة العمل المتاحة في المجتمع مع توافر معدل أدنى من البطالة ، و يختلف هذا المعدل من دولة إلى أخرى و من فترة إلى أخرى ، و عادة يتراوح بين (3-5%) من قوة العمل .

و عند مستوى الأجر السائد في سوق العمل و ليكن (W_1) يكون مستوى التوظيف الفعلي و المحدد بالطلب على العمل هو (L_1) بينما مستوى التوظيف الكامل فيتمثل بالمستوى (L_2) و بالتالي تتمثل البطالة في الفرق بين مستوى التوظيف الفعلي و مستوى التوظيف الكامل ، و تقاس بالمسافة (L_1L_2) ، و من ثم فإن البطالة يمكن تعريفها بأنها الزيادة في الكمية المعروضة من العمل عن تلك الكمية المطلوبة منه عند مستوى أجر معين ، كما أن تضيق الفجوة بين (L_2, L_1) يؤدي إلى زيادة مستوى الإنتاج ، و رفع معدل النمو الاقتصادي و من ثم الارتفاع بمستوى المعيشة في المجتمع.¹

الفرع الثاني : قياس البطالة .

معدل البطالة يغير عن النسبة المئوية من البطالة في القوة العاملة ، و هو يعتبر أحد المقاييس الرئيسية لأداء اقتصاد ما ، و أن السياسة الاقتصادية الكلية لكل بلد تتركز على بقاء هذا المعدل منخفضا معظم الوقت و قدر الإمكان.²

فحجم البطالة في دولة ما يعتبر مؤشرا للخطورة النسبية لمشكلة البطالة خاصة في الدول التي ينمو فيها عدد المتعطلين بمعدل أسرع من معدل نمو العمالة ، و لتسهيل المقارنة يتم حساب ما يسمى "معدل البطالة".³

هناك ثلاث مقاييس للبطالة : المقياس الرسمي ، المقياس العلمي و المقياس الطبيعي .

1- المقياس الرسمي : عادة ما يقاس معدل البطالة من قبل الجهات الرسمية بنسبة قوة العمل غير الموظفة أي مجموع عدد المتعطلين إلى قوة العمل المتاحة بالمجتمع ، عند نقطة زمنية معينة.⁴

$$\text{معدل البطالة} = 100 \times \frac{\text{عدد العاطلين عن العمل}}{\text{القوة العاملة (العاملون + العاطلون عن العمل)}}$$

¹ - علي عبد الوهاب نجما ، نفس المرجع السابق ، ص 4 .

² - حمدي أحمد العناني ، "مقدمة في الاقتصاد الكلي" ، الدار المصرية اللبنانية ، ص 79 .

³ - مجيد علي حسين ، غفاف عبد الجبار ، "مقدمة في التحليل الاقتصادي الكلي" ، دار وائل للنشر ، عمان ، الطبعة الأولى ، 2004 ، ص 328 .

⁴ - خالد واصف الوزني ، أحمد حسين الرفاعي ، "مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية و التطبيق" ، دار وائل للنشر ، عمان ، الطبعة 1 ، 1999 ، ص 265 .

حيث تمثل القوة العاملة جزءاً معيناً من الموارد البشرية في سن العمل الذي يرغب و يقدر على العمل ، إذن هي كل من يستطيع المساهمة في الناتج الوطني ، سواء كان يعمل فعلاً أو لا يعمل .

العناصر التي تستبعد من القوى العاملة :

- الأفراد الأقل من 16 سنة ، و فوق سن التقاعد و التي غالباً ما تكون 60 إلى 65 سنة .
 - الأفراد الذين لا ينافسون غيرهم في مجال العمل و لا يطالبون المجتمع بوظائف مثل ربات البيوت .
 - الأفراد غير القادرة على العمل لأسباب مختلفة كالمرضى و العجزة .
 - أن تتوفر لدى المتعطل الرغبة و الاستعداد الجدي للعمل سواء كان العمل بالأجرة أو لحسابه الخاص .
 - أن يقوم المتعطل بالبحث الجدي عن العمل ، و هذا يوضح الرغبة الحقيقية في العمل من عدمها .¹
- 2- المقياس العلمي :** وفقاً لهذا المقياس فإن العمالة الكاملة تتحقق إذا كان الناتج المحتمل يساوي الناتج الفعلي .

إذا كان الناتج الفعلي أقل من الناتج المحتمل ، فإن هذا يعني وجود بطالة ، إما لعدم الاستخدام الكامل للعمالة أو لعدم الاستخدام الأمثل لها الذي يتطلب نقل إنتاجية العمل عن حد أدنى معين و الذي يعرف بالإنتاجية المحتملة ، و هذه الأخيرة هي الإنتاجيات المتوسطة بين قطاعات المجتمع ، و منه يمكن القول أن :

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

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

$$\text{كما أن فجوة الناتج} = \text{الناتج المحتمل} \times \text{الناتج الفعلي} .$$

و تعرف فجوة الناتج على أنها قيمة الناتج المفقود نتيجة لعدم الاستخدام لموارد المجتمع استخداماً كاملاً و أمثلاً و يمكن تحويل فجوة الناتج المقاسة بوحدات نقدية إلى فجوة بطالة مقاسة بوحدات عمل أي :

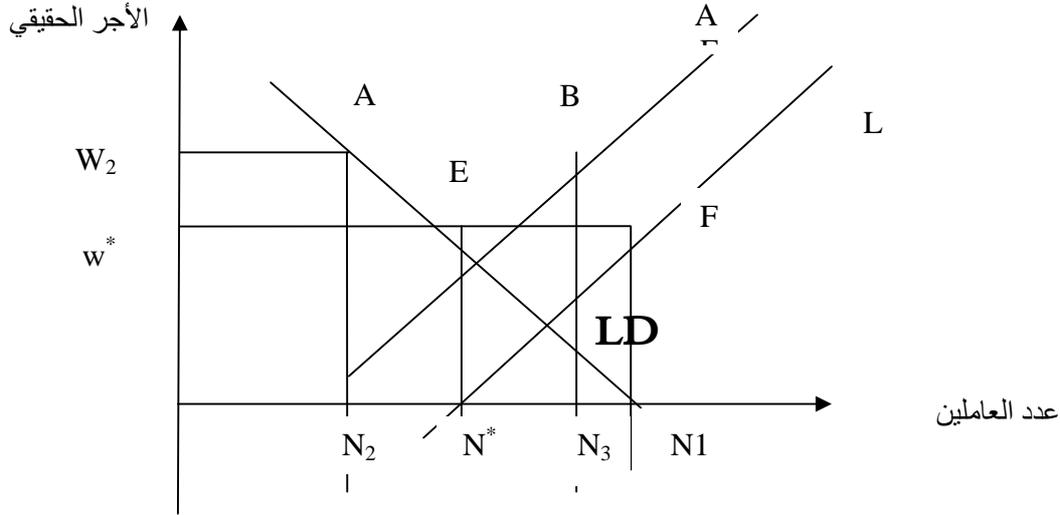
¹ - صالح خصاونة ، "مبادئ الاقتصاد الكلي" ، دار وائل للبيوع السريع ، الجامعة الأردنية ، الأردن ، 1995 ، ص 103 .

* الناتج المحتمل : يتمثل في أقصى ناتج يمكن تحقيقه عندما يتم استخدام موارد المجتمع استخداماً كاملاً ، أو بمعنى ناتج التوظيف الكامل غير التضخمي .

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

3- المقياس الطبيعي : هو النسبة المئوية لقوة العمل غير المستخدمة ، عندما يكون سوق العمل في حالة توازن أي الأشخاص العاطلون باختيارهم ، و يمكن أن نوضح هذا المعدل بالمنحنى التالي :

شكل رقم (04-02) : سوق العمل .



المصدر : قاسم عبد الرضا الديبيلي ، علي عبد العاطي الفرجاني ، نفس المرجع السابق ، ص 339 .

حيث يبين (LD) منحنى الطلب على العمل و أن المشروعات تستقبل عمال عند مستوى الأجر الحقيقي الأدنى ، و المنحنى (LF) يوضح عدد الأفراد الذين يريدون الالتحاق بقوة العمل عند كل مستوى أجر حقيقي ، و لو افترضنا أن الزيادة في الأجر الحقيقي تؤدي إلى الزيادة في عدد الراغبين في العمل فإن المنحنى (AF) يوضح عدد هؤلاء عند كل مستوى أجر ، و يكون المنحنى إلى اليسار (LF) لأن مستوى معين من الأجر قد يجذب بعض العاطلين إلى داخل قوة العمل حتى لو أنهم يستقبلون عروض العمل فقط ، إذا ما وجدوا عرضاً بأجر حقيقي أعلى من المتوسط ، في هذه الحالة يتحقق التوازن في السوق في النقطة E و إن مستوى الاستخدام n^* هو مستوى التوازن أو الاستخدام الكامل.

تسمى المسافة (EF) المعدل الطبيعي للبطالة ، و منه فالمعدل الطبيعي للبطالة هو معدل البطالة الذي يكون فيه سوق العمل في حالة توازن ، مثل هذه البطالة هي اختيارية تماماً ، و عند

مستوى الأجر الحقيقي التوازني (W^*) هناك عند ($n1$) من الأفراد يرغبون في أن يكونوا ضمن القوى العاملة لكن هناك (n^*) فقط هم الذين يقبلون عروض العمل ، أما البقية فلا يرغبون بالعمل بمستوى الأجر الحقيقي التوازني ¹.

المطلب الثالث : تطور البطالة في الجزائر "1990-2011" .

كما نعلم بأن الجزائر عانت وما تزال تعاني من ظاهرة البطالة كباقي دول العالم و لكنها سعت جاهدة للتخفيف من حدة البطالة ففي أوائل التسعينات بلغت 22٪ من أجل هذا تم تبين سياسة استقلالية المؤسسات إلى تدهور الأوضاع الاقتصادية و الاجتماعية حال بينهما و بين نجاحها فبلغ عدد المسرحين من العمال 23000 عامل ما بين 1991 و 1993 في حين أن الفرق ما بين عرض و طلب العمل ب : 290000 منصب عمل أي ما يعادل نسبة 27٪ ².

في أواخر 2003 كان عدد البطالين 24٪ لكن البطالة تحت سن 25 كانت أعلى مرتبتين الوافدون الجدد على سوق العمل كذلك مشاكل الهجرة إلى الخارج جعلت من البطالة أزمة مزمنة ، و إحداث العقبات أمام الحكومة خلال 2003 كان عدد العمال المنظمين في اتحادات 18٪ . حوالي 50٪ من العمالة دون شهادة المتوسط 20٪ بدون شهادات جامعية أو أعلى . شكلت المرأة 7٪ فقط من سوق العمل دون أخذ بالحساب النساء المزارعات ، كانت الهجرة للخارج سبب نقص المهذبين غير المحترفين كالتجارين و الكهربائيين ، و رغم حكومة الشاذلي الذي جرهم للعودة و تهديدهم بمنع قبول أموالهم لداخل البلاد ، إلا أنها لم تفلح هذه السياسات .

أدخلت الحكومة في 1978 نوعا من المعاش للبطالين بقدر 100 دج كل شهر و لم يتغير حتى 1990 حين طالب نقابة العمال voita برفعه 1800 دج في جانفي 1991 ثم إلى 2000 دج شهر جويلية نفس السنة .

¹ - قاسم عبد الرضا الديبلي ، علي عبد العاطي الفرجاني ، "الاقتصاد الكلي" ، كلية الاقتصاد ، جامعة الفاتح ، 2001 ، ص 340-339 .

² - بلعربي عبد القادر ، بونوة شعيب ، "تفتح الاقتصاد و سوق العمل في الجزائر" ، العمل غير الرسمي ، دفاتر تلمسان ، ص 207 .

لم يكن العمال بقرار الاستقلال بنقابات حرة خارجه من عندهم إلى غاية قانون جوان 1990 الذي أنهى احتكار voita التابعة للحزب الواحد ملغيا كذلك الخطر على الاضرابات مع هذا استوجب القانون أن تمر النزعات عبر وساطة و ليس مباشرة.¹

كما قدر عدد الداخلين الجدد لسوق العمل سنويا بين 250-300 ألف وفقا للمركز الجزائري للإحصاء عام 2004.²

كما أن برنامج التعديل الهيكلي قد وفق في إعادة التوازن الاقتصادي الكلي و الموازنة العامة ، إلا أنه على صعيد التشغيل فإن الحالة العامة تدهورت نتيجة غياب الاستثمارات من قبل المؤسسات الاقتصادية العمومية و الخاصة في ظل تطبيق السياسة العامة و أهداف البرنامج مما دفع هذه المؤسسات إلى التسريح الجماعي للعمال إما نتيجة لإعادة الهيكلة أو غلقها لعد إيجاد مصادر التمويل ، مما أدى إلى تفاقم البطالة و انتقلت نسبة البطالة من نسبة 24٪ سنة 1994 لتصل إلى أكثر من 29٪ سنة 1997 ، بحيث نجد أن 52٪ مصدرها القطاع العمومي و 48٪ من القطاع الخاص و أن البطالة المقدرة حوالي 2,3 مليون شخص . مست فئة الشباب بحيث أكثر من 80٪ من البطالين لا يتجاوز سنهم الثلاثين و 75٪ منهم يتقدمون لأول مرة بطلبات العمل كما أن الخوصصة و إعادة الهيكلة زاد من تفاقم البطالة بحيث أكثر من 360000 أجير فقدوا مناصب عملهم أو واجهوا بطالة تقنية بين 94-98 .

إن غياب الإنعاش الاقتصادي و غياب برنامج لدعم الشغل أدى إلى الطلب المتزايد عن العمل الذي يتراوح ما بين 250000 إلى 300000 طلب سنويا .

إن مختلف الدراسات التي قامت بها الهيئات الحكومية أو غير الحكومية بينت نتائج تطبيق سياسة التعديل الهيكلي في هذا المجال و التي كانت كالتالي:³

(زيادة البطالة و خاصة لدى فئة الشباب .

¹ -/wikipedia-org/wiki بتاريخ 23 فيفري على الساعة 16:36 اقتصاد الجزائر

² -http :www.islamonline.net بتاريخ 3 مارس على الساعة 09:23

³ -www.uluminsahia.het.12.htm بتاريخ 15 مارس على الساعة 11:55

- 45% من البطالين فقدوا مناصب عملهم نتيجة تطبيق هذه السياسة حيث أن 10% طردوا من العمل و 11% نتيجة التقليل من العمالة ، 4,11% نتيجة غلق المؤسسات ، 1,10% نتيجة حل المؤسسات و البقية نتيجة الذهاب الإرادي .
- استمرار زيادة البطالة لدى فئات الإناث و خاصة المرأة الماكثة بالبيت .
- صعوبة إدماج طالبي العمل لأول مرة و هي أكبر نسبة من البطالين.
- التهميش الاجتماعي لفئة كبيرة من المجتمع هي فئة الشباب .
- زيادة مناصب العمل التعاقدية و الفصلية بالمقارنة بمناصب العمل الدائمة و هذا يؤثر على السياسة العامة الاقتصادية .
- إن الإحصائيات المتعلقة بالبطالة تشير إلى انخفاض في معدل البطالة حيث كانت نسبة سنة 2000 تقدر بـ 29,77% و أصبحت تقدر بـ 10% في 2010 ، و هذا راجع للسياسات المنتهجة من طرف الدولة في سياق التقليل من البطالة .
- و تتمثل الخصائص الحالية للبطالة فيما يلي :
- صغر سن العاطلين عن العمل (أكثر من 73% أقل من 29 سنة) .
- ارتفاع نسبة البطالة في المناطق الحضرية بالمقارنة بالمناطق الريفية كلا الجنسين¹ .

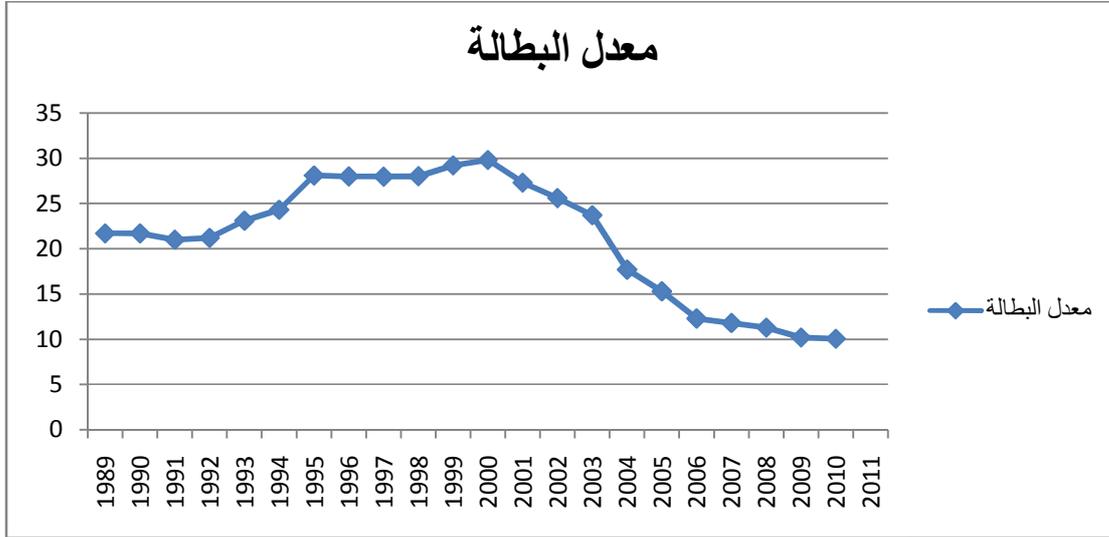
¹ - www.ons.dz الديوان الوطني للإحصاء

الجدول رقم (01-02) : تطور البطالة من 1990 إلى 2010 .

السنوات	معدل البطالة	السنوات	معدل البطالة
1990	21,7	2001	27,3
1991	21	2002	25,6
1992	21,2	2003	23,7
1993	23,1	2004	17,7
1994	24,3	2005	15,3
1995	28,1	2006	12,3
1996	27,98	2007	11,8
1997	27,96	2008	11,3
1998	28,02	2009	10,2
1999	29,2	2010	10,07
2000	29,8		

Source : www.ons.dz

الشكل (05-02): تطور معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة الزمنية الممتدة من 199 إلى 2010.



المصدر : من إعداد الطالبة بناء على الجدول السابق .

حيث من خلال الجدول يتضح لنا نسبة البطالة كانت 29,24٪ سنة 1998 حتى أصبحت 17,7٪ سنة 2004 و ذلك بسبب فترة التعديل الهيكلي (1994-1998) الذي أدى إلى ارتفاع معدل البطالة ، ثم جاءت فترة ما بعد الإصلاحات (2000-2004) حيث في هذه الفترة انخفض معدل البطالة من 29,5٪ إلى 17,7٪ و ذلك نتيجة للسياسات المنتهجة و من بينها السياسة الاقتصادية الخاصة بترقية الشغل و مكافحة البطالة .

رغم التوازنات التي تم الوصول إليها من نتائج التوازنات المالية الإيجابية و خاصة تحسين استدامة النمو الاقتصادي الذي انتقل إلى 6٪ خلال الفترة 91-96 ، إلا أن السياسة الاجتماعية (نقص التشغيل ، البطالة ، القدرة الشرائية ، ضعف المداحيل) عرفت تدهورا كبيرا في ظل الإصلاح إلا أنها قابلة للتسيير ، و لا تشكل أي عائق في تطور الاقتصاد الوطني وهو ما مكن بانطلاقة حقيقية للاقتصاد في ظل ما يسمى ببرنامج الإنعاش الاقتصادي ، الذي يغطي الفترة من 99-2004 و البرنامج الخماسي لدعم القوى 2005-2009 خاصة و أن حصيلة النشاط الاقتصادي للفترة بين 99-2004 أعطت نتائج إيجابية على مستوى التشغيل حيث تراجعت البطالة و وصل عدد المناصب المنشأة مليون ومائتا ألف (1.200.000) منصب عمل .

و تبقى الإشارة إلى أن تقويم الإجراءات الإجرائية و النتائج الاقتصادية تخفي الأسباب الحقيقية و الحصيلة المؤقتة لوضعية سوق العمل في الجزائر خاصة البطالة و تطورها حديثا على المستوى الكمي و النوعي و يبعد من ثم النقاش حول فعالية الإجراءات و الترتيبات التي اتخذت حتى الآن ، و يظهر في ظل الإصلاحات انفصال السياسة الاجتماعية عن السياسة الاقتصادية ، و تطرح ضرورة إحلال سياسة وطنية شاملة للشغل محل الإجراءات و الترتيبات الجزئية و الانتقالية و تبقى أخيرا ضرورة للحد من ظاهرة البطالة إنعاش الشغل ، و تحقيق ضغوط سوق العمل و الاستفادة من النتائج الإيجابية المحققة في الفترة الأخيرة و تبدوا التحديات الحالية التي يجب تحويلها إلى رهانات يمكن كسبها مرتبطة بما يلي¹ :

- تكييف و تحسين بيئة الأعمال و النشاطات بهدف جذب الاستثمار .
- تحسين الخدمات المقدمة و ترقيتها في جميع القطاعات .

¹ - www.ons.dz الديوان الوطني للإحصاء

المبحث الثاني: أنواع و خصائص البطالة و أسباب انتشارها في أواسط المجتمعات .

للبطالة أنواع وأشكال متعددة تختلف فيما بينها باختلاف الأسباب المؤدية لظهور كل نوع منها ، كما تتميز هذه الآفة بمجموعة من الخصائص التي تميزها عن غيرها من المشاكل التي تعاني منها المجتمعات .

المطلب الأول : أنواع البطالة .

هناك عدة أنواع للبطالة نذكر منها ¹:

- **البطالة الاحتكاكية:** يمكن أن يعرف هذا النوع من البطالة بأنها توقف جزء من قوة العمل بسبب الانتقال أو البحث عن وظائف جديدة ، و قد بشكل مؤقت بسبب التطورات في ظروف العمل التكنولوجية ، أو بسبب الانتقال من وظيفة إلى أخرى أفضل و أكثر أجرا أو الانتقال من منطقة إلى أخرى .

- **البطالة الهيكلية :** قد ينشأ هذا النوع من البطالة نتيجة للتغيرات الهيكلية التي طرأت على الطلب ، إما لتغير أدولق المستهلكين أو لأي سبب آخر ، و التي قد تحدث في الاقتصاد القومي كتحويل اقتصاد زراعي إلى اقتصاد صناعي فإن ذلك التحول يتطلب من تلك القوى الحصول على مستوى معين من التدريب و التأهيل يمكن أن تجد لها فرص عمل في القطاع الصناعي و الذي يتطلب العمل فيه مهارات تختلف عن المهارات التي يتطلبها العمل في القطاع الزراعي ، و كذلك راجع إلى تغير أساسي في الفن التكنولوجي المستخدم أو إلى تغيرات في هيكل سوق العمل نفسه بسبب انتقال الصناعات إلى أماكن توطن جديدة .

- **البطالة الدورية :** تعرف على أنها تلك البطالة المصاحبة لدورية النشاط الاقتصادي ، فإن الأزمات الاقتصادية التي يعاني منها الاقتصاد القومي سواء كانت بشكل أزمة ركود أو تضخم اقتصادي ، فهذا النوع يتأثر بحركة الاقتصاد القومي و التغيرات التي تحدث فيه ، ففي حالة الازدهار الاقتصادي

¹ - بريش سعيد ، "الاقتصاد الكلي-نظريات نماذج وتمارين محلولة " ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، ص 33 .

قد يختفي هذا النوع من البطالة حيث يقترب الاقتصاد من حالة الاستحمام الشامل ، بينما في ظل حالة الركود و التدهور الاقتصادي قد يعاني هذا الاقتصاد من ظهور هذا النوع من البطالة .

- **البطالة الموسمية** : يتصف نشاط بعض الأنشطة الاقتصادية بالموسمية ، كالزراعة و السياحة و بعض الصناعات كصناعة أجهزة التبريد و التدفئة ، فقد يزدهر نشاط هاته الأنشطة في بعض المواسم و يتأثر في المواسم الأخرى ، و هذا يعني أنه قد تواجه القوى العاملة في هذه الأنشطة ذات النشاط الموسمي زيادة في الطلب عليها في موسم بينما يقل الطلب في موسم آخر ، و يمكن معالجة هذا النوع من البطالة من خلال اتجاه العاملين في تلك الأنشطة إلى تعلم بعض المهن و الوظائف الأخرى إضافة إلى وظيفتهم الأساسية لكي تمكنهم من الحصول على فرص عمل بعد انتهاء الموسم الإنتاجي للسلعة التي يعملون فيها أساسا .

بالإضافة إلى الأنواع السالفة الذكر للبطالة ، هناك تصنيفات أخرى للبطالة مثل :

- **البطالة المقنعة** : يعرف هذا النوع من البطالة بأنها التحاق عدد من القوى العاملة بوظائف معينة و يتقاضون عليها أجورا ، على الرغم من أن مساهمتهم في العملية الإنتاجية تقترب من الصفر ، و هذا ما يظهر واضحا من خلال قيام بعض المؤسسات و الدوائر الحكومية بتشغيل عدد من العاملين أكثر من حاجتها الفعلية فسحبها لا يؤثر على حجم الإنتاج ، فتلجأ لها لدول ذات الكثافة السكانية العالية كوسيلة لمعالجة ظاهرة البطالة¹ .

- **البطالة المسافرة** : هي حالة التبطل الظاهر التي يعاني منها جزء من قوة العمل المتاحة و التي يمكن أن تكون احتكاكية أو هيكلية أو دورية .

- **البطالة الاختيارية** : تشير إلى الحالة التي يتعطل فيها العامل بمحض إرادته وذلك عن طريق تقديم استقالته عن العمل الذي كان يعمل به ، إما لعزوفه عن العمل أو لأنه يبحث عن عمل أفضل يوفر له أجرا أعلى و ظروف عمل أحسن ، إلى غير ذلك من الأسباب .

¹ - أحمد رمضان نعمة و آخرون ، "مبادئ الاقتصاد الكلي" ، دار الجامعية للنشر ، الإسكندرية .

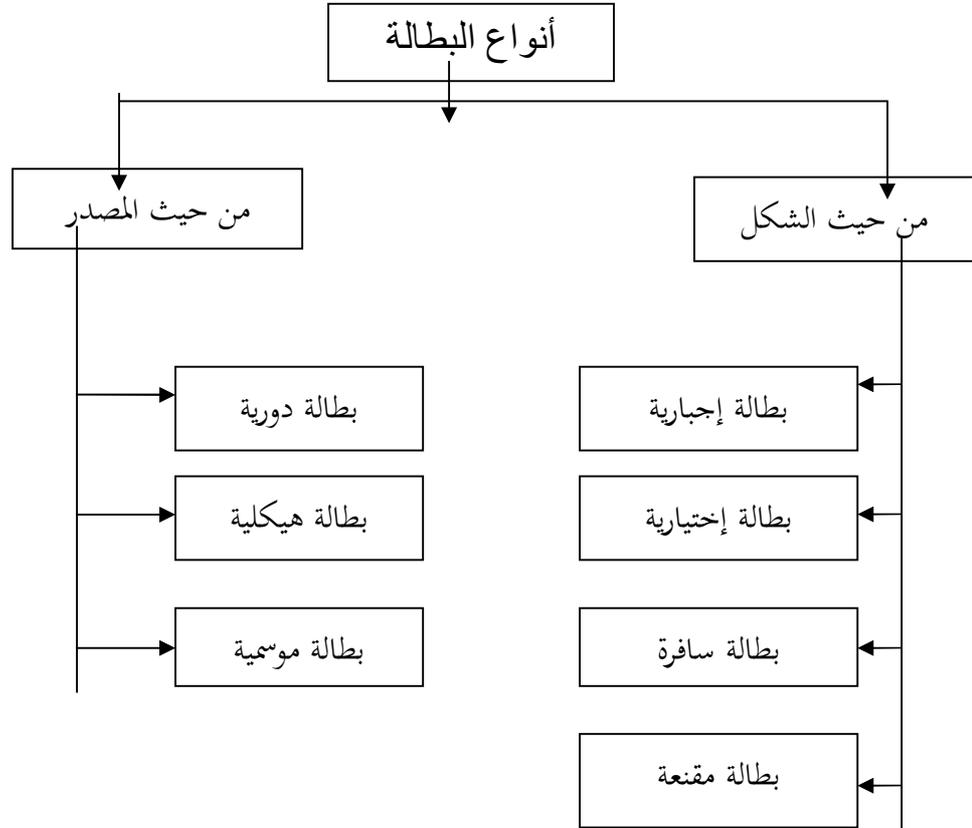
- البطالة الإجبارية : هي حالة إرغام العامل على التعطل رغم أنه راغب في العمل و قادر عليه و قابل لمستوى الأجر السائد، ففي هذه الحالة نكون أمام بطالة إجبارية.¹
 - بطالة طويلة الأجل : تعني التوقف عن العمل أو عدم التمكن من الحصول على فرصة عمل للفترة الممتدة من عام إلى أكثر .
 - بطالة المهمشين : تعني الذين بلغوا سن العمل و يرغبون فيه و لا يتمكنون من الحصول على العمل منتظم أو مستقر ، ومن ثم فهم دائما على هامش العملية الإنتاجية ، و يعتبرهم المجتمع فائضا سكنيا لا لزوم لهم مما يصيبهم بالإحباط و عدم الشعور بالانتماء إلى مجتمعهم و يدفعهم غالبا إلى اللجوء إلى الانحراف و ارتكاب الجرائم.²
 - البطالة التكنولوجية : و تسمى بالبطالة الفنية و سببها إدخال تكنولوجيات جديدة ، تحل محل العامل اليدوي مما يعني الاستغناء عن جزء من العمال و يتكون إلى الراحة الإجبارية و هذا النوع من البطالة يوجد في الدول النامية التي أخذت بنظام اقتصاد السوق.³
- و عليه هذا النوع يكون نتيجة التطور التكنولوجي مما يؤدي إلى تسريح العمال .
و يمكن تلخيص كل ما سبق ذكره بالمخطط التالي :

¹ - ضياء مجيد موسوعس ، " النظرية الاقتصادية - التحليل الاقتصادي الكلي " ، مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية ، الطبعة 1 ، 1996 ، ص 338.

² - د. أسامة السيد عبد السميع ، "مشكلة البطالة" ، جامعة الأزهر ، دار الفكر الجامعي ، شارع سويشير ، الإسكندرية ، الطبعة الأولى ، سنة الطبعة 2004 ، ص 17-18 .

³ - مدني بن شهرة ، "الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل" ، دار حامد للنشر و التوزيع ، الأردن ، الطبعة الأولى ، 2009 ، ص 238 .

الشكل رقم (02-02) : أنواع البطالة .



المصدر : د. كشار رابح ، أ. مسدور فارس ، البطالة و أسبابها و معالجتها و آثارها على

المجتمع ، الجزء 2 ، ص 256 .

المطلب الثاني : خصائص البطالة .

ما هو واضح أن كل الفرد و المجتمع لا يتحملان ظاهرة البطالة ، فنلاحظ الفرد العاطل عن العمل يكون ذو دخل غير مستقر وحتى الوضعية السيئة على الجانب النفسي و الصحي ، أما من جهة المجتمع فهي مصدر للتوترات و التمرد الداخل المجتمع ، و نلاحظ أن البطالة في الجزائر تتصف بميزات سنذكر منها ما يلي :

- البطالة تمس الذكور بدلا من الإناث ، إذ تمثل نسبة البطالة لدى الإناث سوى 20,4% من طالبي العمل .

- مدة البطالة تعتبر عنصرا هاما في تقدير التنمية البشرية ، و تميزها بطول المدة مدة البحث عن العمل إذ تدل الإحصاءات أن نسبة 38٪ من مجمل البطالين في حالة بطالة تزيد عن سنة .
- البطالة لدى الفئة العمرية دون الثلاثين تزيد عن 70٪ كما أن نسبة البطالة في المدينة حوالي 59٪ ، وهذا ما ينعكس على الاقتصاد و الانقلابات الاجتماعية و تكون ذو حدة أكبر من الريف .
- البطالون الفئة العمرية المحصورة ما بين 16 سنة و 29 سنة ، أغلبيتهم شباب .
- اتخاذ الجزائر جملة من الآليات الاقتصادية و الاجتماعية في إطار برنامج التعديل الهيكلي ، و انعكاسه على سوق العمل ، حيث أنجز عنه حل العديد من المؤسسات العاجزة مما نتج عنه تسريح أعداد كبيرة من العمال، و هذا ما نجم عنه طول مدة البطالة حيث زادت مدة البحث عن العمل أكثر من 5 سنوات سنة 2003 و تمثلت هذه الخاصية بخطورة على الوضع الاقتصادي مما ينجز عنه نشر للآفات الاجتماعية التي تفقد القيم و العادات و القيم الأخلاقية فيها مثل انتشار المخدرات و الجرائم التي تهدد أمن و استقرار المجتمع .
- زيادة معدلات خريجي الجامعات و المعاهد .

المطلب الثالث : أسباب البطالة .

تختلف أسباب البطالة من دولة إلى أخرى و هي تتعدد و سوف نحاول التعرّيج على هذه الأسباب المؤدية للبطالة .

- 1- **القوة البشرية :** تحتاج كل دولة في شتى المجالات و على كل المستويات عددا من الأفراد التي يتم الاعتماد عليها في تحريك و تطوير الاقتصاد الوطني ، و لهذا السبب كان الاهتمام بالعنصر البشري قويا في كافة المجالات على كل المستويات ، و في هذا المجال لابد من الدراسة تأهيل القوى العاملة في الاتجاه المطلوب و العمل على المراجعة تدريبييا من حين إلى آخر ، و إعطاء أهمية كبيرة لعملية التدريب ومنه التطوير المستمر لمجالات التعليم لملاحقة التطور العلمي و التكنولوجي¹ .
- و بالتالي يمكن الاستنتاج حتى يتم النهوض بالاقتصاد أي دولة لا بد من الاهتمام بالعنصر البشري و العمل على تأهيله، و هذا من أجل زيادة في الإنتاج بضرورة يؤدي إلى إنجاز مشاريع جديدة

¹ - مدني بن شهرة ، نفس المرجع السابق ، ص 238 .

مما ينتج عنه خلق مناصب عمل جديدة ، و لا بد توفيق بين خريجي الجامعات و المعاهد و متطلبات سوق العمل .

2- الجهود التنموية : على الرغم من مجالات التنمية و التصنيع من خلال ما رصد لها من إمكانيات مادية و بشرية هائلة ، إلا أن ذلك لم يمكنها من تجاوز التخلف و تعتبر الهياكل الإنتاجية بما يضمن لها الاستقلال الاقتصادي ، و يعزز موقعها في الاقتصاد العالمي ، فقد راهنت هذه الدول على تنمية و تعظيم معدل نمو الإنتاج المحلي لها ، دون الأخذ بعين الاعتبار مكوناته و المدة الزمنية اللازمة لتحقيقه إذا كان الاعتماد السائد هو أن إستراتيجية التصنيع ستمكن من رفع النمو سواء تلك المواجهة للتصدير أو التي تقوم على محل الواردات ، فقد كان ينظر إلى أن ارتفاع هذا المعدل سينعكس إيجاباً على مختلف فئات المجتمع ، و أن التوزيع ستحل مشكلاته بعد أن يتحقق النمو¹ .

و عليه فإن فشل جهود التنمية جعلت من مشكلة البطالة تتفاقم و هذا لسوء التخطيط و التسيير من طرف الدول النامية .

3- زيادة النمو السكاني : يلعب في أي مجتمع دوراً أساسياً في تحديد حجم المعروض من القوى العاملة حيث يؤدي الزيادة الكبيرة في عدد السكان مع زيادة الإنتاج بغرض ثبات العوامل الأخرى على ما هي عليه إلى انخفاض مستوى المعيشة مما يؤدي إلى انتشار البطالة بصورها المختلفة ، بحيث يعتبر النمو الديمغرافي هو من بين الأسباب التي تؤدي إلى البطالة نتيجة وجود فائض في الفئة النشيطة .

4- عدم ملائمة الهيكل التعليمي لمتطلبات السوق : هناك زيادة كبيرة في خريجي المدارس و المعاهد، و مراكز التكوين و الجامعات دون أن يقابلها طلب على هذه الفئة ، مما يعني فقدان همزة الوصل بين المؤسسات الاقتصادية و المؤسسات التعليمية في جل الدول النامية ، و هكذا ابتعدت عن ملائمة ، مما يحول دون توافق العرض مع الطلب و يرجع ذلك إلى عدم مواكبة السياسة التعليمية للمتطلبات السوق خاصة التخصصات الجديدة أو النادرة² .

أي أنه التزايد المستمر لخريجي الجامعات و المعاهد و عدم موافقة التخصصات لمتطلبات سوق قد تؤدي إلى تفاقم مشكلة البطالة .

¹ - رمزي زكي ، نفس المرجع السابق ، ص 104 .

² - مداخلة من إعداد الأستاذ جمال بن السعدي ، إ. زواش الرضا ، البطالة في الجزائر ، جامعة المسيلة .

5- تخطيط القوى العاملة : يعد السبب الجوهري في زيادة حدة البطالة ، بحيث تهدف إلى خلق الوظائف و الأعمال إلى تحقيق الاستخدام الجيد للموارد البشرية ، و ربما تحقيق فائضا في رأسمال سوف يعاد استثماره إذ تمكن من معرفة الأعداد المطلوبة من اليد العاملة في مختلف المجالات ، و إمكانية التعرف على الفجوات فيما بين المطلوب و المعروض من العمل أو تغير في أساليب الإنتاجية و بالتالي تحديد الحجم الأمثل لازم من العمالة كما و نوعا ، و هذا ما يجعل المساعدة من تقليص معدلات البطالة ، و بالتالي توجيه العمالة إلى القطاعات الأكثر حاجة إليها .

و بالتالي سوء التخطيط للقوى العاملة ناتج عن عدة عوامل منها :

- توافق بين البيانات الإحصائية و ما هو في الواقع .

- الفرق الشاسع بين السياسة التعليمية و التكوين و السياسة العامة للتشغيل .

6- التوزيع الجغرافي للسكان : له تأثير كبير في تفاقم أزمة البطالة حيث ان الهجرة الريفيه إلى المدن تزيد من حدة اكتظاظ في المدن و توفر مناصب العمل تجده قليل .

7- الوضع الأمني : يلعب دورا بارزا في تفاقم مشكلة البطالة ، فإذا كانت دولة ما ليست مستقر أمنيا هذا يزيد من هروب القوة العاملة إلى دولة أخرى أو إلى المناطق أخرى داخل الدولة ، و هي مستقرة أمنيا مما يؤدي إلى زيادة معدلات البطالة للدولة المستقلة لهذه القوة العاملة .

8- تطبيق سياسة الإصلاح الاقتصادي : إن تطبيق سياسات الإصلاح الاقتصادي في مختلف الدول العربية و ما صاحبها من عملية الخصخصة ساعد على انتشار البطالة بين العمال و كذا توافد العمال الأجانب و بالأجر الزهيد .

9- السلطة أو الحكومة : تجمل الحكومة على عاتقها المسؤولية الكبرى في تضخم ملف البطالة و تعطله و من أهم الأسباب عدم جدية الحكومات فيما يتعلق بالإصلاح الاقتصادي الشامل و المتكامل بوصفه حلا جذريا لغالبية المشاكل العالقة لا سيما فيما يتعلق بالجانب الاقتصادي ، ذلك لأن إصلاحه يتطلب قرارا فوريا صادقا يمس الجانب التعليمي و الجانب الاقتصادي و التشريعي .

10- خروج المرأة للعمل : قد أثارت هذه القضية جدال واسع على المستوى الوطني العربي إذ يحرم على المرأة خروج للعمل عند بعض الدول العربية خاصة الخليجية منها ، غلا أن هناك نوع من التحرر للمرأة في جل الدول العربية.¹

كذلك من أهم الأسباب التي هي وراء ارتفاع معدلات البطالة خاصة في الدول العربية هي الزيادة في عدد الإناث القادرات على العمل و الراغبات في العمل و الأداء الاقتصادي غير المتناسب مع المعروض من العمالة ، و تقلص فرص التوظيف في القطاع العام و الذي يرافق مع عدم تمكن القطاع الخاص باستيعاب الأعداد المتزايدة من طالبي العمل.²

¹ - مجلة الأبحاث ، العدد 0 ، سنة 2006 ، ص 141 .

² - د. كراش رابع ، مسدور فارس ، أوراق بحثية ، ندوة عربية المنعقدة خلال الفترة 26-28 أبريل 2006 ، ص 28 ، الجزء 1 .

المبحث الثالث: الآثار المترتبة عن مشكلة البطالة و إجراءات الحد منها .

تعتبر البطالة أخطر المشكلات التي تواجه المجتمع ، بل إنها إحدى أهم العقبات التي عليه التنمية، فهي تعني عدم الاستفادة الكاملة من الموارد البشرية و لها علاقة وثيقة باتساق نطاق الفقر و انتشار الجريمة لذا توجب على الحكومات التعجيل بالحلول التي منشأها محاربة هذه الآفة .

المطلب الأول : آثار البطالة .

تترتب على ارتفاع معدل البطالة مجموعة من الآثار على الصعيد الاقتصادي و الاجتماعي و على الصعيد السياسي أيضا .

1- الآثار الاقتصادية للبطالة¹.

1-1 تعتبر البطالة ضياعا حقيقيا للموارد الاقتصادية ، فهي فقدان حقيقي للسلع و الخدمات التي يمكن إنتاجها بواسطة العمال المتعطلين ، و حتى حينما يتاح لهؤلاء المتعطلين فرصا للعمل و يصبح لهم إنتاج فإن عملهم هذا و إنتاجهم لن يعوض الفاقد الذي حدث خلال فترة البطالة .

2-1 هناك خسارة تترتب على بطالة العمال المهرة و متوسطي المهارة حينما تطول فترة بطالتهم و تتمثل الخسارة في فقدانهم التدريجي لمهاراتهم أو خبراتهم ، فمن المعروف أن المهارة و الخبرة تكتسب بالاستخدام و تنمو مع الزمن بعد ذلك ، خصوصا كلما تعرض العامل لمواجهة فنون إنتاجية حديثة .

3-1 تبيد أموال الدولة من خلال تخصيص جانب من موارد الدولة للإنفاق على الاحتياجات الأساسية للمتعطلين ، فالحكومات تجد نفسها مواجهة بمشكلة اجتماعية و سياسية خطيرة كلما وجد متعطلون فقدوا مصادر دخلهم ، و هذا لا بد من توفير الإعانات الضرورية عن طريق الميزانية العامة ، فمبالغ هذه الإعانات كان من الممكن -في غياب البطالة- أن تذهب لبناء مدارس أو مستشفيات أو مرافق أخرى .

¹ - " دور السياسة النقدية في معالجة البطالة حالة الجزائر " ، مذكرة التخرج ، مستخرجة من الموقع :

<http://www.elanin.com/vb/showthread.php?t=8066> .

2- الآثار الاجتماعية للبطالة¹.

للبطالة آثار اجتماعية لا تقل سواءاً أو خطورة عن الآثار الاقتصادية ، بل أنها تنعكس بعد ذلك في شكل آثار اقتصادية خطيرة ، فالأشخاص الذين لا يملكون وظائف أو الذين كانوا يشغلون وظائف ثم فقدوها و أصبحوا متعطلين يتعرضون و عائلاتهم لتدهور أحوالهم المعيشية ، ثم تتدهور أوضاعهم الاجتماعية و ظروفهم النفسية حينما يضطرون إلى طلب المعونة من أقاربهم و أصدقائهم و جيرانهم ، و قد يقع هؤلاء في مشكلات معقدة نتيجة الاستدانة و الرغبة في إخفاء حقيقة أوضاعهم البائسة .

مشكلات الشباب قد تكون أسوء بالرغم من أنهم متعطلون لأول مرة ، حيث يتأثرون أكثر من غيرهم بالبطالة و من أهم هذه الانعكاسات نذكر :

1-2 الجريمة و الانحراف : إن عدم حصول الشباب على أجر مناسب للمعيشة قد يضطره إلى الحصول عليه بطرق كالسرقة و النصب و الاحتيال .

2-2 العنف و التطرف : و يلجأ بعض الشباب إلى الجريمة و العنف عندما لا يجد لنفسه هدفاً محدداً و هو يشكل فريسة سهلة للجماعات المتطرفة التي تعتبر مصيدة لهؤلاء الشباب .

2-3 الشعور بعدم الانتماء : أي شعور الشاب بعد الانتماء لوطنه الذي عجز عن إيجاد وظيفة له و بالتالي ينتمي الشاب إلى أي بلد يوفر له منصب عمل .

2-4 الهجرة وما تحمله من مشاكل : بعض الشباب يجد أن الهجرة إلى بلد آخر هو الحل الأمثل لتحقيق طموحه على الرغم من المخاطر و المشاكل التي تحملها هذه الفكرة .

3- الآثار السياسية :

تؤثر البطالة على المجتمع من الناحية السياسية حيث يبدأ ظهور التيارات السياسية المختلفة حسب الظروف الاقتصادية و السياسية و الاجتماعية التي تحيط بالمجتمع ككل مما يهدد الأمن السياسي للدولة ، و يستغل زعماء تلك لتيارات وجود ظاهرة البطالة بالمجتمع و تفرغ كثير من مواطنيه بلا عمل و يبدأ في تشكيل التنظيمات المناهضة لنظام لحكم القائم مما يهدد الأمن السياسي للوطن .

¹ - د. كراش رابع ، مسدور فارس ، أوراق بحثية ، ندوة عربية المنعقدة خلال الفترة 26-28 أفريل 2006 ، ص 28 ، الجزء 1.

¹ - جمال حسن أحمد عيسى البرحانة ، "مشكلة البطالة و علاجها دراسة مقارنة بين الفقه و القانون" ، اليمامة للطباعة و

النشر و التوزيع ، دمشق ، بيروت ، ص 59 .

المطلب الثاني : إجراءات الحد من البطالة .

أولا : قيام الدولة بدور فعال لحل مشكلة البطالة .

و يتمثل دور الدولة إجمالاً في حل مشكلة البطالة إجمالاً كما يلي¹:

1- قيام الدولة بتوفير فرص العمل المناسبة لكل شخص و بالأجر المناسب تحقيقاً لمبدأ التوازن بين الدخل و أسعار السلع .

2- قيام الدولة بالتخطيط لسياسة التعليم و التنسيق بين الجهات المسؤولة عنه .

3- قيام الدولة بتوجيه الشخص المناسب في المكان في حالة تعيينه حتى لا يؤدي عكس ذلك إلى بطاقة مقنعة .

4- قيام الدولة بتوجيه البطالة المقنعة حالياً إلى أماكن و جهات محتاجة إلى هذه العمالة .

5- عدم التوسع في برنامج الخصخصة و إلغاءه نظراً لآثاره السلبية .

6- قيام الدولة بالتوسع في بناء المصانع و إنشاء المشاريع الإنتاجية .

7- الحد من إغراق السوق المحلي بالسلع المستوردة و التي لها نظيراً فيه ، لا سيما إذا كان سعر المستورد أقل من المحلي .

8- قيام الدولة بتسهيل الاستثمارات أمام المستثمرين لخلق فرص عمل جديدة .

9- قيام الدولة ببث الوعي الديني و الصحي و الاقتصادي و القانوني بجرمة الاتجار في المخدرات و خطورة العمل فيها و ذلك من أجل الحصول على ربح و مال أكثر و أسهل من الأعمال الأخرى .

10- قيام الدولة بتوقيع العقوبات الرادعة علانية على كل من يقوم بالاتجار في المخدرات حتى يكون عبرة لكل من تسول له نفسه فعل ذلك .

11- قيام الدولة محتلة في الوزارات و الهيئات بالاستعداد للمهاونة و المشاركة المالية و العينية لمحاربة البطالة لا سيما الوزارات و الهيئات التي تدر عائداً مالياً .

12- توجيه الحكومة بترشيد الإنفاق و الإستهلاك في موازنة الوزارات و الهيئات لدى الدولة .

13- قيام الدولة بتخفيض الميزانية المخصصة لكل وزارة أو هيئة بنسبة معينة .

¹ - أسامة السيد عبد السمیع ، "مشكلة البطالة في المجتمعات العربية و الإسلامية الأسباب-الآثار-الحلول" ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، الطبعة الأولى ، 2008 ، ص 97-99 .

- 14- قيام الدولة بتحصيل رسوم إضافية على بعض السلع و الخدمات غير الضرورية بنسبة مختلفة لتوجيهها إلى الصندوق التنموي لمحاربة البطالة .
- 15- قيام الدولة باقتطاع يوم من الراتب الأساسي شهريا لكل موظف .
- 16- اقتطاع جزء من دخول الدولة و بنسب معينة مساهمة لمحاربة البطالة .
- 17- قيام الدولة بتخفيض سن الإحالة للمعاش المعمول به حاليا من 60 سنة و 65 سنة في بعض القطاعات إلى 55 سنة و عدم السماح بالمد بعد ذلك .
- 18- قيام الدولة بفتح الباب أمام العاملين و موظفي الدولة للإحالة إلى المعاش المبكر اختياريا بدءا من 50 سنة .
- 19- سماح الدولة للعاملين لديها و لمن يرغب في ذلك بالعمل نصف الوقت الرسمي نظير نصف الأجر .
- 20- قيام الدولة بفتح الإجازات بدون مرتب و بدون حد أقصى أمام موظفيها لجميع التخصصات باستثناء ما تراه مقيدا بمدة ، مما يتيح الفرصة للإعلان و التعيين في هذه الوظائف الخالية .
- 21- قيام الدولة بإسناد المتوفر لديها من الوظائف حاليا إلى الشباب خاصة .
- 22- قيام الدولة ممثلة في وزارة القوى العاملة بإبرام الإتفاقيات و المعاهدات مع الدول العربية و الأجنبية لتصدير أيدي عاملة ، سواء كانوا مهن يعملون أو كانوا عاطلين .
- ثانيا : قيام الأفراد بدور فعال لحل مشكلة البطالة .**

و يتمثل دور الأفراد لحل هذه المشكلة في :¹

- 1- اضطلاع رجال الأعمال و أصحاب المشاريع الخاصة بدور فعال في خلق فرص عمل في حالة عجز الدولة عن ذلك أو تخفيضا عنها من بناء مصانع أو مزارع ... الخ .
- و من ثم يقول أحد العلماء الحديثين و يؤكد على ذلك بقوله (إن المجتمع مسؤول عن توفير العمل المناسب لهذا الشخص إن كان متبطلا ، و الأجر المناسب إن كان عاملا و الضمانات إن عجز عن العمل ، أو أصيب فيه أو توفي و ترك ديناً أو ضياعاً جالياً و عالياً) ، فهذا ضمان اجتماعي لأولاد

¹ - أسامة السيد عبد السمیع ، مرجع سبق ذكره ، ص 165 .

درب الأسرة الذي مات لاسيما إن مات و لم يترك مالا ، و من ثم يقول سيدنا أبو ذر : (عجبت لمن لا يجد القوت في بيته كيف لا يخرج على الناس شاهرا سيفه) و معلوم أن البطالة سببا رئيسي في عدم وجود القوت للفرد في المجتمع ، مما يجعله أي البطالة أداة لارتكابه الجرائم كما سبق ذكره في آثاره البطالة .

و من ثم يجب على القطاع الخاص إن يقوم بقدر استطاعته بدور بارز للمساهمة بشكل فعال لحل مشكلة البطالة من بناء مصانع أو إنشاء مشاريع إنتاجية أو زراعية أو صناعية بكافة أنواعها و التي لا شك أنها تستعيب أكبر قدر ممكن من الطاقات المعطلة من الشباب

2- و جوب حسن المعاملة للعاملين لديهم و التأمين عليهم و إعطاؤهم للأجور بما يتناسب مع تضخم الأسعار:

و هذا أدعى للاستقرار و عدم البحث عن فرصة عمل لدى الحكومة إذا ما راودته نفسه لذلك حيث أن ما يبحث عنه و هو الاستقرار و المعاش بعد الكبر ، متوافر بالنسبة له ، و من ثم يعتبر ذلك إذا ما تم بهذه الصورة محاربة البطالة .

ما يجب على البطالة أن تفعله تجاه مساهمة القطاع الخاص لحل مشكلة البطالة :

و كعرفانا و تقدير للدور العظيم الذي يقوم به القطاع الخاص من مجهودات لحل مشكلة البطالة فإنه يجب على الدولة تشجيع مثل هؤلاء و دعوتهم في الاستمرار ، بل و تحفيزهم من أجل الاستمرار و ذلك بأن تقوم بإعفاء من يقوم بتعيين كذا من العاملين مثلا (عدد تقدره بالفرد) من نسبة من الضرائب المفروضة عليه مثلا أو تقديم كافة التسهيلات له من استخراج تصاريح أو تراخيص ،... الخ أو إعفاءه من بعض الرسوم الجمركية نسبة يقدرها أهل الخبرة في ذلك ... إلى غير ذلك من صور التسهيلات .

قيام الدولة و الأفراد معا بدور مشترك لحل مشكلة البطالة .

و يكمن هذا الدور المشترك في :¹

1- التوعية الدينية لتحفيز الشباب على العمل حتى و لو كان بسيطا حقيرا في نظره .

¹ - أسامة السيد السميع ، مرجع سبق ذكره ، ص 168 .

2- التوعية بقيمة العمل لتحفيز الشباب الكسول الذي يفضل حياة الشرف على الجد و بذل الفرق.

المطلب الثالث : مقترح لعلاج مشكلة البطالة .

مما سبق يتضح لنا أن معظم الحلول التي وضعت لمعالجة مشكلة البطالة تعتبر نظرية يصعب تفعيلها في ظل المشاحنات و الخلافات الثائرة بين الدول العربية .

و لذا فإننا نقترح لعلاج مشكلة البطالة حلا عمليا يمكن تطبيقه كل دولة على حده و هو أن تقوم البنوك بمنع العاطلين قروضا لمساعدتهم على حل مشكلة البطالة التي يعانون منها وذلك طبقا للمؤهل العلمي و الحرفة و السن لكل عاطل و يتم تسجيل بياناتهم على الحاسب الآلي وذلك لسهولة التصنيف و استرجاع البيانات ، و أن يصنف العاطلون إلى تخصصات يمكن الاستفادة منها ، و يتم تجميعهم في مجموعات كل مجموعة تكون شركة أو مشروع بحيث تكون الدولة شريكا أساسيا في هذه الشركة أو المشروع و لكن كل هذا بشروط مهينة سنوضحها فيما يلي :¹

أولاً: شروط المستفيد من القرض .

- 1- أن يكون الشخص المستفيد من القرض من مواطني الدولة .
- 2- أن يكون الشخص المستفيد من القرض عاطلا عن العمل .
- 3- أن يكون له الرغبة في العمل .
- 4- أن يكون في سن العمل .
- 5- أن يكون له مهنة أو حرفة يمكن أن يستفاد بها في هذه الشركة أو المشروع .

ثانياً: شروط القرض .

- 1- يتم تسديد القرض طبقا للمؤهل العلمي و حرفة و سن و قيمة الراتب الذي سبتقاضاه العاطل من هذه الشركة أو المشروع .
- 2- يتم تسديد القرض على عشر سنوات أو على حسب المدة التي يحددها القانون على إدارة الشركة أو المشروع .
- 3- يتم تسديد القرض عن طريق استقطاع جزء من الراتب .

¹ - محمد حسين عبد القوي ، "البطالة المشكلة و العلاج" ، مركز الإعلام الأمني ، مملكة البحرين ، ص 9 .

- 4- لا يتم تسليم القرض للشخص العاطل و إنما يتم تسليمه إلى الشركة أو المشروع المرفع إنشاؤه .
 - 5- يتم تسليم العاطل عدد من الأسهم بقيمة القرض (حصة العاطل في الشركة أو المشروع) .
 - 6- لا يتم التعامل في هذه الأسهم إلا بعد مدة معينة يحددها القانون على إدارة الشركة أو المشروع و تعتبر هذه المدة هي الفترة الزمنية المقترحة لاكتمال الشركة أو المشروع .
 - 7- لا يحق للشخص أن يبيع الأسهم التي يمتلكها إلا إذا ترك العمل في الشركة أو المشروع و ذلك لضمان إخلاصه و تفانيه في العمل ،
- ثالثا : شروط الشركة أو المشروع .

- 1- يجب أن تشارك الدولة بجزء من حصة الشركة أو المشروع .
 - 2- يجب أن تكون بقيمة الأسهم ملكا للأشخاص العاطلين .
- رابعا : مميزات الحل .
- 1- تشغيل و استثمار أموال البنوك في مشروعات حقيقية .
 - 2- يكون القرض مضمون السداد لأن المقترض لم يتسلمه فيده .
 - 3- المشروعات مضمونة النجاح إنشاء الله لأن القائمين عليها هم أصحاب رأس مال .

خلاصة الفصل :

تعتبر مشكلة البطالة كما تم التطرق إليه في هذا الفصل واحدة من أخطر المشكلات التي تعاني منها المجتمعات ، كما تعتبر أحد أهم التحديات التي يجب على الدول عامة و الجزائر خاصة الانتباه لها حاليا حيث يتوجب عليها أن شرع في العمل على إيجاد السياسات و الاستراتيجيات التي يمكن من خلالها مواجهة هذه المشكلة حتى لا تتفاقم المشكلات المترتبة عليها .

الفصل الثالث

مساهمة مؤسسة مطاحن المروج الكبرى في خلق فرص
عمل ودور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
في التخفيف من حدة البطالة

الفصل الثالث : مساهمة مؤسسة مطاحن المروج الكبرى في خلق فرص العمل و دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التخفيف من حدة البطالة

تمهيد :

إن انتشار ظاهرة البطالة بالجزائر ، وما لحقته من أضرار بكيانها الاقتصادي و الاجتماعي دفع بالمسؤولين إلى وضع عدة آليات للحد من هذه الظاهرة و التخفيف منها ، و من بينها التشجيع على إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بهدف المساهمة في استحداث مناصب عمل جديدة ، تماشيا مع ما حققته من نتائج جيدة في كثير من الدول فيما يخص التنمية الاقتصادية ، و في مجال التوظيف .
و عليه سنحاول إبراز نتائج المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بولاية تيارت من خلال التوجه إلى مؤسسة مطاحن المروج الكبرى بفرنندة و إجراء تريض تطبيقي داخل المطحنة و في هذا السياق قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث ، تطرقنا في المبحث الأول بتقدم المؤسسة محل الدراسة وذلك بتقدم تعريف للمؤسسة و تحديد موقعها ، و في المبحث الثاني قمنا بتقدم المصالح الموجودة داخل المؤسسة و الآفاق المستقبلية و الطموحات التي تسعى المطحنة إلى تحقيقها ، أما في المبحث الثالث فقمنا بالتطرق إلى الدور الفعال الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التحقيق من عدة البطالة في الجزائر .

الفصل الثالث : مساهمة مؤسسة مطاحن المروج الكبرى في خلق فرص العمل و دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التخفيف من حدة البطالة

المبحث الأول : التقديم بالمؤسسة .

تعد مؤسسة مطاحن المروج الكبرى من بين المشاريع الإنتاجية بالمنطقة و ذلك من خلال تحقيق اكتفاء ذاتي للمنطقة و المناطق المجاورة ، كما توفر مناصب شغل لساكني مدينة فرندة ،ومن ثم التخفيف من حدة البطالة.

المطلب الأول : تعريف مطاحن المروج الكبرى .

مطاحن المروج الكبرى هي مؤسسة ذات مسؤولية المحدودة -خاصة- بمعنى دقيق و تم إنشاء المؤسسة في سنة 2001 و تم مزاولة النشاط في 2010 و هذا التأخير في بداية النشاط كان بسبب مشاكل إدارية ، أما رأسمالها فيقدر بـ 12000,000,000 و يتمثل النشاط الأساسي لمطاحن المروج الكبرى في تحويل القمح اللين إلى مادة الفرينة ، و إنتاج بعض من مواد التي يستهلكها الأغنام و الأبقار و هي مادة -النخالة- لتغذية الأنعام و تحتوي على عدد معتبر من العمال حيث تتوزع عملية الإنتاج إلى ثلاث أفواج .

- الفوج الأول من الساعة 08:00 صباحا إلى الساعة 15:00 مساء ثم الفوج الثاني من الساعة 15:00 إلى الساعة 22:00 ليلا أما الفوج الثالثة من الساعة 22:00 إلى الساعة 08:00 صباحا و يوجد في كل فوج قائد للفوج يحدد من طرف الإدارة و هذا حسب الخبرة و الأقدمية و المستوى التعليمي، و تقني مختص في الإلكترونيك و المكنيك يقوم بمراجعة دورية للآلات و إصلاحها ، و كل فوج يحتوي على حارس و هناك عامل خاص يراقب جودة المنتج في كل فوج و يقدم تقرير للإدارة ، و يتم المحافظة على سمعة المؤسسة من خلال جودة المنتج ، و تحتوي الإدارة على 10 عمال يعملون من الساعة 08:00 صباحا إلى الساعة 12:00 ومن الساعة 13:30 إلى الساعة 16:00 و يقومون بكل عمليات البيع و الشراء و كل الوظائف الإدارية العديدة و المختلفة ، و توجد مصالح مختلفة في هذه الإدارة و هي : مصلحة الموارد البشرية ، مصلحة التجارة ، مصلحة المحاسبة ، مصلحة التقنية ، ومكتب المدير : الذي يقوم بمراقبة كل الأعمال خطوة بخطوة .

الفصل الثالث : مساهمة مؤسسة مطاحن المروج الكبرى في خلق فرص العمل و دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التخفيف من حدة البطالة

كما تمتلك المؤسسة على مخزن للقمح اللين في المطحنة و الذي سعته 200 طن ، بالإضافة إلى ذلك فالمؤسسة ميرة في اختيار القمح في الجودة العالية و ذلك بالاتفاق مع الديوان الوطني للحبوب و الخضر الجافة بتحديد تعاونية الحبوب و الخضر الجافة بفرنندة و تسعى المؤسسة إلى إنتاج مادة الفرينة من أجل الاستقلالية في الاستيراد ، كما تحتوي مؤسسة المروج الكبرى على عدد هائل من العمال لكثرة الأنشطة و تنوع المهام مثل: الحداد ، الصيانة ، النجاعة ، عمال النظافة ، و غيرها من النشاطات ، و يتم تحديد الأجر من طرف المدير بعد التشاور مع بعض رؤساء المصالح و حسب أهمية العمل أو الوظيفة ، و توجد في المؤسسة مصلحة الموارد البشرية و المصلحة التجارية و المصلحة المحاسبية ، و المصلحة التقنية .

الشكل (01-03) : يوضح تقسيم العمل في المؤسسة .



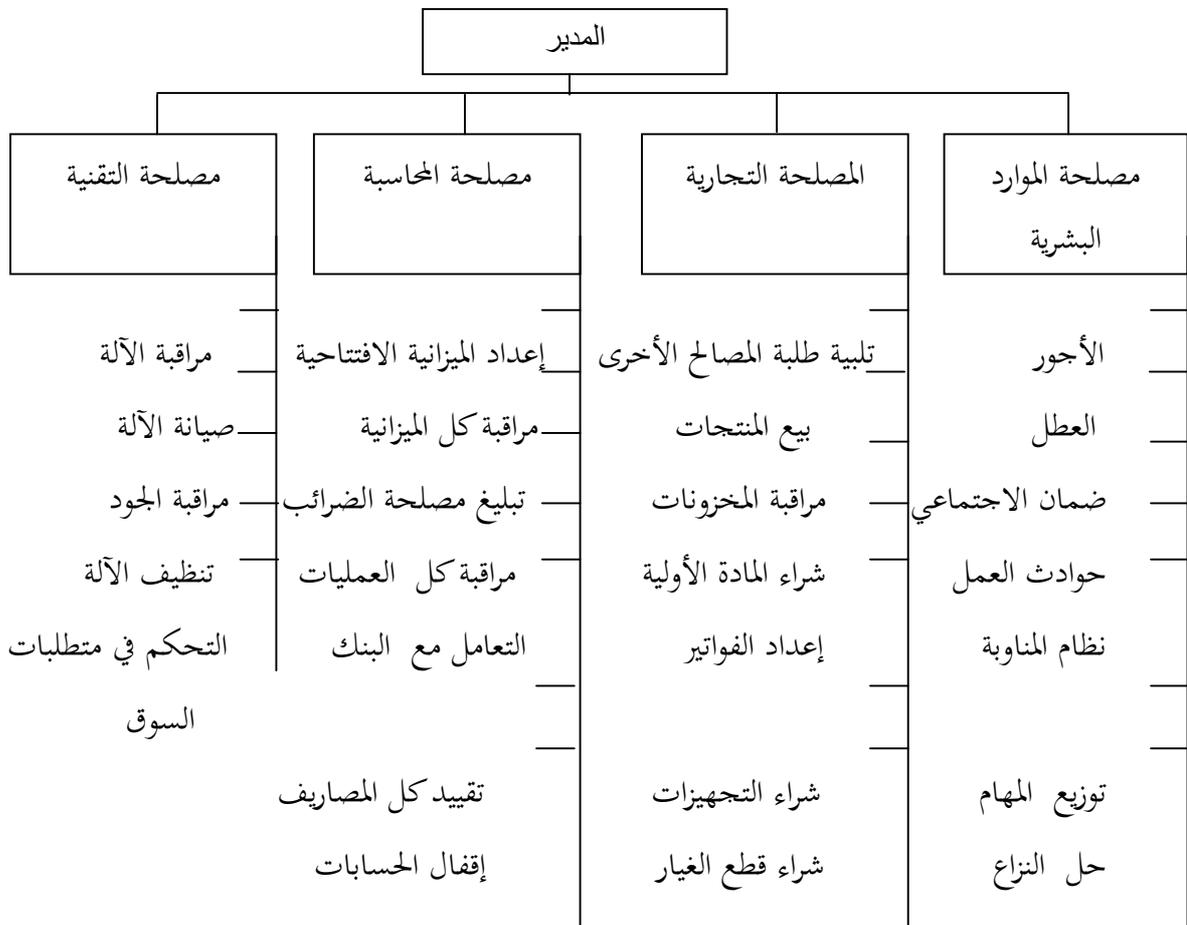
المصدر: من إعداد الكليين ، بالاعتماد على تصريحات السيد، عدلي عمر ، المكلف بشؤون العمال.

الفصل الثالث : مساهمة مؤسسة مطاحن المروج الكبرى في خلق فرص العمل و دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التخفيف من حدة البطالة المطلب الثاني : موقع المؤسسة .

تقع مؤسسة المروج في المنطقة الصناعية ببلدية فرندة في المدخل السفلي تتربع على مساحة قدرها $4685m^2$ أكثر من نصف هذه المساحة مباني و يجاورها ميزان تابع لها من النوع الكبير 800 طن و لديها مساحة خضراء في الحضيرة التابعة لها و أمام المؤسسة و في الواجهة توجد مساحة خضراء جميلة و لديها عامل هو الذي يقوم بمراعاة المساحة الخضراء ، و تتعامل المؤسسة مع الزبائن من مختلف الولاية من البيض ، سعيدة ، تيسمسيلت ، معسكر ، تيارت ، النعامة ، مشرية ، و لديها برامج ضخمة في توسيع و تنويع المنتجات مثل : إضافة آلة لصناعة العجائن و مطاحن جديدة للسميد، وهي بصدد التركيب ، و تقدم خدمة النقل كذلك للزبائن الذين لا يملكون وسائل النقل .

المطلب الثالث : الهيكل التنظيمي للمؤسسة .

الشكل (02-03) : الهيكل التنظيمي لمؤسسة المروج الكبرى بفرندة و مهامه ،



الفصل الثالث : مساهمة مؤسسة مطاحن المروج الكبرى في خلق فرص العمل و دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التخفيف من حدة البطالة

المصدر : من إعداد الطالبين ، من خلال تصريحات السيد ، بالعكرمي عبد القادر ، الممثل عن الشركة .

المبحث الثاني : المصالح الموجودة داخل المؤسسة و الآفاق و الطموحات التي تسعى لتحقيقها .

كغيرها من المؤسسات الاقتصادية، مؤسسة مطاحن المروج الكبرى بفرندة تحتوي على مصالح إدارية مختلفة مختصة تدير شؤونها الداخلية، وفي هذا الصدد سيتم التطرق إلى المصالح الموجودة داخل المطحنة.

المطلب الأول : المصالح الموجودة داخل المطحنة .

أ- مصلحة الموارد البشرية ودورها :

هي عبارة عن جهاز ينشط داخل المؤسسة و لديه مكتب يعمل فيه ثلاثة أفراد

01- رئيس المصلحة 02- نائب رئيس المصلحة 03- و تقني مختص في الإعلام الآلي

فتتوزع المهام على هؤلاء الأفراد بكل الأمور التي تتعلق بالعمال ومن خلال وجود جهاز خاص بمراقبة العمال عند دخولهم إلى المؤسسة صباحا على الساعة 08:00 و خروجهم كذلك و هذا الجهاز مبرمج بكل المعلومات الخاصة بكل عامل من خلال البصمة و كذلك يقوم بمراقبة العمال أثناء العمل و تصرفاتهم و احترامهم للمؤسسة التي يعملون فيها ، و تلقي الشكوى من المسؤولين في الورشة أو رؤساء المصالح و هذا يكمن في تكامل بين المصالح و يقوم رئيس مصلحة بأعداد كل الكافات الخاصة بكل العمال و تقديمها إلى مختلف المصالح منها الضمان الاجتماعي من أجل تسوية الوضعية و تقديم كل الحقوق إلى العمال منها المنح و التقاعد و كل الحقوق "بطاقة الشفاء" و يقوم بتوزيع على العمال كا 15 يوم كممامة الواقية من الغبار و كل 6 أشهر توزيع اللباس و الأحذية و القفازات و القباعة و كل متطلبة العمل على العمال من أجل المحافظة على نظافة العامل و يتم إخضاع كل العمال إلى الطبيب التابع للمستشفى العمومية كل سنة من أجل القيام بالفحوصات و التحاليل من أجل مراقبة صحة العامل و المؤسسة هي التي تدفع التكاليف ، و يقوم رئيس مصلحة الموارد البشرية بتشاور مع مختلف

الفصل الثالث : مساهمة مؤسسة مطاحن المروج الكبرى في خلق فرص العمل

و دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التخفيف من حدة البطالة

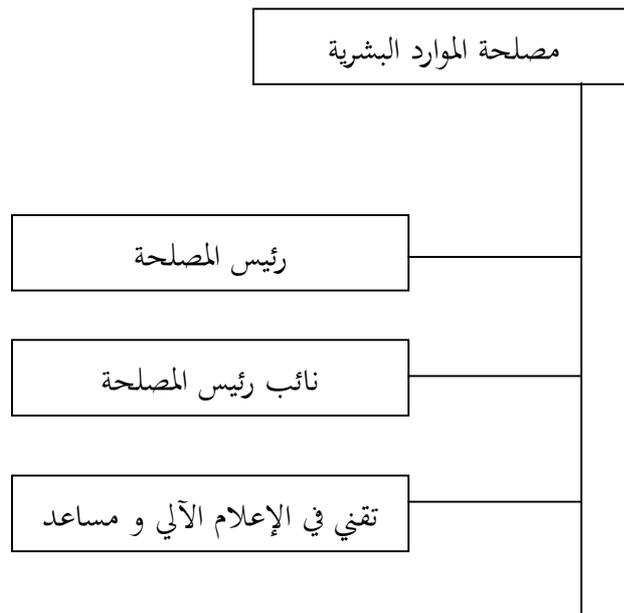
المصالح و المدير خلال الاجتماع بترقية بعض العمال الذين يرون أن لديهم رغبة في العمل و الأقدمية و الخبرة في العمل و القرار وعود المدير .

و يقوم رئيس المصلحة و الموارد البشرية بتعاون مع مصلحة المحاسبة بأعداد ورقة تشمل كل العمال و أجورهم حسب كل مستوي و يتم خصم الغيابة من خلال مراجعة المعلومات التي يقدمها الجهاز ، و إضافة بعض المكافآت تقدم هذه من طرف المؤسسة إلى العامل على النتائج المحصلة عليها ، أو في عيد الأضحى يتم مساعدة العمال على اقتناء الأضحية ، و عند الدخول المدرسي ، أما و الحوافز لبعض العمال ، وكذلك أجر العلاوات مقابل الساعة الإضافية .

و يقوم هذا الجهاز بإعداد برنامج خاص بتوظيف مع المدير و دراسة الملفات المقدمة من طرف طالبي العمل .

كغيرها من المؤسسات الاقتصادية ، مؤسسة مطاحن المروج الكبرى بفرندة تحتوي على مصالح إدارية مختلفة مختصة تدير شؤونها الداخلية و في هذا الصدد سيتم التطرق إلى المصالح الموجودة بداخل المطحنة .

الشكل رقم (03-03) : الهيكل التنظيمي لمصلحة "الموارد البشرية". تتكون من :



و يشمل دور رئيس المصلحة ومساعديه ، عندما يحدث نزاع بين العمال و المؤسسة ، فيقوم رئيس مصلحة الموارد البشرية بالقيام بالإجراءات القانونية التي تم الاتفاق عليها في القانون الداخلي

الفصل الثالث : مساهمة مؤسسة مطاحن المروج الكبرى في خلق فرص العمل

و دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التخفيف من حدة البطالة

للمؤسسة من اجل معاقبة العمال أو الطرد حسب ما ينص عليه القانون ، أم في حالة الغياب ليوم واحد بدون مبرر أو إخطار سابق يتم خصم يومين من الاجر مع تقديم استفسار للعامل من اجل الإجابة عليه ، و يخصم يوم كامل عند التأخر عن العمل أكثر من ساعتين من الزمن ، و عند التغيب لأكثر من يومين يتم إرسال رسالة إلى العامل عبر البريد و عند استمرار الغياب و يتجاوز 48 ساعة فيتم إرسال رسالة أخرى و تنفيذ الإجراءات القانونية اللازمة حيث يتم توقيف العامل عن العمل و معاقبته ، أما بنسبة لغياب مبرر في حالة المرض لا يواجه العامل أي مشكلة و يحصل على الأجر من الضمان الاجتماعي ، و يقوم رئيس المصلحة بإعداد الرواتب في وثيقة يوم 28 ماي من الشهر الجاري و تقديمها إلى المدير و يتم دراستها من طرف المدير و توقيع عليها ثم تصرف الأجر للعمال مباشرة ، أما سندات العطل فهناك برنامج مسطر في بداية السنة حيث يقوم بتقديم العطلة بانتظام و يتم توقيع العطلة من طرف رئيس مصلحة الموارد البشرية ، و هذا التنظيم يتم من أجل تقادي المشاكل في العمل ، أم السائقين فلديهم برنامج خاص بهم في العطل و كذلك الأجر حيث يوجد 5 سائقين احتياطيين بحيث يتم التناوب عن العمل و يحصل السائق على مبلغ من المال من أجل المبيت و الأكل و غيرها من المصاريف أما الوقود فالمؤسسة تتعامل بالتذاكر مع المحطات و الوقود .

أما تقني الإعلام الآلي في المصلحة فيقوم بتسجيل كل العمليات في الحاسوب و طبع الوثائق .

كيفية التعامل مع الأجر :

لكل عامل في كل شهر وثيقة تحتوي على الأجل بالتفصيل وكل المعلومات من أجل قدرت العامل على الاحتجاج على مستوى مصلحة الموارد البشرية إذا كان هناك غموض و هذه الورقة تحتوي على كل المعلومات المتعلقة بالمؤسسة و العامل ، اسم العامل ، رقم العامل في المؤسسة ، تاريخ و مكان الازدياد ، الوظيفة ، معلومات الخاصة في الحالة العائلية .

أما في الجدول فتحتوي على كل المعلومات المتعلق بالأجر عند الغيابات ، بصفة عامة سبب النقصان و سبب الزيادة في الأجر ومن خلال هذه الوثيقة يمكن للعامل معرفة إذا تم تعويض الساعات الإضافية التي قام بها و اكتشاف الأخطاء إذا كانت موجودة .

الفصل الثالث : مساهمة مؤسسة مطاحن المروج الكبرى في خلق فرص العمل و دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التخفيف من حدة البطالة مكونات الأجر :

لكل عامل مجموعة من الحقوق التي يحصل عليها خلال كل شهر و بعض الآخر خلال سنة و نذكر منها:

01- العطلة السنوية :

أن العامل يحصل على عطلة مرة واحدة خلال سنة مدتها 30 يوم و يمكن تجزئتها حسب إرادة العامل إلى جزئين و هذا بطلب من العامل و تكون هذه العطلة مدفوعة الأجر ، و لكن توجد بعض الوظائف حساسة مثل التقني الذي يقوم بصيانة الآلة التي لا يعرف غيره تصليحها ذلك فيمكن أن تتصل به المؤسسة و هو في عطلة من أجل تصليح ذلك مقابل مضاعفة الأجر ، وهذا يكون باتفاق بين الطرفين ، المؤسسة و العامل .

02- العلاوات و الخبرة المهنية :

في مطاحن المروج الكبرى تمنح للعامل الذي لديه خبرة في مجال العمل مبالغ إضافية في الأجر مقابل الخبرة في العمل و تكون بنسبة معينة ، و تتطور هذه النسبة بعد مرور سنوات من العمل ، و في الغالب يوجد بعض العمال كانوا يعملون في مؤسسة عمومية في الماضي و التحقوا بمطاحن المروج الكبرى و هم الذين يستفيدون من مبلغ المخصص للخبرة المهنية و الأقدمية بنسب مختلفة و هذا الأمر هو الذي يحدث الفوارق في الأجر بين العمال و تحدد النسبة 1,4% في السنة الأولى ثم تزيد النسبة و تحسب كالتالي :

$$\text{النسبة} \times \text{الأجر القاعدي} = \text{علاوة الخبرة المهنية}$$

03- منحة المردود الفردية :

تحدد هذه المنحة ببعض المعايير و هي ، الحضور المبكر إلى المؤسسة ، الغيابات ، الانضباط داخل المؤسسة احترام القوانين الداخلية للمؤسسة و حس الوظيفة كذلك ، و توزع هذه المنحة خلال كل شهر و هي محددة بمبلغ مالي معين الذي تحدده النسبة 3% تبعا للمعايير المذكورة سابقا و غالبا يستفيد منها كل العمال .

$$03\% \times \text{الأجر القاعدي} / 100 = \text{منحة المردود الفردية} .$$

الفصل الثالث : مساهمة مؤسسة مطاحن المروج الكبرى في خلق فرص العمل
و دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التخفيف من حدة البطالة
04- منحة العمل في الليل :

و هي عبارة عن مبلغ من المال يصرف للعمال الذين يعملون في الفوج الثالثة تدفع كل شهر 15
دج في اليوم .

$$15 \text{ دج} \times 24 = \text{منحة العمل في الليل} .$$

05- الساعات الإضافية :

يصرف تعويض عن الساعات الإضافية التي يقوم بها العامل خارج أوقات العمل القانونية ، مبلغ
مالي لكل ساعة وحسب عدد الساعات ، أما السائقين فتمنح لهم مبالغ مادية عند كل عملية يقومون
بها من أجل الأكل و المبيت و يزيد هذا المبلغ كلما كانت المسافة بعيدة مثلا :¹

- سائق يتوجه إلى وهران 15000 دج .

- سائق يتوجه إلى سعيدة 8000 دج .

- سائق يتوجه إلى البيض 8000 دج .

- سائق يتوجه إلى بشار 20000 دج .

- سائق يتوجه إلى معسكر 5000 دج .

- سائق يتوجه إلى الأغواط 8000 دج .

- سائق يتوجه إلى نعامة 12000 دج .

- سائق يتوجه إلى الجلفة 12000 دج .

- سائق يتوجه إلى تيسمسيلت 6000 دج .

وهذه المبالغ التي تمنح إلى السائقين محددة من طرف المدير .

06- السلة :

تمنح السلة في الأجر الشهري للعمال مقابل تقديم وجبة في المؤسسة و المقصود بالسلة شراء مادة
الحليب من طرف العامل و هذا باتفاق بين العامل و المؤسسة و تقدر بـ 120 دج كل يوم .

¹ - مقابلة شفوية مع السيد : غول أحمد ، المسير المالي للشركة .

الفصل الثالث : مساهمة مؤسسة مطاحن المروج الكبرى في خلق فرص العمل و دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التخفيف من حدة البطالة

$24 \times 120 = 288$ دج في الشهر

و تخصم عند تغيب العامل و تشمل السلة مادة الحليب المفروضة على المؤسسة .

07- الضمان الاجتماعي :

تدفع المؤسسة 09% من أجر العامل في كل شهر للضمان الاجتماعي .

و لكن هذه النسبة التي تخصم من أجر العامل سوف تعوض له في حالة العجز أو المرض .

09% \times الأجر القاعدي/100 = تخصم كل شهر .

08- الضريبة :

هي اقتطاع من أجر العامل تفرض على كل العمال ، حسب نسب محددة في جداول وحسب

المستوى الوظيفي وحسب الأجر القاعدي .

09- المساعدات المالية التي تقدمها للعامل خارج الأجر :

- عند وفاة أحد الأقارب " الأم ، الأب ، الزوجة ، الإبن ، البنت "

- عند الزواج .

- عند شراء مسكن عائلي يتم مساعدة العامل بشروط و اتفاق بين المؤسسة و العامل و لا يتجاوز

هذا المبلغ 10 مليون .

ومدير المطاحن دائما سنظر إلى حالة العمال ومساعدتهم من أجل تنمية العلاقة بين العامل و

المؤسسة التي يعمل فيها ، و لكل عامل الحق في الحصول على كمية من الفريضة التي يحتاجها .

10- الغيابات التي لا تخصم من الأجر :

- في حالة مرض العامل ، مع تقديم تبرير للمؤسسة و ضمان الاجتماعي .

- في حالة بالزواج له الحق في 10 أيام.

- في حالة وفاة أحد الأقارب 3 أيام .

- في حالة مرض أحد أفراد العائلة فله الحق في يوم واحد.

- و يسمح للعامل الخروج من المؤسسة لمدة ساعة او أكثر بإذن من رئيس المصلحة و برخصة موقع

عليها .

الفصل الثالث : مساهمة مؤسسة مطاحن المروج الكبرى في خلق فرص العمل
و دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التخفيف من حدة البطالة
كشف الراتب :

إعداد كشف لراتب بالتفصيل :

01- الأجر القاعدي :

وحدة القياس × رقم الاستدلالي للمنصب = أجر القاعدي .

مثال : معبى أكياس : صنف 03 ← رقم الاستدلالي 288 = 1296

لواحق الأجر :

02- الخبرة المهنية :

عند العمال المتقاعدين أو التنفيذيين 5 إلى 1 يستفدون من 1,4% من الأجر القاعدي كل عام .

03- المنحة الجزافية : 1 إلى 6 3200 دج

7 إلى 8 2500 دج .

9 إلى 10 200 دج.

11 إلى 50سى 150 دج .

منحة فارق الدخل :

تحدد من خلال الفرق بين الحد الأدنى للأجر 18000 SNMG.

و أجر الأساسي

مثال : أجر القاعدي = 9000 SALAR DE BAZE

المردودية الجماعية أو المشترك = 3200 I.R.C

الخبرة المهنية: = 1260 .

PRC=SBO+IEP* 30%=2737.8

الأجر الأساسي : 150638

الأجر الأساسي + فارق الدخل

1800 دج - 15,0638 = 2936,2 فارق الدخل

الأجر الخاضع للاقتطاع : 180000 دج

الفصل الثالث : مساهمة مؤسسة مطاحن المروج الكبرى في خلق فرص العمل و دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التخفيف من حدة البطالة

الضمان الاجتماعي : 9% = 16200 دج

الضريبة 2760 دج حسب الجدول .

المنح العائلية : 5,50 عند الزواج .

إذا كان هناك أطفال 600 و زوجة 800 إذا كانت لا تعمل .

أما في اقتطاع الضمان الاجتماعي تدفع المؤسسة 35%.

23,75% للتعويض في حالة المرض أو العجز و التقاعد .

0,25%

02% للسكن الاجتماعي .

ب- المصلحة التجارية :

و فيما يتم تلبية وتوفير كل متطلبات المصالح الأخرى من لوازم ومعدات كما تتولى هذه المصلحة مهمة شراء المادة الأولية (القمح اللين) و بيع المنتوجات ، كما تتولى أيضا شراء التجهيزات التي تدخل في عملية الإنتاج من آلات و قطع غيار إلى غير ذلك من مستلزمات عملية الطحن .

ج- مصلحة المحاسبة :

و تتولى هذه المصلحة عملية إعداد الميزانية الافتتاحية بداية السنة و كذلك الختامية كما تقوم بمراقبة كل العمليات الحسابية ، كما تتولى بالتعاملات البنكية .

د- المصلحة التقنية :

و يقوم عمال هذه المصلحة بالمراقبة الدورية للآلات من صيانة و تنظيف وكذلك مراقبة جودة المنتج و التحكم في متطلبات السوق .

الفصل الثالث : مساهمة مؤسسة مطاحن المروج الكبرى في خلق فرص العمل و دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التخفيف من حدة البطالة

المطلب الثاني : الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة .

لقد عملت المؤسسة جاهدة على تحقيق الأهداف المسطرة سواء على المستوى القصير أو البعيد و من بين هذه الأهداف نذكر ما يلي :

1- على المستوى القصير و من أهمها ¹:

- تحقيق أقصى ربح ممكن و ذلك بتحسين قدرتها الإنتاجية و تنويع منتجاتها و تحسين جودة السلع و هذا باستغلال الأمثل و الكامل لطاقتها مع الدخول في المنافسة المحلية أولاً و تحقيق الإكتفاء الذاتي للمنطقة و خلق مناصب عمل إضافية مع إضافة مزايا جديدة لها و البحث عن قطاعات جديدة في السوق ، مع تقديم استخدامات متعددة للسلع بين المستهلكين الحاليين و زيادة عدد موزعي السلعة و البحث عن منافذ جديدة لضمان التغطية الكاملة للسوق و رغم هذا كان هدفها الأساسي الاهتمام الأكبر بأهداف إدارة الموارد البشرية كما لها من دور في تحسين و تطوير النتاج و من بين هذه الأهداف نذكر ما يلي :

- العمل على تطوير المنظمات و المنشآت الإدارية من خلال تطوير الكوادر البشرية المتوفرة .
- وضع استراتيجيات لاختيار أفضل الموظفين و الأفراد و العاملين و تطويرهم تطوير يلي رغبات و أهداف المنظمات و المنشآت الإدارية الحديثة .
- جعل الموظفين في حالة من التكيف الأسري بما يحقق تنمية و تطوير أسريا لضمان تطوير المنشآت و تحقيق أهداف المنظمات بصورة إيجابية و فعالة .
- إبراز الأهداف التنظيمية لدى إدارة الموارد البشرية وإدارة شؤون الموظفين من خلال وضع نظام شمولي و صياغة إستراتيجية حديثة للمستقبل يحقق أهداف المنظمة ككل مع التركيز لتحقيق أهداف النظام العام للمنظمة مما يؤدي إلى إحداث ترابط بين الموظفين و إدارة الموارد البشرية و الأنظمة العليا للمنظمات الإدارية و المنشآت التجارية ككل .

¹ - مقابلة شفوية مع صاحب المطحنة ، قاسمي عمر ، قاسمي مصطفى .

الفصل الثالث : مساهمة مؤسسة مطاحن المروج الكبرى في خلق فرص العمل و دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التخفيف من حدة البطالة

2- على المستوى البعيد : ومن أهمها ¹:

- الدخول في الشراكة الأجنبية للاستثمار في المطحنة الإضافية و مصنع العجائن و الكسكسي و هذا بهدف تنويع المنتجات .
- زيادة مناصب العمل بهدف القضاء و لو نسبيا على مشكلة البطالة .
- إعادة تأهيل الموارد البشرية بواسطة التكوين و الركسلة للإطارات و الأعوان .
- الدخول في المنافسة العالمية و هذا بعد الانضمام إلى منظمة الإيزو التي بدورها تساعدها على تطوير منتوجها و ترويجه و التعريف به .
- الاهتمام بالجانب التكنولوجي و إرساء شبكة الإعلام الآلي .
- وضع سياسات و خطط متعلقة بغدارة الأجور و الحوافز و المكافآت المادية و المعنوية الخاصة بالموظفين و الإداريين و العاملين .

المطلب الثالث : أفاق و طموح المؤسسة .

- تسعى مؤسسة مطاحن مهدية وثبة نوعية لمنتجاتها بحيث تضمن لها ديمومة النشاط فهي تسعى ان تجعل منتجاتها منافسة للمنتجات المستوردة أو المصنعة محليا من طرف القطاع الخاص حيث سطرت برنامجا يتمثل أولا في حصر المشاكل التي تعاني منها و من أهمها :
- الإضرابات المتكررة مما أدى إلى عرقلة ديمومة العمل .
 - المفاوضات من أجل الاستثمار في المطحنة الإضافية بسعة 4 آلاف قنطار في اليوم و مصنع العجائن و الكسكسي بطاقة 750 قنطار في اليوم .
 - ارتفاع أسعار الآلات و المواد الأولية .
 - ارتفاع العرض و قلة الطلب .
 - صعوبة التحكم في النفقات .
- و إيجاد الحلول الكفيلة للقضاء على هذه المشاكل منها :

¹ - مقابلة شفوية / مرجع سبق ذكره .

الفصل الثالث : مساهمة مؤسسة مطاحن المروج الكبرى في خلق فرص العمل

و دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التخفيف من حدة البطالة

- التوصل إلى حل فاصل للقضاء على الإضرابات و هذا بتحقيق متطلباتها .
- الدخول في الشراكة الأجنبية من أجل الاستثمار في المطحنة الإضافية و مصنع العجين .
- تطوير وسائل الإنتاج مع إعادة تأهيلها عن طريق تجديد معداتها .
- إعادة تأهيل الموارد البشرية بواسطة التكوين و الرسكلة لفائدة الإطارات و الأعوان .
- إرساء شبكة الإعلام الآلي و تعميم استعمال الانترنت .

الفصل الثالث : مساهمة مؤسسة مطاحن المروج الكبرى في خلق فرص العمل و دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التخفيف من حدة البطالة

المبحث الثالث : دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية في التخفيف من حدة البطالة .

تعد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة آلية مناسبة و فعالة لتطبيق إستراتيجية التوظيف و خلق مناصب الشغل مما يخفف الضغط على القطاع العام في توفير فرص العمل للداخلين الجدد إلى سوق العمل ، و الجزائر عل غرار باقي الدول العربية تسعى جاهدة ومنذ التسعينات إلى تفعيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الاقتصاد الوطني باعتبارها توجهها تنمويا جديدا قد يعمل في طياتها آثار إيجابية خاصة على مستوى سوق العمل .

المطلب الأول : الإجراءات الجديدة المتخذة لتقليل من حدة البطالة في الجزائر .

لقد صادفت الحكومة الجزائرية في شهر أفريل السنة الجارية على مخطط العمل لترقية للتشغيل و محاربة البطالة الذي يحتوي على سبعة محاور تتمثل في :¹

- دعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي لخلق مناصب شغل دائمة .
- ترقية سياسية تفضيلية باتجاه المؤسسات تشجع على خلق مناصب الشغل .
- ترقية التكوين المؤهل لا سيما في موقع العمل في الوسط المهني لتسيير الإدماج في عالم الشغل .
- تحسين و عصرنه تسيير سوق العمل .
- إنشاء و تنصيب هياكل للتنسيق ما بين القطاعات .
- متابعة آليات تسيير سوق العمل و مراقبتها و تقييمها .
- ترقية تشغيل الشباب باستحداث لنشاطات و تنمية روح المبادرة المقاولاتية بالإضافة إلى التشغيل المأجور من خلال جهاز دعم الإدماج المهني .

و في إطار المحورين الأول و الثاني وكذا تنمية روح المبادرة المقاولاتية المدرجة ضمن المحور السابع يتم التركيز على قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خاصة المصغرة منها باعتبارها تسجل مساهمة

¹ - نبذة وجيزة عن مخطط العمل لترقية التشغيل و محاربة البطالة ، وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي الجزائرية على الموقع :

الفصل الثالث : مساهمة مؤسسة مطاحن المروج الكبرى في خلق فرص العمل

و دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التخفيف من حدة البطالة

معتبرة في خلق مناصب الشغل في السنوات الأخيرة ، الأمر الذي يستوجب ضرورة الاهتمام بهذا القطاع و هذا ما سيتم التركيز عليه في بقية عناصر هذه المداخلة .

المطلب الثاني : دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية في التخفيف من البطالة .

تسهم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية في حل مناصب الشغل خاصة في ظل التزايد المستمر في عددها من سنة إلى أخرى كما هو موضح في الجدول الآتي :

جدول رقم (01-03) : تطور مناصب الشغل المصرح بها خلال الفترة (2005-2010)

(2010) .

السداسي الأول لـ 2010	2009	2008	2007	2006	2005	طبيعة المؤسسة الصغيرة و المتوسطة
940788	908046	841060	771037	708136	642987	المؤسسات الخاصة الأجراء
606737	455398	392013	293946	269806	245852	أرباب المؤسسات
48783	51635	52786	57146	61661	76283	المؤسسات العمومية
-	341885	254350	233270	213044	192744	نشاطات الصناعة التقليدية
1596308	17569664	1540209	13553399	1252707	1157856	المجموع

المصدر : من إعداد الباحثين بناء على المعطيات المدرجة ضمن نشرات المعلومات للسنوات المذكورة

على موقع الوزارة السابق : www.Pmeart-dz.org

انطلاقا من الجدول أعلاه يتضح أن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تساهم في زيادة مناصب الشغل بالتوازي مع الزيادة في عددها ، هذا فيما يخص القطاع الخاص الذي عرف نسب نمو من سنة إلى

الفصل الثالث : مساهمة مؤسسة مطاحن المروج الكبرى في خلق فرص العمل

و دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التخفيف من حدة البطالة

أخرى إلى أن بلغ سنة 2010 مقارنة سنة 2005 ، في حين أن القطاع العام يتراجع فيه عدد مناصب

الشغل نتيجة للتناقص المستمر في عدد مؤسساته الأمر الذي جعله يسهم في تزايد معدل البطالة .

و بالتركيز على القطاع الخاص يمكن توضيح حركيته حسب فئة الأجراء كما يوضحه الجدول

الآتي :

جدول رقم (03-03): حركية المؤسسات الخاصة حسب فئة الأجراء .

قطاع النشاط	مؤسسة مصغرة خاصة	مؤسسة صغيرة خاصة	مؤسسة متوسطة خاصة	مجموع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة
1 الفلاحة و الصيد البحري	129	3	0	132
2 المياه و الطاقة	0	0	0	0
3 المحرقات	6	3	0	9
4 خدمات الأشغال البترولية	14	2	2	18
5 المناجم و المحاجر	30	5	0	35
6 الحديد و الصلب	265	6	0	271
7 مواد البناء	209	10	1	220
8 البناء و الأشغال العمومية	5046	206	23	5275
9 كيمياء ، مطاط ، بلاستيك	79	4	0	83
10 الصناعة الغذائية	494	9	2	505
11 صناعة النسيج	118	4	1	123
12 صناعة الجلد	19	1	0	20
13 صناعة الخشب و الفلين و الورق	376	8	0	384

الفصل الثالث : مساهمة مؤسسة مطاحن المروج الكبرى في خلق فرص العمل

و دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التخفيف من حدة البطالة

71	1	0	70	14 صناعة مختلفة
2103	9	10	2084	15 النقل و المواصلات
2969	8	33	2928	16 التجارة
732	1	8	723	17 الفنادق و الإطعام
1447	8	39	1400	18 خدمات المؤسسات
858	1	-1	858	19 خدمات للعائلات
65	0	6	59	20 مؤسسات مالية
52	1	0	51	21 أعمال عقارية
94	1	13	11880	22 خدمات المرافق الجمعية
15466	59	369	15038	المجموع

المصدر : نشرية المعلومات الإحصائية رقم 17 ، معطيات السداسي الأول لسنة 2010 ،

وزارة الصناعة و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و ترقية الاستثمار ، ص 22 .

من خلال الجدول السابق و يتضح أن غالبية مؤسسات القطاع الخاص هي مؤسسات مصغرة
توظف أقل من 10 عمال يتركز أساسا في قطاعات البناء و الأشغال العمومية ، التجارة و النقل و
المواصلات كما نلاحظ أن قطاع البناء و الأشغال العمومية هو الأكثر استقطابا للاستثمارات الخاصة و
بالتالي الأكثر مساهمة في خلق مناصب الشغل و التخفيف من حدة البطالة .

الفصل الثالث : مساهمة مؤسسة مطاحن المروج الكبرى في خلق فرص العمل
و دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التخفيف من حدة البطالة

المطلب الثالث : مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في إطار ANDI ،
ANSES في التوظيف .

و تنشط في الجزائر أجهزة تشغيل مختلفة موجهة لدعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من بينها
الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI و الوقوف على حصيلة المشاريع المصرح بها حسب عدد
العمال يتم إدراج الجدول الآتي :

جدول رقم (03-04) : توزيع مشاريع الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار حسب عدد العمال
إلى غاية السداسي الأول لسنة 2010 .

عدد العمال	عدد المشاريع	%	القيمة بالمليون دج	%	عدد الأجراء	%
من 0 إلى 9	5429	81.54	87353	35.36	16871	33.09
من 10 إلى 49	1092	16.40	104432	42.27	19833	38.90
من 50 إلى 249	131	1.97	45361	18/36	11653	22.85
أكثر من 250	6	0.09	9894	4.00	2630	5.16
المجموع	6658	100	247040	100	50987	100

المصدر : نفس المرجع السابق ، ص 26 .

حيث يتضح أن الوكالة ساهمت في خلق 6658 مشروعا بقيمة إجمالية قدرت بـ 2477040 مليون دج الأمر الذي ترتيب عنه تشغيل 50987 عامل يتوزعون بنسب متفاوتة في قطاع مؤسسات صغيرة و متوسطة 33,09% في المؤسسات الصغيرة ، 38,90% في المؤسسات الصغيرة و 22,85% في المؤسسات المتوسطة أما النسبة المتبقية 5,16% فهي تصيب المؤسسات الكبيرة .

الفصل الثالث : مساهمة مؤسسة مطاحن المروج الكبرى في خلق فرص العمل و دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التخفيف من حدة البطالة

و على الرغم من الدور البارز للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التخفيف من البطالة بخلق مناصب الشغل تبقى ضئيلة إذا ما قورنت بالأهداف المسطرة بالتركيز على المناصب المستحدثة وفق ما يوضحه الجول الآتي:

جدول رقم (03-05) : مساهمة المؤسسات المصغرة في إطار ANSEJ، CNAC من إجمالي الوظائف المستحدثة خلال الفترة (1999-2007).

النسبة %	عدد المناصب	عدد المشاريع	
6,85	219187	79101	الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب ANSEJ (2007-1999)
0,65	209187	7569	الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC (2007-2005)
100	3198000	-	العدد الإجمالي لمناصب الشغل المستخدمة (2007-1999)

المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على المعطيات وزارة العمل والتشغيل و الضمان الاجتماعي ، بتصرف .

انطلاقا مما سبق يمكن الإجماع على أنه رغم ما يذل من جهود للرقى بقطاع مؤسسات صغيرة و متوسطة في الجزائر و تفعيل دوره في الاقتصاد و كذا دوره البارز في خلق مناصب الشغل ما يزال هذه المساهمة لا ترقى إلى المستوى المطلوب (كما هو موضح في الجدول السابق حيث تم التركيز على المؤسسات المصغرة باعتبارها تمثل النسبة الأكبر في هذا القطاع بالجزائر) وذلك راجع إلى وجود العديد من المعوقات و العراقيل التي تحول دون تحقيق ذلك منها معوقات مالية ، تسويقية ، إدارية ، عقارية ، و معوقات أخرى الأمر الذي يستوجب ضرورة الاهتمام أكثر لرفع هذه التحديات فالمطلوب هو قطاع قابل للنمو و الاستمرارية لا قطاع يكافح من أجل البقاء .

الفصل الثالث : مساهمة مؤسسة مطاحن المروج الكبرى في خلق فرص العمل و دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التخفيف من حدة البطالة

خلاصة الفصل :

تم في هذا الفصل محاولة لتسليط الضوء على مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية و على رأسها مؤسسة مطاحن المروج الكبرى بفرنندة من خلال تسليط الضوء على الدور البارز الذي تلعبه المتقدمة منها و النامية على حد السواء ، فقد سعت جاهدة إلى إيجاد السياسات الكفيلة بعلاجها .

و في ظل هذه الظروف برزت المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كبديل تنموي جديد استفادت منه الدول المتقدمة و قطعت فيه شوطا كبيرا لتتفطن إليه الدول النامية بما فيا الجزائر التي سعت إلى تطويره لجعله آلية مثلى لتطبيق سياسة التوظيف الذاتي و دفع عجلة التنمية .

مختصة علمية

بعد هذا البحث العلمي محاولة لتسليط الضوء على مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية في التخفيف من حدة البطال، هذه الأخيرة التي أضحت مشكلة تؤرق الحكومات المتقدمة منها و النامية على حد سواء، فقد سعت جاهدة إيجاد السياسات الكفيلة لعلاجه، و في ظل هذه الظروف برزت المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كبديل تنموي جديد استفادت منه الدول المتقدمة و قطعت فيه شوطا كبيرا لتتفطن إليه الدول النامية بما فيها الجزائر التي سعت إلى تطويره لجعله آلية مثلى لتطبيق سياسة التوظيف الذاتي و دفع عجلة التنمية.

إنطاقا مما سبق تم استخلاص النتائج التالية:

-لقد برزت المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر بشكل أساسي مع مطلع التسعينيات أمام فشل التجربة التنموية الخاضعة لقيادة المؤسسات الكبيرة و أصبح ينظر لها كونها بديلا تنمويا يعول عليه مستقبلا.

-لقد مرت المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر بعدة مراحل، فبعدها كانت مهمشة و ثاني و في ظل تبني الخيار الاشتراكي بدأ القطاع الخاص يشهد إعادة الاعتبار نسبيا في مرحلة المخططات التنموية، و التراجع عن سياسات الصناعات الثقيلة لحساب الصناعات الخفيفة المتوسطة، حيث توج ذلك بإنشاء وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة سنة 1994، ثم القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و مختلف الوكالات المدعمة لها، و هذا يدل على الاهتمام المتزايد للسلطات العمومية بهذا القطاع.

-للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة خصائص مميزة تجعلها أكثر فاعلية في استحداث مناصب العمل، تتمثل أساسا في ارتفاع كثافة عنصر العمل و انخفاض رؤوس الأموال، وكذا بساطة المستوى الفني للعمال، و مرونتها و مقاومتها للهزات الاقتصادية.

-تواجه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة عدة مشاكل تتعلق أساسا بوجود صعوبات إدارية و بيروقراطية و عراقيل مالية و تسويقية، و كذا المشاكل المرتبطة بالعقار الصناعي، مما يعيق الكثير من الشباب الحيوي في الاندماج و المساهمة الفعالة في النشاط الاقتصادي.

-إن البطالة ظاهرة و واقع معقد و تحمل في طياتها عدة آثار سلبية تنعكس على الوضع الاقتصادي و الاجتماعي، و أن استمرارها و عدم الاهتمام بها يزيد من حدتها، مما ينجر عنها تبعات خطيرة على المجتمع.

تعاني الجزائر من ارتفاع معدل البطالة، حيث أن القضاء الكامل على هذه المشكلة يعد وهم كبير، لكن من الممكن السعي وراء اختيار أفضل الوسائل والأساليب للحد من تفاقمها.

-عرفت البطالة في الجزائر خلال السنوات الأخيرة تراجعاً مستمراً و ذلك يعود إلى الإجراءات المتخذة في سبيل التخفيف من حدة البطالة و التي تركز أساساً على فئة الشباب.

-إن توزيع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاص حسب قطاع النشاط يظهر سيطرت نشاط البناء والأشغال العمومية على مجموع نشاطات القطاع ثم يليه النشاط التجاري، و نعتقد أن هذا يعود إلى التوجه الكبير نحو هذا النوع من مجالات النشاط نظراً لسياسة الدولة الرامية إلى تدارك التأخر في المشاريع المتعلقة بمجال بناء السكن مما شجع على قيام مقاولات خاصة في هذا الشأن نظراً لضخامة حجم المشاريع المسجلة في الفترة الأخيرة.

-إن مساهمة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب هي الأكبر في توفير عدد مناصب عمل بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة مقارنة بباقي الوكالات التي تقوم بدعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

و في هذا الصدد يمكننا إدراج الاقتراحات التالية:

-لابد من توفير البيئة الاستثمارية و القانونية لقطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حتى يمكن الاستفادة منها.

-السعي لوضع سياسات كفيلة بتحقيق استغلال أمثل للطاقات البشرية المتاحة خاصة فئة الشباب منها.

-وضع خطط التدريب المهني تتلاءم مع احتياجات سوق العمل من جهة و الأهداف التنموية من جهة أخرى.

-طرح بدائل تمويلية جديدة للحد من المشكل التمويلي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة باعتباره أهم المشاكل التي تعترض خلق و نمو هذا القطاع.

-تشجيع خلق المؤسسات الصغيرة و المتوسطة للمساهمة في توفير فرص العمل بنسبة أكبر.

-خلق روابط و علاقات اتصال بين الجامعات و مراكز التكوين و المؤسسات الاقتصادية بما يضمن توجيه أصحاب الشهادات إلى سوق العمل.

-إزالة العقبات البيروقراطية و تقديم المساعدات التحفيزية لإنشاء مناصب العمل بنسبة أكبر.

-مساعدة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من خلال تخفيض الرسوم و الضرائب و تقديم الإعفاءات.

آفاق البحث:

إن هذه الدراسة تكتسي أهمية بالغة و ذلك لحاجة الجامعات و مراكز البحث المتخصصة و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الهيئات و الإدارات المتكفلة بهذا القطاع و لأجل ذلك يجب العمل عل تعميق الاهتمام و تميم الجهود في هذا المجال.

و من بين الدراسات التي نقترحها مستقبلا للبحث فيها نجد:

- الآليات الشرعية لتمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
- دور أجهزة التشغيل الداعمة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في حل مشكلة البطالة.
- برامج ترقية و تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في خلق مناصب شغل بالجزائر.

الملخص :

تبرز هذه الدراسة موضوع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في محاربة البطالة ، و ذلك لما لها من قدرة على خلق مناصب الشغل و هذا في ظل جهود الدولة إلزامية لتقليص فوهة البطالة و تحقيق التنمية و التقدم الاقتصادي ، عن طريق تشجيع إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في مختلف القطاعات الاقتصادية، بانتهاج مجموعة من الإجراءات و البرامج التي تهدف إلى تقديم مختلف أشكال الدعم لهذه المؤسسات كما تعمل على تشجيع الشباب لإنجاز مشاريع خاصة ، و في هذا السياق نجد أن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة عدة أدوار فعالة خاصة في مجال خلق فرص العمل و هو موضوع إشكالية بحثنا و المشكلة في السؤال الرئيسي التالي : ما مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة ؟

و من خلال الدراسة النظرية و التطبيقية لموضوع بحثنا توصلنا بأن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة هي من بين القطاعات المساهمة في معالجة ظاهرة البطالة التي تؤثر سلبا على اقتصاديات الدول و استقرار مجتمعاتها، لذا نجد أن جل الحكومات على غرار الجزائر تسعى جاهدة لتوفير و تقديم مختلف سبل الدعم و التشجيع لهذه المؤسسات لتتمكن هذه الأخيرة من خلال مرونتها و سرعتها في التأقلم مع المتغيرات من توفير مناصب الشغل .

الكلمات المفتاحية : المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، البطالة ، خلق فرص عمل .

ثالثة المصادر والمراجع

قائمة المراجع:

أ-المراجع باللغة العربية:

أولاً: الكتب.

- أحمد الأشقر ، "الاقتصاد الكلي" ، جامعة آل البيت ، عمان سنة 2002 .
- أحمد رحمون ، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ودورها في إحداث التنمية الشاملة في الاقتصاد الجزائري ، الجيزة ، المكتبة المصرية للنشر ، 2011 .
- أحمد رمضان نعمة و آخرون ، "مبادئ الاقتصاد الكلي" ، دار الجامعية للنشر ، الإسكندرية .
- أحمد سليمان خصاونة ، اقتصاديات العمل و البطالة خالة الأردن (1979-2009) ، دار الياقوت للطباعة و النشر و التوزيع ، عمان ، الطبعة الأولى ، 2015 .
- أسامة السيد عبد السميع ، "مشكلة البطالة" ، جامعة الأزهر ، دار الفكر الجامعي ، شارع سويشير ، الإسكندرية ، الطبعة الأولى ، سنة الطبعة 2004 .
- إسماعيل محمد الزبود ، دور المشروعات الإنمائية الصغيرة في التنمية الريفية ، عمان ، دار جليس الزمان ، الطبعة الأولى ، 2014 .
- بريش سعيد ، "الاقتصاد الكلي-نظريات نماذج وتمارين محلولة" ، دار العلوم للنشر و التوزيع .
- حمدي أحمد العناني ، "مقدمة في الاقتصاد الكلي" ، الدار المصرية اللبنانية .
- خالد واصف الوزني ، أحمد حسين الرفاعي ، "مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية و التطبيق" ، دار وائل للنشر ، عمان ، الطبعة 1 ، 1999 .
- خبابة عبد الله، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة آلية لتحقيق التنمية مستدامة، دار الجامعة الجديدة، الأزاريطة، الإسكندرية، 2013.
- دانيال أرنولد ، تحليل الأزمات الاقتصادية للأمم و اليوم ، ط1 ، المؤسسة الجامعية للنشر و التوزيع و النشر ، بيروت ، 1993 .
- رمزي زكي ، "الاقتصاد السياسي للبطالة ، التحليل لأخطر مشكلة الرأسمالية المعاصرة" ، الرسالة ، الكويت، 1997 .

- صالح خصاونة ، "مبادئ الاقتصاد الكلي" ، دار وائل للبيع السريع ، الجامعة الأردنية ، الأردن ، 1995 .
- صلاح حسن ، دعم و تنمية المشروعات الصغيرة لحل مشاكل البطالة و الفقر ، دار الكتاب الحديث ، 2013 .
- ضياء النازور، المشروعات الصغيرة و المتناهية الصغر بين وسائل التمويل التقليدية و لإسلامية، "دراسة مقارنة"، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية، 2015.
- ضياء مجيد الموسوي ، "النظرية الاقتصادية ، التحليل الاقتصادي الكلي" ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، 1999 .
- ضياء مجيد موسوعي ، " النظرية الاقتصادية -التحليل الاقتصادي الكلي" ، مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية ، الطبعة 1 ، 1996 .
- عبد الرحمن يسرى أحمد ، تنمية الصناعات الصغيرة و مشكلات تمويلها ، الدار الجامعية للطباعة و النشر و التوزيع الإبراهيمية ، الإسكندرية ، 1996 .
- عبد الستار محمد العلي، إدارة المشروعات العامة، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الباعة، الطبعة الأولى، 2009.
- علي عبد الوهاب نجما، البطالة و أثر الإصلاح الاقتصادي عليها -دراسة تحليلية تطبيقية-، الدار الجامعية، الإسكندرية ، 2005 .
- فتحي السيد عبده، أبو سيده أحمد، الصناعات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية المحلية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2005.
- قاسم عبد الرضا الديبلي ، علي عبد العاطي الفرجاني ، "الاقتصاد الكلي" ، كلية الاقتصاد ، جامعة الفاتح ، 2001 .
- كراش رابح ، مسدور فارس ، أوراق بحثية ، ندوة عربية المنعقدة خلال الفترة 26-28 أبريل 2006 .
- مجيد علي حسين ، عفاف عبد الجبار ، "مقدمة في التحليل الاقتصادي الكلي" ، دار وائل للنشر، عمان ، الطبعة الأولى ، 2004 .
- محمد الصيرفي، البرنامج التأهيلي لإعداد أصحاب المشروعات الصغيرة، مؤسسة حورس الدولية للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، 2009.

- محمد حسين عبد القوي ، "البطالة المشكلة و العلاج" ، مركز الإعلام الأمني ، مملكة البحرين .
- محمود محروس إسماعيل ، اقتصاديات الصناعة و التصنيع ، الناشر: مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية .
- مدني بن شهرة ، "الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل" ، دار حامد للنشر و التوزيع ، الأردن ، الطبعة الأولى ، 2009 .

- مني الطحاوي ، "اقتصاديات العمل" ، مكتبة نهض الشرق ، جامعة القاهرة ، 1995 .
- ميساء حبيب سلمان، سمير العبادي، المشروعات الصغيرة و أثرها التنموي، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، الطبعة الأولى، 2015

- ناصر دادي عدون ، عبد الرحمن العايب ، البطالة و إشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2010 .

ثانيا: الرسائل الجامعية:

1-يوسف قريشي، سياسة تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، جانفي 2015.

2-رابح حميدة، استراتيجية و تجارب ترقية دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في دعم نمو و تحقيق التنمية لمستدامة، دراسة مقارنة بين التجربة الجزائرية و الصينية، كلية العلوم لاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2011.

3-محمد زوزي، تجربة القطاع الصناعي الخاص و دوره في التنمية الاقتصادية في الجزائر، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية، 2009.

4- سيد علي بلحمدي، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كأداة لتحقيق التنمية الاقتصادية في ظل العولمة، مذكرة ماجستير، 2006.

5-قارة ابتسام، دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في تطوير القطاع السياحي بالجزائر، مذكرة ماجستير، تخصص تسويق دولي، تلمسان، 2011/2012.

6-أوبختي نصيرة، القدرة التنافسية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في ظل العولمة، رسالة ماجستير، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة تلمسان، الجزائر، 2010/2011.

7- شهر زاد برجى، اشكالية إستغلال مصادر المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2012.

8- غبولى أحمد، تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر-دراسة حالة الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة-، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2011/2010.

9- زويطة محمد الصالح، أثر التغيرات الاقتصادية على ترقية قضا المؤسسات الصغيرة في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2007/2006.

10- لخلق عثمان، واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و سبل دعمها و تنميتها: دراسة حالة الجزائر، أطروحة دكتوراه دولة، جامعة الجزائر، 2004.

11- بن عائشة بن علي، مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التنمية المستدامة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر ف علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و مقاولاتية، جامعة معسكر، 2014.

12- سليم عقون، أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة-دراسة قياسية تحليلية- حالة الجزائر، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، سطيف، الجزائر، 2010/2009.

13- ضياف علي، رأس مال المخاطر كبديل مستحدث لتمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة باجي مختار، عنابة، 2009.

14- سامي هباش، دراسة واقع نظام مراقبة التسيير في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2008.

ثالثا: الملتقيات و المقالات و المداخلات.

1- بريش السعيد، بلغرسة عبد اللطيف، إشكالية تمويل بنوك للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، الملتقى الدولي حول تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية، جامعة حسيبة بن بوعلي، شلف، 18/17 أفريل 2005.

2- موسوس مغنية، مقالة حول دور رأسمال الفكري في تطوير الصناعات الصغيرة، جامعة شلف.

3- ضحاك نجية، مداخلة بعنوان: الصغيرة و المتوسطة بين الأمس و اليوم و آفاق تجربة الجزائر، الملتقى الدولي بعنوان: متطلبات تأهيل المؤسسات لصغيرة و المتوسطة في لدول العربية، شل، يومي 17/18 أبريل 2006.

4- صاح صالحى، أساليب و تنمية المشروعات الصغيرة و المتوسطة في الاقتصاد الجزائري: ندوة المشروعات الصغيرة و متوسطة في لوطن العربي، الإشكاليات و آفاق التنمية، جامعة الدول العربية، القاهرة، يومي 18/22 جانفي 2004.

5- سعدان شبابكي، معوقات تنمية و ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في لجزائر، الملتقى الوطني الأول حول المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في التنمية، جامعة عمار ثلايجي، الأغواط، يومي 8/9 أبريل 2002.

6- كتوش عاشور، طرشي محمد، تنمية و تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، الملتقى الدولي: متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، 17/18 أبريل 2006.

7- جمال بن السعدي، زواش رضا، مداخلة تحت عنوان: البطالة في الجزائر، جامعة المسيلة.

8- كرشاد رابح، مسدور فارس، أوراق ثية، ندوة عربية- الفترة 26/28 أبريل 2006.

9- ميلودي تومي، مستلزمات تأهيل الم.ص.م في الجزائر، ملتقى دولي حول متطلبات تأهيل الم.ص.م في الدول العربية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، الجزائر، أيام 17/18 أبريل 2006.

10- أحمد بويعقوب، م.ص.م ديناميكية اقتصادية و اجتماعية، ملتقى دولي حول: الحوكمة و تطوير المؤسسات، جوان 2003.

11- الشريف المان، محاضرات في التحليل الاقتصادي الكلي، منشورات برني.

رابعاً: المجلات و الجرائد:

1- بيان حرب، دور المشروعات الصغيرة و المتوسطة في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية "التجربة السورية"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية، المجلد 22، العدد الثاني، 2006.

2- سامية عزيز، مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح-ورقلة، الجزائر، العدد الثاني، جوان 2011.

3-الجريدة الرسمية، العدد 44 المؤرخ في 26 يوليو 2009، المتعلق بالقانون التكميلي لسنة 2009 المادة 100

4- آيت عيسى عيسى، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، آفاق و قيود، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد السادس.

5-مجلة الأبحاث الاقتصادية، العدد0، سنة 2006.

خامسا: المراجع الالكترونية:

1-البطالة 2009، من الموقع:

<http://forum.al-wlid.com/t68200.html>

2-محمد سليمان الطبعان، "مجلة العلوم الإنسانية"، البالة 2006، من الموقع:

<http://annabaa.org/nba36/betalon,html>.

3-البطالة 2009، من الموقع:

<http://forum.al-wlid.com/>

4-مركز أنباء الأمم المتحدة، من الموقع:

<http://www.un.org/arabic/news>

5-اقتصاد الجزائر، بتاريخ 23 فيفري على الساعة 14:36، من الموقع:

Wikipedia-org/wiki/

6-03 مارس على الساعة 03:23، من الموقع:

<http://www.islamonline.net>

7-15 مارس على الساعة 11:55 ، من الموقع:

www.ulumisahia.het.12.htm

8-الديوان الوطني للإحصاء: www.ons.dz

9-دور السياسة النقدية في معالجة البطالة حالة الجزائر، مذكرة مستخرجة من الموقع:

<http://www.elanin.com/vb/showthread.php?t=8066>.

10-نبذة وجيزة عن مخطط العمل لترقية التشغيل و محاربة البطالة، وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي الجزائرية، من الموقع:

www-mt ess.gov.dz/mtssuar-N/index.ht.

سادسا: النصوص القانونية:

1-القانون التوجيهي رقم 01-18 المتضمن ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، ديسمبر 2001

2-المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، الظرف الاقتصادي و الاجتماعي، السادسي الثاني، 2000.

3-القانون التجاري الجزائري Berti Editio، 2001.

4-بلعربي عبد القادر، بونوة شعيب، تفتح الاقتصاد و سوق العمل في الجزائر، العمل غير رسمي، دفاتر تلمسان.

ب- المراجع باللغة الأجنبية:

الكتب:

1-Bailly J-L, Economie monetaire et financiere 2^{eme}, édition Bréal, Paris, 2006.

2-Maille Fert Muriel, l'économie du travail, 2^{eme} édition, studyrama, France, 2004.

3-Michel Lallement, travail et employ: le temps des métamor phoses, harmattan, Paris, 1994.

4-Gérard Duthil, Economie de l'emploi et du chômage, Edition Marketing, Paris, 1994.

5-Joel Jalladeau, Introduction à la macro économie: Modelisation de base et redeploiements contempordires, 2^{eme}édition, de Boeck, université, Bruxelles, 1998.

6-Tremblay.R, (1992), “Macro économique modernes: theories et réalité”, édition études vivantes, Québec.

7-Gregory, N.Mankiw, (2006), Macro économie, de Boeck, Paris, 3^{eme}, édition.

8-Alian Beitone “Economie Générale”, 1994.

9-Ministère de la petite et moyenne Enterprise et de promotion de bulletin d’information statistique de la PME, N23,2013.

الله حق

S.A.R.LM.G.P		BULLETIN DE PAIE				SEPTEMBRE2014
CITELES ANASSEURS FRENDA		MAT:031	NOM : HORKOUS ABDELKADR			
TIARET		FONCTION :	RESPONSABLE COMMERCIAL			
N° ADH. 14875124654		AFFECTATION :	TECHNIQUE			
		DATE ENT :07/09/2014	SIT. FAM :	M		
		N°SS :	700031024761			
CODE	LIBELLE	N/BASE	TAUX	GAIN	RETENUE	
030	SALAIRE DE BASE	100.000	24	24000,000		
510	INDEMNITE DEXPERIENCE PROFESSIONNEL			84000		
411	PRIME DE RENDEMENT INDIVIDUEI			72000		
310	PANIER	24	120	2880		
660	SEC.SEC.MEN		9%	21600	216000	
524	I R G				1450	
		TOTAL		24156000	217450	

NETA PAYER

23938550

S.A.R.L.M.G.P		BULLETIN DE PAIE OCTOBRE2014			
CITELES ANASSEURS FRENDA		MAT 001	NOM : HAMZAOUI ALLEL		
FRENDA		FONCTION :	CHAUFFEUR		
N° ADH. 148.751.246.54		AFFECTATION :			
		DATE ENT :11/10/2014	SIT. FAM :	M	
		N°SS :	7020897542231		
CODE	LIBELLE	N/BASE	TAUX	GAIN	RETENUE
030	SALAIRE DE BASE	27000	24	23500.00	
510	INDEMNITE DEXPERIENCE PROFESSIONNEL			3560	
411	PRIME DE RENDEMENT INDIVIDUEI			1300	
310	PANIER	24	120	2880	
660	SEC.SEC.MEN		9%	16200	16200
524	I R G				1240
		TOTAL		2415000	17440

NETA PAYER

2315760

S.A.R.L.M.G.P		BULLETIN DE PAIE NOVEMBRE2014			
CITELES ANASSEURS FRENDA		MAT 019	NOM : DROUECHE M HAMED		
FRENDA		FUNCTION :	GARDIEN		
N° ADH. 14875124654		AFFECTATION :	TECHNIQUE		
		DATE ENT :30/01/2011	SIT. FAM :	M	
		N°SS :	60002705365		
CODE	LIBELLE	N/BASE	TAUX	GAIN	RETENUE
030	SALAIRE DE BASE	11.00	24	23500.00	
510	INDEMNITE DEXPERIENCE PROFESSIONNEL			62000	
411	PRIME DE RENDEMENT INDIVIDUEI			30000	
310	PANIER	24	120	2880	
660	SEC.SEC.MEN		9%	125000	125000
524	I R G				1240
TOTAL				1804860	17440

NETA PAYER

1852460

S.A.R.L.M.G.P		BULLETIN DE PAIE NOVEMBRE2014			
CITELES ANASSEURS FRENDA		MAT 019	NOM : ARENTS SID AHMAD		
FRENDA		FONCTION :	MAGASINIER		
N° ADH. 14875124654		AFFECTATION :	TECHNIQUE		
		DATE ENT :11/05/2013	SIT. FAM :	C	
		N°SS :	74.0459.1985.335		
CODE	LIBELLE	N/BASE	TAUX	GAIN	RETENUE
030	SALAIRE DE BASE	22.00	24	2000000	
510	INDEMNITE DEXPERIENCE PROFESSIONNEL			62000	
411	PRIME DE RENDEMENT INDIVIDUEI			30000	
310	PANIER	24	120	2880	
660	SEC.SEC.MEN		9%	51000	51000
524	I R G				3215
		TOTAL		292000	54215

NETA PAYER

237785

S.A.R.L.M.G.P		BULLETIN DE PAIE juin2014			
CITELES ANASSEURS FRENDA		MAT 019	NOM : MECHKOUR MOUAY		
TIARET		FONCTION :	EMBALEUR		
N° ADH. 1481415751		AFFECTATION :	TECHNIQUE		
		DATE ENT :01/03/2010	SIT. FAM :	M	
		N°SS :	74.02145574		
CODE	LIBELLE	N/BASE	TAUX	GAIN	RETENUE
030	SALAIRE DE BASE	22.00	24	1800000	
510	INDEMNITE DEXPERIENCE PROFESSIONNEL			32000	
411	PRIME DE RENDEMENT INDIVIDUEI			15000	
310	PANIER	24	120	2880	
660	SEC.SEC.MEN		9%	48000	48000
524	I R G				2150
TOTAL				1847000	50150

NETA PAYER

1802850