



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم



كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير

قسم العلوم الاقتصادية

مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

الشعبة علوم اقتصادية التخصص اقتصاد و تسيير المؤسسات

دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في القضاء على البطالة

دراسة حالة مؤسسة إنتاج و توزيع مواد البناء EDIMCO

تحت إشراف الأستاذ:

بوشیخي بوحوص

إعداد الطالبة:

بودینار رحمة

الصفة	الاسم و اللقب	جامعة
رئيسا	بوطراف الجليلي	مستغانم
مقررا	بوشیخي بوحوص	مستغانم
مناقشا	يسعد عبد الرحمن	مستغانم

السنة الجامعية: 2018-2017

إهداء

اهدي هذا العمل المتواضع لامي الحبيبة مصدر العطاء و نبع الحنان ، أطال الله في عمرها، إلى قاموس أحلامي
و منجد أيامي أبي العزيز، ولكل من قدم لي يد المساعدة في إتمامه و إلى كل طلبة العلم
من قريب أو بعيد .

شكرو وتقدير

بعد باسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على اشرف المرسلين، أتقدم بعميق شكري وفائق احترامي للأستاذ المشرف: بوشيخي بوحفص على قبوله الإشراف على هذه المذكرة، وعلى توجيهاته القيمة أثناء انجازها وعلى دعمه و تشجيعه المتواصل .

كما أتوجه بالامتنان لكل من قدم لي يد المساعدة على انجاز هذا البحث خاصة صديقاتي بن عدة رقية وزهرة منور .

الفهرس

الفهرس

العنوان	الصفحة
الإهداء .	
كلمة الشكر.	
فهرس الجداول والأشكال .	
المقدمة العامة	د-1
الفصل الأول :ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	
تمهيد	07
المبحث الأول :نظرة عامة حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	19-08
المطلب الأول :تعريف حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....	08
المطلب الثاني :أنواع وخصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	12
المطلب الثالث :مشاكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	14
المبحث الثاني :وظائف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أهدافها وأهميتها.....	22- 20
المطلب الأول : وظائف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....	20
المطلب الثاني :أهداف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	20
المطلب الثالث :أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....	21
المبحث الثالث :دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، سبل تطويرها و عوامل انتشارها.....	25-22
المطلب الأول :دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....	22
المطلب الثاني :سبل تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	23
المطلب الثالث: عوامل انتشار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	24
خاتمة الفصل الأول.....	26
الفصل الثاني :ماهية البطالة	
تمهيد	28
المبحث الأول :نظرة عامة حول البطالة	38-29
المطلب الأول :تعريف البطالة وقياسها	29
المطلب الثاني :أنواع البطالة والآثار المترتبة عنها	31
المطلب الثالث :أسباب تفاقم مشكلة البطالة في الجزائر.....	35
المبحث الثاني :العوامل المساعدة على انتشار البطالة ،مظاهرها وانعكاساتها و شروطها	41- 38
المطلب الأول :العوامل المساعدة على انتشار مشكلة البطالة	38
المطلب الثاني :مظاهر البطالة وانعكاساتها	39
المطلب الثالث :شروط البطالة	40
المبحث الثالث :الأجهزة المكلفة بمعالجة البطالة في الجزائر.....	45-41
المطلب الأول :الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM).....	41

43.....	المطلب الثاني:الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ).....
43.....	المطلب الثالث:الصندوق الوطني للتامين على البطالة (CNAC).....
46	خاتمة الفصل الثاني.....
	الفصل الثالث:دراسة ميدانية في مؤسسة إنتاج وتوزيع مواد البناء(EDIMCO)
48.....	تمهيد.....
53-49.....	المبحث الأول:لمحة عن المؤسسة
49.....	المطلب الأول: تقديم المؤسسة
49.....	المطلب الثاني: مهام وأهداف المؤسسة
51.....	المطلب الثالث:دراسة الهيكل التنظيمي للمؤسسة
59-53.....	المبحث الثاني:دور مؤسسة إنتاج وتوزيع مواد البناء وأهم المشاكل التي تعاني منها
54.....	المطلب الأول:دور المؤسسة من الجانب الوظيفي والاجتماعي
58.....	المطلب الثاني:دور المؤسسة من الجانب الاقتصادي
59.....	المطلب الثالث:المشاكل التي تعاني منها المؤسسة
63-59.....	المبحث الثالث:دراسة تفصيلية لمصلحة المستخدمين في المؤسسة
59.....	المطلب الأول:تقديم المصلحة
60.....	المطلب الثاني:سياسة التوظيف لدى المؤسسة
62.....	خاتمة الفصل الثالث
64-67.....	الخاتمة العامة
69-72.....	المراجع

قائمة الجداول و

الأشكال

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
08	تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الولايات المتحدة الأمريكية.	01
09	تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة باليابان .	02
10	تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالاتحاد الأوروبي .	03
11	تصنيف بروتشن و هيمنز للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب عدد العمال .	04
12	تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر.	05
15	توزيع العقار في ولاية عنابة .	06
37	توزيع البطالة حسب المناطق .	07
45	حصيلة استحداث مناصب الشغل عن طريق الصندوق الوطني للتأمين على البطالة .	08
54	تطور عمال مؤسسة إنتاج و توزيع مواد البناء (EDIMCO) من سنة 2010 الى 2015.	09
54	توزيع العمال لمؤسسة إنتاج و توزيع مواد البناء (EDIMCO) حسب فئات السن .	10

56	توزيع تطور طالبي العمل حسب المستوى التعليمي خلال فترة 2015- 2017.	11
57	أهم زبائن مؤسسة إنتاج و توزيع مواد البناء التي تتعامل معهم .	12
57	أهم موردو المؤسسة .	13
58	تطور رقم الأعمال للمؤسسة من سنة 2009 الى 2014.	14
58	تطور مبيعات المؤسسة من سنة 2010 الى 2015	15

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
19	مشاكل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .	01
51	الهيكل التنظيمي للمؤسسة .	02

مقدمة عامة

مقدمة:

بالرغم من الأهمية البالغة التي تحتلها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في مجال التنمية الاقتصادية و الاجتماعية ، إلا إن الكثير من الدول قد ركزت لسنوات عديدة من القرن الماضي على التخطيط المركزي على مستوى المشروع و دور الدولة كإطار عام ، دون إعطاء الاهتمام المطلوب للدور الذي يمكن أن تلعبه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في ذلك، حيث كان جل الاهتمام منصبا على الاستثمارات العامة و الصناعات الكبرى و الثقيلة، غير أن المتغيرات الاقتصادية المعاصرة و خاصة في مجال انتهاز سياسة الخصخصة في غالبية دول العالم و ما أقرته من أثار اجتماعية سلبية لا سيما في مجال التشغيل، حيث استلزمت ضرورة التركيز على المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، بوصفها إحدى السبل الممكنة لمواجهة نمو قوة العمل بتوفير فرص الشغل المناسبة و بالتالي تخفيض معدل البطالة .

و قد عرف الاقتصاد الجزائري في نهاية ثمانينات القرن الماضي تحولات غيرت من مساره و اتجهت به نحو تحرير قوى السوق و تفعيل آلياته، بعد أن كان مسيرا مركزيا، و انشغلت الجزائر بإعادة التوازنات المالية الداخلية و الخارجية بعد احتلالها، نتيجة التدهور الحاد في الإيرادات النفطية، فتخلت الدولة عن إستراتيجية تكثيف الاستثمار الصناعي الخاضع لسلطتها، أدواتها في ذلك كانت مجسدة في مؤسسات كبيرة عجزت في ظل واقع اقتصادي جديد من أن تواصل نشاطها، فأعيدت هيكلتها و منح لها الاستقلال المالي و عرضت للخصخصة، كما انسحب منها النشاط الاقتصادي عددا منها، فسرح العمال و ارتفع مستوى حجم البطالة و تزايد بمعدلات كبيرة ، و للتخفيف من تفشي هذه الظاهرة و محاولة التحكم فيها، لجأت السلطات العمومية لتنصيب أجهزة رسمية، تهدف إلى إعداد برامج توظيف العمالة و تنشيط سوق العمل، كما شجعت الاستثمار في مجال إقامة مشاريع و مؤسسات صغيرة و متوسطة، بعد ما حققه هذا القطاع باقتصاديات دول كثيرة من خلال تحسين مؤشراتهم الاقتصادية و التخفيف من حدة البطالة، باعتبار أن هذه المؤسسات تعتمد على طرق إنتاج تحتاج إلى اليد العاملة بكثافة، و بالتالي الزيادة في خلق فرص العمل بما يخفف من ظاهرة الفقر و يقلل من الآفات الاجتماعية ، بالإضافة إلى انتشارها في حيز جغرافي أقل من المؤسسات الكبيرة مما يقلص من الفجوات التنموية بين المدن و الأرياف، كما أنها تنمي روح المبادرة و تعزز نمط العمل الحر الذي أصبح يميز تفكير العديد من الشباب.

إشكالية البحث:

إن معالجتنا لهذا البحث تنطلق من الإشكالية التالية :

- ما مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة ؟ .
و على أساس هذه الإشكالية ، هناك مجموعة من الأسئلة تطرح نفسها و التي سوف نحاول الإجابة عنها من خلال الدراسة:

- ما هو تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة؟ و ما هي أنواعها و خصائصها؟ .
- ما هي وظائف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة؟ و ما مدى أهميتها؟ .
- ما هو دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة؟ و ما هي سبل تطويرها؟ .
- كيف نفسر ظاهرة البطالة، و ماهي الآثار المترتبة عنها؟ .
- ما هي العوامل المساعدة على انتشار البطالة و أهم الأجهزة المكلفة بمعالجتها؟ .

ما مدى مساهمة مؤسسة إنتاج و توزيع مواد البناء في توفير مناصب الشغل ؟.
فرضيات البحث:

"للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة دور فعال في الحد من ظاهرة البطالة؟."

- إن إثبات أو نفي هذه الفرضية يتم 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.
 - رغم الإجراءات التحفيزية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر إلا أنها تعاني من مشاكل تعرقل نموها و تطورها.
 - نصبت الدولة الجزائرية أجهزة للتشغيل، للحد من ظاهرة البطالة التي تفشت بشكل كبير نهاية القرن الماضي.
 - تعتبر البطالة عائق اقتصادي و اجتماعي يجب الحد منها .
 - تساهم مؤسسة إنتاج و توزيع مواد البناء في توظيف الشباب و بذلك فهي تساهم في الحد من ظاهرة البطالة .

أهداف البحث:

تكمن أهمية هذا البحث في كونه يتعرض لاهم المواضيع الاقتصادية، و الاجتماعية المطروحة على الساحة العالمية، ألا و هي مشكلة البطالة و إبراز قدرة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على استحداث مناصب عمل، خاصة و إن هذا النوع من المؤسسات بدأ يعرف اهتماما ملحوظا في الجزائر، و ذلك على غرار عدة دول أثبتت فيها تلك المؤسسات فعاليتها بمجال التوظيف، حيث أننا نسلط الضوء على المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و المشكلات التي تعرقل نموها، و كذا سبل تطويرها و عوامل انتشارها و الاستفادة من تجارب الدول الرائدة في هذا المجال، و خاصة محاولة إيضاح الدور الذي يمكن أن تساهم به في تحقيق التنمية المحلية، بمعالجة احد معضلاتها ألا و هي مشكلة البطالة، التي يترتب عليها تراكم مخزون الطاقة البشرية، مما يؤثر على الاقتصاد الوطني.

مبررات اختيار البحث :

تعود أسباب اختيار و دراسة هذا الموضوع إلى الاعتبارات التالية :

- الأهمية التي تكتسبها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على مختلف دول العالم، و ذلك لفعاليتها في استحداث مناصب الشغل و الحد من البطالة.
- الخصائص التي تميز هذه المؤسسات في معالجة بعض المشاكل كالبطالة و التضخم.

الدراسات السابقة:

تم إجراء مجموعة من الدراسات و الأبحاث العلمية و الأكاديمية، سواء في موضوع الدور الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية، و الحد من ظاهرة البطالة. نعرض أبرز الدراسات التي لها علاقة بموضوع هذه الدراسة و هي كما يلي:

الدراسة الأولى:

لخلف عثمان :دور و مكانة الصناعات الصغيرة و المتوسطة في التنمية الاقتصادية- حالة الجزائر- 1955

قامت هذه الدراسة و التي هي رسالة ماجستير جامعة الجزائر غير منشورة، بهدف الوقوف على مكانة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و بيان دورها في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية في البلدان النامية، و خاصة في الحد من ظاهرة البطالة. بعد أن أصبحت المؤسسات الكبيرة عاجزة عن تحقيق الأهداف المسطرة و المنشودة، و قد توصلت هذه الدراسة إلى انه رغم التحول الذي عرفه الاقتصاد الجزائري منذ بداية الثمانينات، إلا أن السياسة التي اتبعت آنذاك لم تقدر على تجنيد كل الطاقات المتاحة في البلاد، حيث اصطدم ذلك بالعديد من القيود و العراقيل .

الدراسة الثانية:

قويق نادية :إنشاء و تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة في الدول النامية- حالة الجزائر- 2001.

قامت هذه الدراسة و هي رسالة ماجستير في جامعة الجزائر، بتحديد مفهوم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، مع إظهار أهم الخصائص التي تميزها عن غيرها ، و جعلها قطاعا ترتكز عليه غالبية الدول المتقدمة منها أو النامية في عملية التنمية، و بالرغم من المشاكل التي تعرقها . كما اظهر هذا البحث بان المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة في الجزائر تلعب دورا لا يستهان به، عمدت الجهات المسؤولة عليها بمحاولة التخفيف من المشاكل و العراقيل التي تحد من إنشائها و تنميتها، إيماناً منها بان تنمية هذا القطاع يبقى الضمان الوحيد لتحسين نمو الاقتصاد الوطني و الحد من ظاهرة البطالة .

صعوبات البحث :

الصعوبة في الحصول على المعلومات .

المنهج و الأدوات المستخدمة:

من اجل دراسة الإشكالية و محاولة الإجابة على الأسئلة المطروحة و نظرا لطبيعة الموضوع، اعتمدنا على المنهج الوصفي عند التعرض للمفاهيم الأساسية المرتبطة بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و كذلك ظاهرة البطالة، أما المنهج التحليلي الذي استعملناه في تحليل ظاهرة البطالة في الجزائر، و كذا تحليل و تفسير المعلومات المتعلقة بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و التي يتم جمعها للتوصل لجملة من النتائج، هذا بالاعتماد على أسلوب الاستنتاج في المعالجة باستعمال القوانين و التشريعات المتعلقة بالمجال الاقتصادي .

و من اجل الوصول إلى الإجابة عن الإشكالية المطروحة، سيتم تقسيم البحث إلى ثلاثة فصول حيث يتضمن الفصل الأول طبيعة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، من خلال تناول أنواعها و أهم خصائصها و المشاكل التي تعرقها، ووظائفها و أهدافها و أهميتها، و التركيز على دورها في استحداث مناصب الشغل للشباب، و من جهة أخرى سنتناول سبل تطويرها و عوامل انتشارها.

أما الفصل الثاني، سنتطرق فيه إلى تحليل ظاهرة البطالة بتسليط الضوء على مفهومها و أنواعها و أهم الآثار المترتبة عنها، بالإضافة إلى عرض العوامل التي ساعدت على انتشارها و مظاهرها و انعكاساتها، و كذلك محاولة الوقوف على أسباب تراجع هذه الظاهرة مع مطلع الألفية الثالثة، من خلال عرض أهم أجهزة التشغيل التي اعتمدها الدولة الجزائرية لذلك.

في حين خصصنا الفصل الثالث للجانب التطبيقي من هذا البحث، و المتمثل في محاولة تحليل و تحديد دور مؤسسة إنتاج و توزيع مواد البناء في خلق مناصب العمل، و ذلك بتقديم المؤسسة مع ذكر مهامها و أهدافها، ثم دراسة الهيكل التنظيمي لها، دون أن ننسى دورها من الجانب الوظيفي و الاقتصادي مع ذكر أهم المشاكل التي تعاني منها، و أيضا تقديم دراسة تفصيلية عن مصلحة المستخدمين و إجراءات التوظيف التي تتبعها .

الفصل الأول

ماهية المؤسسات

الصغيرة و المتوسطة

تمهيد:

في ظل الظروف الاقتصادية الراهنة برز وجود المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و محاولة تحديد مفهومها، و لهذا نجد تصنيفات مختلفة و هذه التصنيفات تحدد لنا اختلاف في الوظائف المتعددة لهذه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة. و إن سبب انتشارها يعود إلى عوامل مختلفة رغم وجود مشاكل، إلا انه كان لها مدى واسع و أهمية كبيرة في تخفيض البطالة.

المبحث الأول : نظرة عامة حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

تحتل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مكانة خاصة من بين المشاركين في الحياة الاقتصادية ، ومحاولة تقديم تعريف ومفهوم محدد لهذه المؤسسات ، وذلك لإعطاء تعريف موحد وشامل . وتناولنا في هذا المبحث تحديد ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، وإبراز أنواعها وخصائصها للتمكن من توضيح مكانتها ووزنها في الاقتصاد الوطني ، ودراسة مشاكلها .

المطلب الأول : تعاريف حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

نظرا لاختلاف المعايير والخصائص التي تساعد على تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فإن الدول على اختلافها المتطورة والنامية وكذا المنظمات الدولية المهتمة بهذا القطاع أصدرت مجموعة من التوصيات لتعريفها ، نذكر من بينها :

تعريف الولايات المتحدة الأمريكية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة :

حسب قانون المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لعام 1953 م الذي نظم إدارة هذه المؤسسات فإن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي ذلك النوع من المؤسسات التي يتم امتلاكها وإدارتها بطريقة مستقلة حيث لا تسيطر على مجال العمل الذي تنشط في نطاقه وقد اعتمد على معيار المبيعات وعدد العاملين لتحديد تعريف أكثر تفصيلا فقد حدد القانون هذه المؤسسات كما يلي¹ :
مؤسسات الخدمات والتجارة بالتجزئة من 1 إلى 5 مليون دولار كمبيعات سنوية .
مؤسسات التجارة بالجملة من 5 إلى 15 مليون دولار كمبيعات سنوية .

المؤسسات

الصناعية عدد العمال 250 عامل على الأقل .

النوع	عدد العمال
مؤسسة صغيرة	من 1 إلى 250 عاملا
مؤسسة متوسطة	من 251 إلى 500 عاملا
مؤسسة كبيرة	أكثر من 501 عاملا

الجدول رقم

(01): تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالولايات المتحدة الأمريكية :

المصدر : بلحمدي سيد علي ، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة لتحقيق التنمية الاقتصادية في ظل العولمة ، رسالة ماجستير ، البلدة ، 2005 ، ص 9 .

هذا التعريف واجه مسألة حجم المؤسسة من خلال الموافقة بين القيود الرقمية والسمات النوعية لكل صناعة ، ففي بعض الصناعات تعتبر المؤسسة صغيرة على الرغم من أن عدد عمالها يتجاوز 1000 عامل في حين أننا نلاحظ انه في بعض الصناعات الأخرى لا يتجاوز عدد العمال بها 250 عامل لتعتبر مؤسسة صغيرة .

¹ - زايري بلقا سم ، تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، ملتقى حول التسيير الجيد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، الجزائر ، 2003 ، ص 6 .

وعليه فإن المؤسسة الصغيرة ليس من الضروري أن تكون صغيرة بالمعنى المطلق ، بل بالنسبة لمؤسسات أخرى في نفس مجال النشاط، وتأسيسا على ذلك، فما يعتبر طبقا لأحكام هذا التعريف، مؤسسة صغيرة قد يكون في واقعه مؤسسة متوسطة أو كبيرة .

تعريف اليابان للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

اعتمدت اليابان في تعريفها حسب القانون الأساسي حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لعام 1994 م على معيار رأس المال اليد العاملة، فهذه المؤسسات لا يتجاوز رأس مالها 100 مليون ولا يتجاوز عدد عمالها 300 عامل، أما التقسيم حسب القطاعات فيأتي على النحو التالي:¹

المؤسسات الصناعية و المنجمية و باقي فروع رأس المال المستثمر اقل من 100 مليون و عدد العمال لا يفوق 300 عامل.

التجارة بالجملة رأس المال لا يفوق 30 مليون و عدد العمال أقل من 100 عامل.

التجارة بالتجزئة و الخدمات رأس المال لا يفوق 10 مليون و عدد العمال أقل من 50 عامل.

الجدول رقم (02): تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة باليابان :

القطاع	رأس المال (مليونين)	عدد العمال
الصناعات و القطاعات الأخرى	300 او اقل	300 عامل أو اقل
مبيعات الجملة	100 او اقل	100 عامل أو اقل
مبيعات التجزئة	50 او اقل	50 عامل أو اقل
الخدمات	50 او اقل	100 عامل أو اقل

المصدر: مركز التعاون الياباني لمنطقة الشرق الأوسط ، عن التجربة اليابانية في دعم و تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، طوكيو ، 2002، ص3 .

تعريف الهند للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة :

كانت الهند تعتمد في تعريفها للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة على معيار رأس مال المستثمر و عدد العمال بحيث وضعت حد أقصى لا يتجاوز 50 عامل² ، مما أدى إلى عدم المساعدة في التخفيف من حدة مشكلة البطالة و من ثم قامت الحكومة سنة 1968 م بقصر التعريف على رأس المال وحده و بالتالي أصبحت المؤسسات تعتبر صغيرة أو متوسطة في الهند إذا لم يتجاوز رأس مالها 750 ألف روبية، أو ما يعادل 1000000 دولار أمريكي ، و بدون وضع حد أقصى لعدد العمال الذين توظفهم المؤسسة.

و تعرف الهند المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، بأنها المؤسسات التي توظف اقل من 50 عاملا لو استخدمت الآلة، أو اقل من 100 عامل لو لم تستخدم آلة و لم تتجاوز أصولها الرأسمالية 50000 روبية³ .
تعريف الاتحاد الأوروبي:

¹ - جابر عبد الرزاق التنور ، المنشآت الصغيرة و المتوسطة الواقع و التجارب و معطيات الظروف الراهنة ، الملتقى الدولي حول متطلبات المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية ، شلف ، 17-18 افريل 2006، ص 6.

² - جابر عبد الرزاق التنور ، مرجع سبق ذكره، ص5.

³ - فتحي السيد عبده أبو سيد احمد، الصناعات الصغيرة و المتوسطة و دورها في التنمية المحلية، شباب الجامعة، الإسكندرية، 2005، ص55 .

وضع الاتحاد الأوروبي سنة 1996 م تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و الذي كان موضوع توصية لكل البلدان الأعضاء، فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تشغل اقل من 10 أجزاء، أو تلك التي توافق معايير الاستقلالية وتشغل اقل من 50 أجير و تنجز رقم أعمال سنوي لا يتجاوز 7 ملايين اورو أو تتعدى ميزانيتها السنوية ملايين اورو.

لقد وحد معظم الدول الأعضاء تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، باقتراح التعريف الملخص في الجدول الموالي :

الجدول رقم(03): تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالاتحاد الأوروبي :

نوع المؤسسة	عدد العمال الأقصى	الحد الأقصى لرقم الأعمال (مليون يورو)	الحد الأقصى للميزانية السنوية (مليون يورو)
صغرى	9	-	-
صغيرة	49	7	5
متوسطة	249	40	27

المصدر: قنيدرة سمية، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة ، رسالة ماجستير، جامعة قسنطينة، 2010، ص56.

إن تحديد حجم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بغرض تعريفها يرتكز على معيار عدد العمال ثم احد المعيارين الماليين رقم الأعمال أو الميزانية السنوية بالإضافة إلى معيار الاستقلالية أي أنه لا تزيد مؤسسة أخرى في رأس مال مؤسسة قيد التعريف على 25% كحد أقصى .

تعريف بلدان جنوب شرق آسيا للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة: تعتمد بلدان جنوب شرق آسيا في تعريفها للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة على دراسة حديثة حيث قام بروتشن وهيمانز بتصنيف يعتمد و بصفة أساسية على معيار العمالة .¹

وأصبح هذا التصنيف معترف به بصفة عامة لدى هذه الدول وهذا التصنيف متمثل في الجدول التالي:

جدول رقم(04): تصنيف بروتشن وهيمانز للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب عدد العمال:

مؤسسة عائلية حرفية	من 1 إلى 9 عمال
مؤسسة صغيرة	من 10 إلى 49 عامل
مؤسسة متوسطة	من 50 إلى 99 عامل
مؤسسة كبيرة	من 100 عامل

المصدر: وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

تعريف هيئة الأمم المتحدة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

¹ -رغيب شهرزاد و عيساوي ليل، مداخلة تحت عنوان المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، الملتقى الوطني الأول حول PME و دورها في التنمية، جامعة عمارك ثليجي، الاغواط يومي 8-9 افريل 2002، ص13.

توصلت هيئة الأمم المتحدة في تقرير لها حول دور المحاسبة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لذلك أسندت في دراستها تعريف تقريبي لهذه المؤسسات على معيار العمالة و الحجم حيث يشكلان عاملا هاما في تحديد الطبيعة الاقتصادية للكيانات التجارية ووردت التعاريف التالية لأغراض هذه الدراسة:

المؤسسات البالغة الصغر: هي كل عمل تجاري يستخدم ما بين شخص واحد و خمسة أشخاص تتسم هذه الدراسة ببساطة أنشطتها إلى حد إدارتها مباشرة على أساس العلاقة بين شخص و آخر.

المؤسسة الصغيرة: يقصد بها العمل التجاري الذي يستخدم و يتراوح ما بين 6 إلى 50 شخصا و يكون لهذا العمل غالبا عدد من خطوط النشاط و من المتصور أن يكون له أكثر من موقع مادي واحد.¹

تعريف الجزائر للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة: يتلخص التعريف المستخدم في الجزائر للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في القانون 18-01 الصادر في 2001 المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الذي اعتمدت فيه الجزائر على معياري عدد العمال و رقم الأعمال حيث يحتوي هذا القانون في مادته الرابعة على تعريف مجمل للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة ثم تأتي بعد ذلك المواد 5، 6، 7، 8 منه لتبين الحدود بين المؤسسات فيما بينها .

المؤسسات الصغيرة و المتوسطة: تعرف حسب طبيعتها القانونية بأنها مؤسسة إنتاج السلع و الخدمات و تشغل ما بين 1 و 250 عاملا و لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي ملياري دينار أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية خمسمائة مليون دينار مع استيفائها لمعيار الاستقلالية فالمؤسسة المتوسطة: تعرف بأنها مؤسسة تشغل ما بين 50 و 250 عاملا و يكون رقم أعمالها محصورا ما بين 200 مليون دينار و ملياري دينار أو يكون مجموع حصيلتها السنوية ما بين 100 و 500 مليون دينار.

المؤسسة الصغيرة: تعرف بأنها مؤسسة ما بين 10 و 49 شخصا و لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 200 مليون دينار.²

و تعرف المؤسسة الصغيرة أيضا: بأنها مؤسسة تشغل ما بين عامل واحد إلى 9 عمال و تحقق رقم أعمال اقل من 20 مليون دينار أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية 10 ملايين دينار.

الجدول رقم (05): تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر:

نوع المؤسسة	العمالة الموظفة (عامل)	رقم الأعمال السنوي (مليون دينار)	الحصيلة السنوية (مليون دينار)
مؤسسة صغرى	من 1 إلى 9	20	10
مؤسسة صغيرة	من 10 إلى 49	200	100
مؤسسة متوسطة	من 50 إلى 250	من 200 إلى 2000	من 100 إلى 500

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على الجريدة الرسمية، العدد 77، الصادر بتاريخ 15/11/2001، ص 6.

المطلب الثاني: أنواع و خصائص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

1) أنواع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة :

¹ - أنور طلبة، العقود الصغيرة للشركة و المقاومة و التزام المرافق العامة، المكتب الجامعي الحديث، الجزائر، 2004، ص 22.

² - القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة رقم 18/1 الصادر عن وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة المادة 4، المؤرخ 27 رمضان 1422 الموافق ل 12-12-2011، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 77 بتاريخ 15-12-2001، ص 5-6.

يعتبر قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة احد اكبر القطاعات المهنية على اقتصاديات العديد من دول العالم والمشجعة على التقدم، وهذا ما دعا غالبية الدول للتوجه نحو دعم وتنمية هذا القطاع الحيوي هذا راجع إلى المكاسب الاقتصادية والاجتماعية التي حققها في كل من الدول المتقدمة والنامية .
ويمكن تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب القطاعات الاقتصادية إلى الأنواع التالية:¹

ا- مشروعات إنتاجية : وهي نوعان:

- مشروع ينتج سلعا استهلاكية مثل الصناعة اليدوية وورش الإنتاج التي تستخدم المواد المحلية.
- مشروعات تنتج سلع إنتاج و سلع أخرى كالصناعات المعدنية لإنتاج الملابس الجاهزة أو الصناعات المعدنية للسيارات .

ب - مشروعات خدمتية: هي مشروعات تقدم خدمات لعمالها مثل الاستشارات وإصلاح السيارات وخدمات الكمبيوتر.

ج - مشروعات تجارية: وهي التي تقوم بشراء السلع لإعادة بيعها مثل التجارة بالجملة والتجارة بالتجزئة.

(2) خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة :

تتصف بعدد من الخصائص والمزايا التي تميزها عن غيرها من الأحجام الأخرى، ومن أهمها ما يلي:

ا- سهولة التكوين والنشأة: تستمد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عنصر السهولة في إنشائها من احتياجاتها إلى رؤوس أموال صغيرة نسبيا ، حيث أنها تستند بالأساس إلى جذب وتفعيل مدخرات الأشخاص.²
وذلك سواء تعلق الأمر بفترة الإنشاء أو أثناء التشغيل، الشيء الذي جعلها من أهم أشكال الاستثمار المفضلة عند صغار المستثمرين ، حيث تخصص هذه المؤسسات وعلى وجه الخصوص الصناعية منها في عدد محدود من القطاعات ، مما سمح لها باستخدام تكنولوجيا اقل كثافة في رأسمال، وهذا يؤدي بدوره إلى انخفاض مستويات معامل رأسمال نسبيا في المؤسسات الصناعية الصغيرة والمتوسطة.³
ب- استقلالية في الإدارة: عادة ما يكون نمط هذه المؤسسات على شكل المارشالي حيث تتركز معظم القرارات الإدارية لهذه المؤسسات في شخصية مالكيها ، وكذا القدرة الفائقة على حرية القرار بالإضافة إلى انخفاض تكلفة الإدارة ، و سهولة المعالجات الإدارية، ويرتبط انخفاض الحجم المطلق لرأس المال اللازم لإقامة وتشغيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بأشكال معينة للملكيتها ، والتي تتمثل في الغالب في الملكية الفردية، و في شركات الأشخاص.

ج- انخفاض القدرات الذاتية على التوسع والتطور والتحديث: تنجم هذه الخاصية عن الانخفاض في الطاقات الإنتاجية والقدرات التنظيمية والتمويلية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. وهذا ما يلقي بأعباء كبيرة على عاتق الأجهزة المسؤولة عن التنمية الاقتصادية.⁴

د- سهولة الدخول للسوق والخروج منه: إن درجة المخاطرة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ليست كبيرة، خاصة مخاطر السوق نظرا لسهولة الدخول والخروج من السوق لنقص نسبة الأصول الثابتة إلى الأصول

¹ - نبيل جواد، إدارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بيروت، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، 2007، ص 84.

² - بوخارة إسماعيل وعطوي عبد القادر، الدورة التدريبية حول تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، 2003، ص 3.

³ - يخلف عثمان، تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ص 29.

⁴ - فريد النجار، إدارة الأعمال الاقتصادية والعالمية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 1998، ص 479.

الكلية في اغلب الأحيان فالمؤسسات الكبيرة تتحمل أخطارا كبيرة نظرا لحجم استثماراتها و حجم حصتها و تنخفض تكاليف التعطل و الصيانة و الإصلاحات .

هـ-المعرفة التفصيلية بالعملاء و السوق: فسوق المؤسسات الصغيرة و المتوسطة محدودة نسبيا و المعرفة الشخصية للعملاء تجعل من الممكن التعرف على شخصياتهم و احتياجاتهم التفصيلية و تحليلها و دراسة توجهها، و بالتالي سرعة الاستجابة لأي تغير فيها¹ ، أما المؤسسات الكبرى فتقوم بالتعرف على هذه العناصر بواسطة ما يسمى ببحوث السوق و هذا أمر مكلف للغاية نتيجة للتغير المستمر في أذواق المستهلكين، و لهذا تعتبر المؤسسات الصغيرة و المتوسطة أكثر قدرة على متابعة التطورات التي قد تحدث في الأسواق .

و- التخصص الدقيق و المحدد: لمثل هذه المؤسسات يسمح لها بتقديم إنتاج ذو جودة عالية تستجيب بشكل مباشر لاذ واق و احتياجات المستهلكين .

ن- اتصافها بالتوجه البيروقراطي المحدود بالإجراءات الرسمية قليلا ما تستخدم في هذه المشروعات فمثلا لا توجد حاجة للقاءات رسمية للمدربين قبل اتخاذ قراراتهم² .

المطلب الثالث: مشاكل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

بالرغم من الجهود التي بذلتها الدولة بتبنيها سياسة اقتصادية إصلاحية، إلا أن هذه الإصلاحات لم تحقق النتائج المرجوة، و لذلك نذكر قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الذي لا يزال محاطا بسياسات من المشاكل و العراقيل التي تحول دون مساهمته في التنمية الاقتصادية المنشودة و يمكن حصر هذه الصعوبات كالتالي :

1-المشاكل الإدارية: إن المحيط الإداري للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة ليس ملائما لنموها و تطورها، يعود ذلك إلى عدة أسباب من بينها سوء و ضعف التسيير الإداري و تعقيد الإجراءات الإدارية فمثلا تستغرق مدة قيد المؤسسة الصغيرة و المتوسطة في السجل التجاري وقتا طويلا كما أن عدد الوثائق المطلوبة لإجراء هذا القيد قد يتعدى 18 وثيقة.

كذلك فإن اغلب المستثمرين يفتقدون في مرحلة إنشاء المشروع المعلومات الضرورية المتعلقة باستثماراتهم، الأمر الذي يؤدي في الكثير من الأحيان إلى اختيارات خاطئة لنوع النشاط.

و من جانب آخر يسجل تعدد الإدارات المعنية بقطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة قلة التنسيق بينهما مما يؤدي إلى تداخل الصلاحيات يضاف إلى ذلك تنافي الممارسات العملية مع روح التشريعات و القوانين التي تشكل إحدى الخصائص المميزة للدول النامية و منها الجزائر³.

2-المشاكل الخاصة بالعقار: من بين الصعوبات التي تواجه المستثمرين و عدم تنظيم آليات الحصول على العقار الصناعي و كذلك الحالة السيئة التي تعيشها أغلبية المناطق الصناعية و مناطق النشاط. فقد كشفت دراسة للوكالة الوطنية لهيئة الإقليم انه إلى غاية سنة 2001 و من مجموع 4211 قطعة ارض سلمت لتطوير المناطق الصناعية توجد 3233 قطعة غير مسواة و على هذا الوضع تم تسوية 978 أي ما يعادل نسبة

¹ - جمال الدين سلامة، دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التخفيف من حدة البطالة في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 41.

² - خبابة عبد الله، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة آلية لتحقيق التنمية المستدامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، ط1، 2003، ص38.

³ - جمال بلخيط، متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة، ملتقى حول متطلبات المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، جامعة باتنة، 17-18 افريل 2006.

22; 23% مقابل 76; 77% غير مسواة ، وعلى هذا الوضع تطرح إشكالية كبيرة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في تعاملها مع البنوك و التي تطلب عقود الملكية لمنح القروض¹ ، يضاف إلى ذلك تعدد الهيئات المكلفة بمنح قطع الأراضي مما أدى إلى تداخل الصلاحيات بين مختلف الهيئات و انتشار النزاعات و الاستغلال الغير عقلاني للفضاء الصناعي .

و لعل ما زاد الوضع تعقيدا للوضع المزري للمناطق الصناعية حيث أن 20,8% من محيط المناطق الصناعية يوجد في وضعية سيئة في منطقة الوسط . تتعدى النسبة فيها 43,5% في الشرق و 62,8% في الغرب لتتجاوز التنمية الوطنية 34,4%.

كما عرف العقار توزيعا غير مدروس ، إذ نجد الكثير من الأراضي لازالت تشغل لنشاطات أخرى خارج هذا القطاع ، بينما بقي الكثير من المستثمرين الحقيقيين أو الذين يريدون توسيع نشاطهم يعانون من مشكل العقار، و في هذا الإطار نورد المثال التالي لولاية عنابة حيث استقبلت هذه الولاية طلبات كبيرة و واسعة الأراضي الاستثمارية و النتيجة كانت كما يلي² :

جدول رقم (06) : توزيع العقار في ولاية عنابة :

المناطق	عدد الحصص المفلوقة	عدد الحصص المستعملة و غير المستعملة	نسبة الحصص الغير المستعملة
المناطق الصناعية	253	104	41%
المناطق الناشئة	322	190	59%

مصدر: عثمان بوزيان ، قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر.

3-المشاكل الفنية: تعتمد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على قدرات و خبرات أصحابها في العمل بصفة رئيسية ، كما أنها تستخدم أجهزة و معدات اقل تطورا عن تلك المستخدمة في المؤسسات الكبيرة ، أولا تتبع أساليب الصيانة و الأساليب الإنتاجية المتطورة التي تساعد على تحسين جودة منتجاتها بما يتماشى مع المواصفات العالمية في الأسواق الدولية ، كما أن استخدام أو اختيار المواد الخام و مستلزمات الإنتاج اللازمة لأعمال هذه المؤسسات قد لا يخضع لمعايير فنية و هندسية مدروسة ولكنها تعتمد في اغلب الأحيان على خبرة أصحاب المؤسسات التي قد تكون محدودة في بعض المجالات الأمر الذي قد يؤدي إلى عدم تحقيق أهدافها في بعض الأحيان³.

4- مشاكل صعوبة الحصول على المعلومات: إن غياب و ضعف نظام المعلومات و سوء التحكم في تقنيات و آليات التسيير تجعل هذا النوع من المؤسسات هشة و غير قادرة على المنافسة و كذا التغيرات البيئية و خاصة في بدايتها الأولى .

¹ - عثمان بوزيان، قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر متطلبات التكيف و آليات التأهيل، ملتقى دولي، 17-18 افريل، 2006.

² - عثمان بوزيان ، مرجع سبق ذكره .

³ - نصيرة قريش، آليات و إجراءات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر ، ملتقى حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، جامعة شلف، 17-18 افريل، 2006.

فمن المؤكد أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتواجد في محيط معلوماتي ضعيف للغاية ولا يساعد على تنميتها ونموها فغياب المعرفة الكافية عن هذه المؤسسات يجعل قيامها في فوضى عارمة لانعدام الدراسات الجادة في معرفة خصائص وقدرات هذه المؤسسات بصورة جيدة و شح المعلومات الضرورية عن المهتمين بهذا القطاع وهو ما يتطلب تشخيصا دقيقا للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.¹

5- مشاكل المعرفة والبحث العلمي: توجد العديد من المشاكل المتعلقة بمدى انتشار الوعي بمدى أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية ونقص الخبرة في مجال التعامل مع هذه المؤسسات و من بين هذه المشاكل ما يلي:²

غياب المعرفة الكافية عن هذه المؤسسات نظرا لنقص الدراسات الجادة في معرفة خصائص وقدرات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بصورة دقيقة وعلمية .

غياب المتخصصين في اقتصاديات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتنميتها امتدادا للمشكلة السابقة. نقص توافر فرص التدريب الجيد والمناسب لإعداد الأفراد لإقامة وإدارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

تعدد الجهات المهتمة وغير المتخصصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وضعف التنسيق في ما بينها و نقص الخبرات في هذا المجال.

6- المشاكل التكنولوجية: إن من ابرز خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في اغلب الدول النامية هو إتباعها أسلوب تكنولوجي تقليدي تقف إثره أمام تلك المؤسسات ويحول بينها وبين الدخول إلى أسواق واسعة الأمر الذي يعرضها للمنافسة القاتلة و حرمانها من الدخول إلى أسواق جديدة، هذا بالإضافة إلى صعوبة الحصول على التكنولوجيا لضعف مواردها المالية من جهة و ضعف تأهيل مستخدميها من جهة أخرى، كما أن عملية التجديد والابتكار تتطلب متخصصين ذوي مؤهلات فنية عالية في مجال البحث و التطوير، وهذا ما تعاني منه في مجال التخصص.³

7- مشاكل المحيط الجبائي: على الرغم من الإصلاح الجبائي لسنة 1992 ، وبعض التحفيزات الجبائية الممنوحة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة حديثة النشأة ، إلا أنها لا تزال تعاني من بعض المشاكل في هذا المجال والتي تتمثل في .

اقتطاع الضرائب والرسوم المطبقة في دورتها الاستغلالية العادية .
تطبيق الرسم الإضافي الخاص الذي انعكس سلبا على هذه المؤسسات .
كما يتميز النظام الجبائي بعدم المرونة الأمر الذي حال دون إعطاء فرص استثمارية سواء وطنية أو أجنبية

¹ - شريف الخياط ، التجربة الجزائرية في تطوير وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية ، مداخلة في ملتقى دولي ،قائمة 17-18 افريل، 2006.

² - سيد علي بلحمدي، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة لتحقيق التنمية الاقتصادية في ظل العولمة، رسالة ماجستير، جامعة البليدة، 2005، ص127 .

³ - برودي نعيمة، التحديات التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، ملتقى في جامعة تلمسان ، 17-18 افريل، 2006.

وبالتالي فإن الأعباء الضريبية التي تتحملها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الوطنية لا تزال بأي حال من الأحوال لا تساعد على رفع العمل الإنتاجي ، بل تتسبب في تنامي الأنشطة الموازية التي تصب في خانة التهرب والغش الجبائي . كما أن السياسة الجبائية في الجزائر لا تأخذ بعين الاعتبار حجم المؤسسات في معاملتها بمعدل ضريبي لا يختلف عن المؤسسات الكبيرة الحجم ، أو حسب نوع المنتج من أجل تحفيز الاستثمار في القطاعات المهملة من طرف الاستثمار الخاص¹.

8- مشكلة ضعف التكوين والعمل المؤهل : لقد وضعت منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم الثقافية (UNESCO) الجزائر في المرتبة 118 على المستوى العالمي من حيث الكفاءة العلمية ، وهذا دلالة على تدهور نظامها التعليمي والتكويني الأمر الذي يجعل من مخرجات المنظومة التكوينية والتعليمية لا تتناسب واحتياجات الجهاز الإنتاجي ، بالإضافة إلى غياب التدريب والتكوين على مستوى المؤسسات الإنتاجية نتيجة للصعوبات المالية التي تعانيها وقدم وسائل الإنتاج والتي لا تمكن من تحسين المستوى الفني للعمال وكذا غياب ثقافة الاستثمار في العنصر البشري .

9- مشاكل العمالة وظروف تأميمها: تقتصر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى الإطارات الفنية لأسباب كثيرة منها المشكل المتعلق بعدم ملائمة نظم التعليم والتدريب لمتطلبات التنمية في هذا القطاع، وتفضيل العمالة الماهرة للعمل في المؤسسات الكبرى حيث الأجر العالي والمزايا الأفضل والفرص الكبرى للترقية².

لذا فإن أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يضطرون إلى توظيف عمال غير مهرة وتدريبهم أثناء العمل ، غير أنه كثيرا ما يترك العامل وظيفته بمجرد إتقان العمل ويتوجه للانضمام للمؤسسات الكبيرة للاستفادة من مزاياها ، ولذلك فإن اضطراب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى عمالة غير ماهرة باستمرار وتحمل مشاكل وأعباء تدريبهم، فضلا عن دفع أجور مرتفعة لبعض التخصصات النادرة لضمان بقائها في العمل ، تشكل أسبابا من شأنها تخفيض الإنتاجية وجودة السلع والخدمات المقدمة ، إضافة إلى ارتفاع التكاليف.

10-المشاكل التسويقية : تعاني المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر من مشكل التسويق سواء على المستوى المحلي أو الخارجي، ويعود ذلك أساسا إلى المنافسة التي تواجهها تلك المؤسسات سواء من جانب المؤسسات الكبيرة أو من جانب غزو المؤسسات الأجنبية لأسواقها والذي ينجم عنه ضيق حجم سوق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المحلية بسبب ضيق المنافذ التسويقية، وقد يؤدي ذلك إلى تعرض تلك المؤسسات احتمال التوقف المؤقت أو النهائي ومن بين العقبات التي تواجه منتجاتها ما يلي:

عدم وجود منافذ تسويقية منتظمة لتعريف المستهلك المحلي والخارجي بمنتجات وخدمات هذه المؤسسات.

تفضيل المستهلك المحلي للمنتجات الأجنبية المماثلة بدافع التقليد أو المحاكاة مما يحد على طلب المنتجات المحلية.

نقص المعلومات والإحصائيات المتاحة لدى هذه المؤسسات خاصة فيما يتعلق بالمؤسسات المنافسة و شروط مواصفات السلع المنتجة.

¹ - نصيرة قريش ، مرجع سبق ذكره .

² - سيد علي بلحمدي ، مرجع سبق ذكره ، ص 126.

عدم وجود مؤسسات متخصصة لتسويق منتجات هذا القطاع.
 عدم القدرة على القيام بعمليات الدعاية والإعلان الكافية لمنتجات هذه المؤسسات في الخارج نتيجة ارتفاع تكاليف تلك العمليات.
 عدم وجود دراسات للأسواق الخاصة من حيث الحجم وطبيعة الأسواق وكذا طبيعة المنافسة التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.¹

- 11- المشاكل التمويلية: تعد إشكالية التمويل أمرا جوهريا وحيويا، و مرحلة حاسمة في تجسيد المشاريع الاستثمارية خاصة في مرحلة الانطلاق، ورغم ذلك فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر في ظل النظام المصرفي الحالي تعاني من العديد من الصعوبات والعراقيل تعود أساسا إلى :
- التسيير البيروقراطي على البنوك العمومية، ومركزية اتخاذ القرار المتعلق بمنح القروض، كانت لها آثار سيئة على آجال معالجة طلبات تمويل المشاريع الاستثمارية .
 - صعوبة الحصول على البنوك من القطاع البنكي وهذا نظرا لكون عملية إقراض هذه المؤسسات ذات خطر مرتفع بالإضافة إلى عدم توفر الضمانات الكافية التي يطلبها البنك مقابل التمويل .
 - افتقار أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى الخبرة التنظيمية والإدارية يؤدي إلى تقديم دراسات جدوى غير دقيقة، وهذا ما يزيد من درجة مخاطرة البنوك في تمويل هذه المشاريع .
 - ارتفاع أسعار الفائدة المطبقة غير الملائمة لظروف هذا النوع من المؤسسات التي تحتاج إلى عناية خاصة حتى تستطيع السداد.²
 - تكاليف الخدمة أو المعاملة المصرفية في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مرتفعة بسبب المبلغ الصغير للقروض .

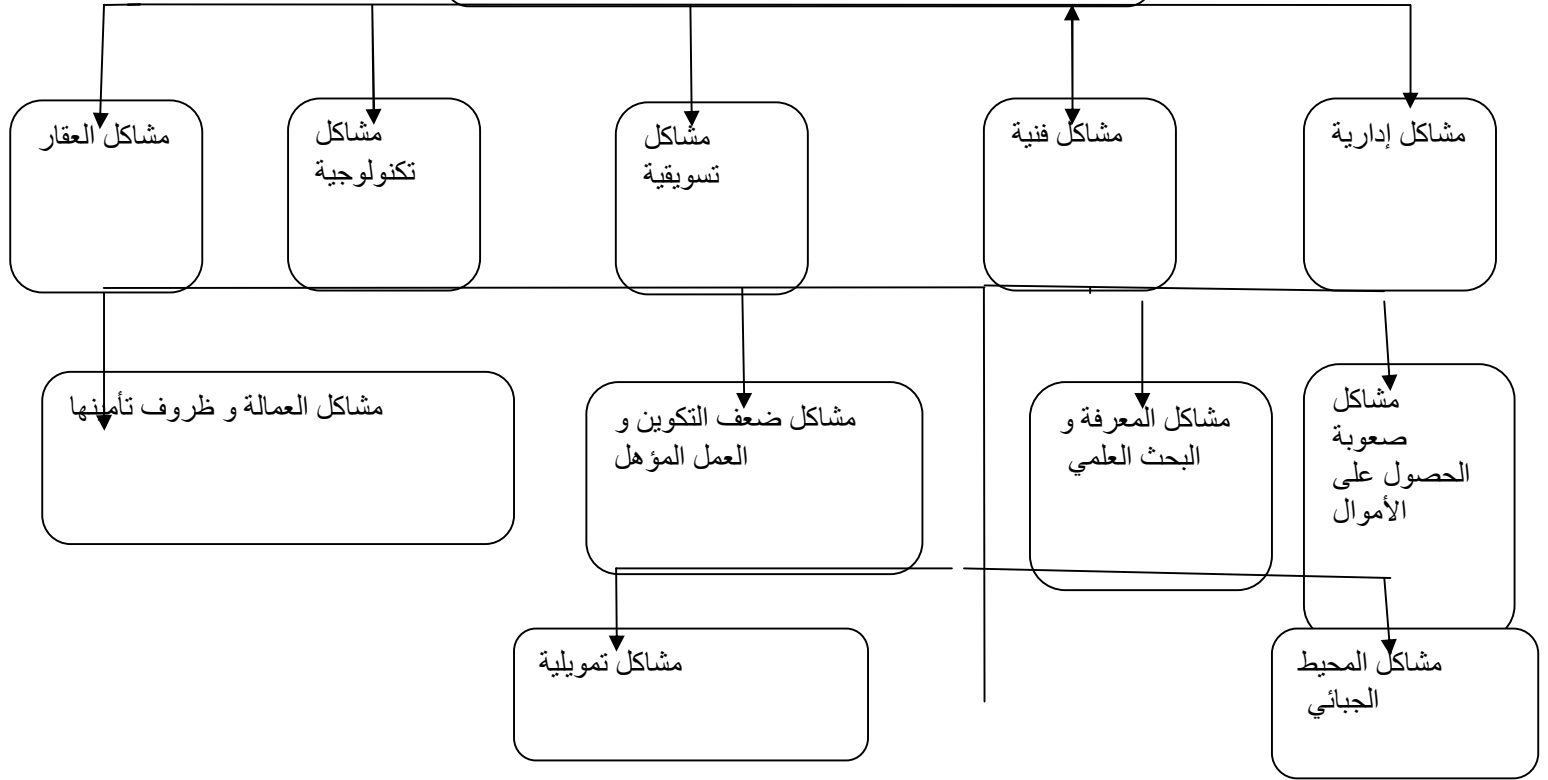
¹ -نصيرة قريش مرجع سبق ذكره.

² -قاسم كريم، مريزق عدنان، دور حاضنات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الملتقى الدولي حول متطلبات تاهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية.

الشكل رقم (1):

مشاكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

مشاكل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر



المبحث الثاني: وظائف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، أهدافها وأهميتها .

يعتبر قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قطاعا مميزا ، لما له من أهمية في معظم اقتصاديات دول العالم سواء على مستوى الدخل القومي أو في استحداث مناصب الشغل. ويتم التطرق في هذا المبحث إلى وظائف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة . ومدى أهميتها وأهم أهدافها .

المطلب الأول: وظائف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

تتمثل هذه الوظائف في:¹

الوظيفة التقنية التي تتمثل في الإنتاج والتصنيع والتحويل.

وظيفة البحث والتنمية.

وظيفة التمويل وتشمل المحاسبة التحليلية والإحصاء والموازنة التقديرية.

وظيفة تسيير الجودة في المؤسسات التي تمتاز بالمنتجات التنافسية .

وظيفة الموارد البشرية كالتكوين والتدريب.

العلاقة مع الهيئات الحكومية بواسطة القوانين والتنظيمات.

¹ - محمد شريف منصورية، مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكيفية استغلالها في ظل شح الموارد المالية، مذكرة لنيل شهادة ماستر . قسم العلوم الاقتصادية ، تخصص اقتصاد وتسيير مؤسسات ، مستغانم، 2016-2017، ص11.

وظيفة مراقبة التسيير .

وظيفة التسويق ودراسة السوق وسلوك المستهلك.

المطلب الثاني: أهداف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

تتمثل أهدافها فيما يلي :

- ترقية الشغل: إن من أهم ميزات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن المؤسسات الكبيرة فإنها قادرة على استيعاب عدد كبير من العمالة أكبر من ذلك الذي تتحمله المؤسسات الكبيرة خاصة مع ميل هذه الأخيرة إلى استخدام التكنولوجيا الآلية واستغنائها عن اليد العاملة البشرية، كما انه يعد قطاعا حيويا في مجال التشغيل، وفي هذا الصدد كشفت الوكالة التابعة لمتابعة وترقية المنتج سابقا انه منذ الإعلان عن إنشاء هذه الوكالة سنة 1994 إلى غاية 31-12-1999 تم تسجيل أكثر من 30 ألف تصريح بالاستثمار بمعنى 30 ألف مؤسسة¹، أغلبها 99% تنتمي لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، يتوقع منها خلق أكثر من مليون منصب شغل، أي في ظرف 6 سنوات (1994 إلى 1999م) تم تسجيل 30 ألف مؤسسة بمعدل سنوي 5000 مؤسسة، يتم تشغيل أكثر من 1200000 شخص أي بمعدل سنوي يبلغ 200000 إذ ما تم تجسيد هذه المشاريع .

إن التشغيل على أساس تمكين كل قادر من العمل من منصب مستقر هو خيار استراتيجي لتنمية البلاد، و التحليل السابق بين إلى أي حد يستطيع قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للاستجابة لهذا الخيار مما يتطلب المبادرة إلى وضع البرامج والآليات الأكثر فعالية .

- ترقية الاستثمار: يشكل قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في العالم قطاعا حيويا في مجال الكشف عن الثروات ورفع معدلات النمو وبالتالي إسناد التنمية الاقتصادية والاجتماعية وبالتالي كهدف استراتيجي ولا يكون هذا ممكنا دون إستراتيجية متماسكة وناجحة لتحفيز الاستثمار المنتج، وفي هذا الإطار ومن اجل تحقيق الهدف المنشود لا بد من تحضير ثلاث أجيال من المستثمرين: الأول غرس الاستثمار وتطوير قدراته ، الثاني يتخصص في النشاطات ، أما الجيل الثالث يمر بمرحلتين الأولى تهدف إلى تصدير المنتجات و الثانية تهتم بتوسع المؤسسة عبر القارات .

- دعم التوازن الجهوي: لقد عملت الدولة على تسطير و انجاز عدة برامج لصالح كل القطاعات بغرض التنمية الجمهورية و المحلية و التي تقوم على :

إعادة

● التوازن الإقليمي.

إعطاء صورة

● جذابة لتشجيع الاستثمار.

المساعدة

● على إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث الصناعة الواسعة لم تعد منتجة للشغل .

¹ - طيايبيه مليكه، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية والإنعاش الاقتصادي، المدينة، ص95.

- التمويع في الاقتصاد الجهوي و الدولي و الانخراط في الاقتصاد الجديد: يحتاج الاقتصاد الجزائري إلى إتباع سياسات و طرق للاستفادة من مسار الاندماج و الارتباط الاقتصادي و التجاري العالمي على أوسع نطاق ، فمن تطور أفاق الاقتصاد العالمي بينت المعطيات المتوفرة إن الاتحاد الأوروبي يمتلك نسيجاً إنتاجياً يحتوي على 179 مليون ، تتطلب هذه النظرة إعطاء أهمية كبيرة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة.¹

المطلب الثالث: أهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

تتمثل أهميتها فيما يلي:²

مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في توفير مناصب الشغل: تساهم بدور فعال إذ تعتبر أهم القطاعات الاقتصادية الخالقة لمناصب الشغل فهي تتجاوز حتى المؤسسات الصناعية الكبيرة في هذا المجال.

مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في جذب و تعبئة المدخرات: تعتبر أهم المجالات في جلب المدخرات و تحويلها إلى استثمارات في مختلف القطاعات.

مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في تنمية الصادرات: حيث تحض بدور فعال في هذا المجال و يرجع هذا إلى عوامل من بينها أن منتجاتها تحض بالقبول في الأسواق الخارجية.

كما أنها تتمتع بانخفاض تكلفة الوحدة المنتجة .

المؤسسات

● الصغيرة و المتوسطة تحتل مكانة خاصة في اقتصاديات معظم الدول على اختلاف درجات تطورها و تقدمها الحضاري بما لها من أهمية كبيرة في تنمية و تطوير الاقتصاد.³

تساهم

● المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التكامل الاقتصادي حيث أن وجودها لا يؤدي إلى خلق منافسة و مواجهة مع المؤسسات الكبيرة، بل تعتبر المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في كثير من الأحيان مشروعات مغذية تعتمد عليها المؤسسات الكبيرة .

ففي اليابان تساهم الصناعات الصغيرة في إنتاج المنشآت الكبيرة بحوالي 72% في الصناعات المعدنية و 76% في صناعة الآلات و الأجهزة و 77% في صناعة وسائل النقل و في الولايات المتحدة الأمريكية تتعاقد مؤسسة الجنرال موتورز مع 26000 مصنع صغير لإنتاج قطع الغيار.⁴

المبحث الثالث: دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، سبل تطويرها و عوامل انتشارها.

نظراً للدور الذي لعبته المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في تطوير الاقتصاد و توفير مناصب الشغل للحد من ظاهرة البطالة ، لهذا تفتنت الدولة و سعت جاهدة لتطوير الاستثمار في هذا المجال من خلال سياسات و طرق للمساعدة على انتشارها.

¹ - طيايبية مليكة، مرجع سبق ذكره، ص 98-99.

² - قوبيع نادية، إنشاء و تطوير المؤسسات و الصناعات الصغيرة و المتوسطة الخاصة في الدول النامية، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2010، ص 10.

³ - قوبيع نادية ، مرجع سبق ذكره، ص 10.

⁴ - هوشيار معروف، دراسات في التنمية الاقتصادية: استراتيجيات التصنيع و التحول الهيكلي- أطروحات فكرية و حالات دراسية، ط 1، دار صفاء، عمان، 2005، ص 267.

- وتطرقنا في هذا البحث إلى دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وسبل تطويرها و عوامل انتشارها .
- المطلب الأول: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.**
- يتمثل دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في:¹
- المساهمة في الناتج المحلي الخام و خلق قيمة مضافة: حيث تعمل على توفير السلع والخدمات سواء من المستهلك المهيمن أو الوسيط ، مما يزيد من الدخل الوطني و تحقيق ارتفاع في المعدلات الإنتاجية.
 - امتصاص البطالة على المستوى الداخلي: إن انتشار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يكمن من امتصاص البطالة و وقف حركة الهجرة سواء داخلية أو خارجية.
 - توفير احتياجات للمؤسسات الكبرى : حيث تعتبر سند لها فهي تساعد في بعض الأنشطة التسويقية و التوزيع و الصيانة و صناعة قطع الغيار .
 - دعم الاستهلاك : حيث انه يكون مرتفعا عند أصحاب الدخل المنخفض و هذا ما يزيد من حجم الطلب الكلي في المجتمع مما يترتب عليه توسيع دورة الإنفاق و الإنتاج و الاستثمار و بالتالي توسيع دورة النشاط الاقتصادي.
 - مساهمتها في توسيع القاعدة الإنتاجية: نظرا لكونها تنشط في جميع المجالات الإنتاجية فهي بذلك تساهم في توسيع القاعدة الإنتاجية للبلد .
 - تحقيق التكامل بين الأنشطة الاقتصادية .
 - استغلال الموارد المتاحة محليا: و بذلك تحقق الصناعات الصغيرة و المتوسطة فائدة مزدوجة، فهي تقلل من الاستيراد من ناحية، و تساهم في الحد من هدر الموارد القابلة للاستغلال من ناحية أخرى.²
 - تشكل المؤسسات الصغيرة احد أهم روافد التنمية الاقتصادية و الاجتماعية في اقتصاديات العالم، فهي تمثل الغالبية العظمى من المؤسسات في الدول النامية و الدول المتقدمة على حد سواء .
- ف نجد عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بدول الاتحاد الأوروبي يقارب 19 مليون مؤسسة تمثل أكثر من نصف العمالة الإجمالية، و المؤسسات التي توظف اقل من 250 عاملا فنسبتها لإجمالي عدد المؤسسات تقدر ب 99,8% أما بالولايات المتحدة الأمريكية، فنسبة المؤسسات التي توظف اقل من 500 عاملا تمثل أكثر من 99%.³
- و يفسر الميل القوي نحو تأسيس المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالدول النامية، بتشجيع الحكومات لظهورها، أو تحويل المؤسسات الكبيرة إلى وحدات صغيرة ، مثلما حدث في الجزائر، في إطار إصلاح و تطهير المؤسسات .

¹ - بغداد بنين، عبد الحق بوقفة، دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التنمية الاقتصادية، الملتقى الوطني، جامعة الوادي الجزائر، 5-6 ماي 2013، ص 8.

² - بغداد بنين ، عبد الحق بوقفة، مرجع سبق ذكره، ص 8.

³ - OCDE . Perspectives de LOCDE sur Les PME . Publication de LOCDE . Paris . 2000 . P8 .

المطلب الثاني: سبل تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

إن تحقيق إستراتيجية تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطورها يعني اتخاذ جملة من السياسات نذكر من أهمها:¹

تسهيل الحصول على التمويل: وذلك عبر مؤسسات تنمية وتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. الدعم الفني: وذلك من خلال دعمها بالخدمات الفنية المختلفة التي تحتاجها بدءا من التدريب والتأهيل

تأهيل الموارد البشرية: يمثل العنصر البشري أساس العملية الإنتاجية وبالتالي فهو يحتاج إلى دورات تكوينية وتدريبية .

إنشاء بنوك متخصصة في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: يخص هذا النوع من البنوك تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نظرا لطبيعة تمويلها .

تأهيل المحيط الإداري بكل مكوناته: تأهيل كل الإدارات التي لها علاقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من اجل تقبل تطوير فكرة الاستثمار الخاص .

الرعاية والاحتضان: إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عنصر رئيسي في مجال التنمية الوطنية إلا أنها تعاني من مساوئ نقص التجربة في مجال التسيير ومستوى استعمال التكنولوجيا، لهذا فهي تحتاج للرعاية والاحتضان.

وضع نظام الأولويات: يعتبر من احد أهم عناصر برنامج تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ضوء هذا يظهر بوضوح كل المنتجات والعمليات الاقتصادية ذات الأهمية بالنسبة للقطاع الاقتصادي والتنمية الاقتصادية.

تسويق منتجات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: يمكن للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة أن تنافس بنجاح في نطاق إنتاجها في سوق التصدير فضلا عن نجاحها في الأسواق المحلية إذا ما سعت الدولة إلى مساعدتها وتقديم الخدمات التسويقية لها.²

الإعفاء من الضريبة على الدخل لمدة 5 سنوات: لفائدة المقاولين المؤهلين بمساعدة الصندوق الوطني لدعم القروض المصغرة وتعزيز الضمانات لتغطية مخاطر تمويل قروض الاستثمار التي يتم منحها للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.³

المطلب الثالث: عوامل انتشار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

إذا دققنا الملاحظة فإننا نجد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أكثر انتشارا من المؤسسات الصناعية

الكبرى ويرجع ذلك إلى عوامل خاصة وعوامل عامة:

1- العوامل الخاصة:⁴

¹ - زرقين عبود، تعزيز دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في السياسة الصناعية الجزائرية، مجلة علوم الاقتصاد والتسيير، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، العدد 17، 2008، ص 258.

² - زرقين عبود، مرجع سبق ذكره، ص 258.

³ - المادة 33، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 44، الصادر بتاريخ 26-7-2009، ص 10.

⁴ - رحموني الأستاذ، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في إحداث التنمية في الاقتصاد الجزائري، المكتبة المصرية، ط 1، 2011، ص 26.

عدم رغبة الكثير من الأفراد في الوقت الحاضر العمل لدى الشركات الكبرى ففي المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ينظر إلى العاملين على أنهم ملاك هذه المشروعات فهي تقوم بأشراك العاملين في أرباح المؤسسة وهذا يهدف إلى زيادة انتمائهم لهذه الشركة .

مرونة اتخاذ القرارات الخاصة بالإنتاج والأسعار: حيث وجود مرونة بين قسم التسويق وقسم الإنتاج ،التنسيق بين الإنتاج و البيع،التنسيق بين التمويل و الإنتاج و التوزيع .

قلة رأسمال المستثمر: حيث أن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تتميز ببساطة رأسمالها، و سهولة إقامتها في كل مكان مثل المناطق الزراعية، وأيضاً تجعل المستثمر في منطقة ولا يهاجر، كما تساهم في توفير مناصب الشغل.

2-العوامل العامة:¹

المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تهتم بكل النشاطات: سواء كانت فلاحية أو صناعية أو خدماتية، كما أنها تنشأ في أي مكان مهما كانت مميزاتها و خصائصها، وتساهم في رفع الناتج الوطني و تحقيق الاكتفاء الذاتي كما تساهم في امتصاص البطالة .

المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لا تطلب يد عاملة ماهرة و متخصصة فهي تطلب يد عاملة بسيطة، كما أنها تطور البديل للصناعات الأخرى المصنعة .

سهولة إقامة المشاريع: إن إقامة المشاريع المصغرة هو أسهل بكثير من إقامة مشروع أو مؤسسة كبيرة و ذلك لأن المؤسسات الكبيرة تتطلب تهيئة الأراضي و إعداد هياكل قاعدية عكس المؤسسات الصغيرة و المتوسطة فهي لا تتطلب تكاليف باهظة، هذا ما دفع المستثمرين للإقبال عليها.

¹ - رحموني الأستاذ، مرجع سبق ذكره، ص 27.

خاتمة الفصل الأول :

توصلنا من خلال هذا الفصل إلى معرفة ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وذلك من خلال التطرق إلى مختلف تعاريفها من دولة لأخرى حسب درجة تقدم الدولة وغيرها من المعايير، بعد ذلك تطرقنا لخصائص هذه المؤسسات التي تميزها عن غيرها من المؤسسات الكبيرة، وأهم خاصية هي انخفاض رأس المال دون أن ننسى ذكر أهمية المؤسسات في زيادة حجم الناتج المحلي وإحداث التوازن في جميع المجالات، بالإضافة إلى توفير مناصب الشغل.

و أكد أي مؤسسة مهما كان حجمها تتعرض لبعض الصعوبات، ولذلك تناولنا أهم المشاكل التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالإضافة إلى التعرض لأساليب وعوامل تطويرها. وبما أن هذه الأخيرة لا تتطلب استثمارات كبيرة، وبالتالي فهي أسلوب مفيد في تعليم الأنشطة و القضاء على البطالة.

الفصل الثاني

ماهية البطالة

تمهيد:

تعد البطالة من أهم اهتمام الخبراء والاقتصاديين، وصانعي السياسات الاقتصادية، لما لها من اثر كبير على تطور ورفاه المجتمعات ، كما تعد مشكلة ارتفاع معدلات البطالة مشكل عالمي تعاني منها جميع دول العالم سواء المتقدمة أو النامية ، و احد ابرز التحديات التي تواجهها، إذ تسعى هذه الأخيرة لوضع استراتيجيات و خطط لتحقيق اكبر عدد ممكن من مناصب الشغل في ظل الارتفاع الكبير لطالبي الشغل ، تنتج البطالة بشكل عام من تراجع النشاط الاقتصادي وانخفاضه تحت مستوياته الكامنة ، وكما انخفض الناتج المحلي الإجمالي تحت مستويات التوجيه الكامل للعمالة يؤدي إلى ارتفاع نسبة البطالة .

المبحث الأول : نظرة عامة حول البطالة .

تعتبر البطالة ظاهرة اقتصادية واجتماعية ومشكلة عالمية، توجد بنسب متفاوتة في كل دول العالم و تزيد معدلاتها خاصة في الدول النامية ، حيث من الصعب الوصول إلى التوظيف التام لكل الأفراد الناشطين أي القادرين على العمل و صنفت من اخطر المشاكل التي يدرسها الاقتصاد الكلي . لذا ارتأينا في هذا البحث إلى بعض مفاهيم البطالة، وكيفية قياسها من جهة، وأنواعها المختلفة والآثار المترتبة عنها من جهة أخرى ،بالإضافة إلى الأسباب التي تساعد على تفاقمها .

المطلب الأول: تعريف البطالة وقياسها .

1) تعريف البطالة: تختلف تعاريف البطالة من منظمة إلى أخرى إلا أنها تصب في اتجاه واحد: التعريف اللغوي للبطالة: جاء في معجم لسان العرب، إن لفظ البطالة أتى من الفعل (بطل و بطل)، وله معاني كثيرة منها انه يعني التعطل وانه يقال بطل الأجير (بالفتح)، يبطل بطالة أي تعطل فهو بطل¹ . "تعرف البطالة بأنها عدم توفر العمل لشخص راغب فيه مع قدرته عليه نظرا لحالة سوق العمل."² كما أن مكتب العمل الدولي يعرف العاطل كل من .هو قادر على العمل و راغب فيه و يبحث عنه و يقبله عند مستوى الأجر السائد، لكن دون جدوى .

تعريف هيئة الأمم المتحدة : حسب هيئة الأمم المتحدة يكون في بطالة كل شخص بلغ من محددة ولا يقوم بأي عمل لا مأجور ولا حر، رغم انه متاح للعمل و يبذل جهد في البحث عنه .³ كما تعرف البطالة على أنها عدم ممارسة الفرد لأي عمل ذهنيا أو عقليا أو غير ذلك من الأعمال سواء كانت ممارسة ناتجة عن أسباب شخصية إرادية أو غير إرادية و تعرف أيضا بمقدار الفرق بين حجم العمل المعروف و حجم العمل المستخدم عند مستويات الأجور السائدة في سوق العمل و ذلك خلال فترة زمنية معينة .

التعريف الشاسع للبطالة الذي أوصت به منظمة العمل الدولية، و الذي ينص على أن العاطلين عن العمل هم "جميع الأفراد الذين ينتمون لسن العمل (15 سنة أو أكثر) و لم يعملوا خلال فترة الإسناد في أي نوع من الأعمال ولا حتى لساعة واحدة، و كانوا خلال هذه الفترة مستعدين للعمل و جاهزين له و يبحثون عنه بشكل ناشط" .

و هناك تعاريف أخرى للبطالة:

تعرف البطالة على أنها عدم وجود عمل في مجتمع ما للراغبين فيه و القادرين عليه ، أي أنها تعني صفة العاطل عن العمل ، لكن مع هذا هناك أشخاص غير قادرين على العمل مثل : الأطفال ، المرضى كبار السن و الذين احيلوا على التقاعد ، و هناك من هو قادر على العمل ، و لا يمكن اعتباره بطالا مثل الطلبة في الأطوار الثانوي و الجامعي و نستبعد كل من هو قادر على العمل و لا يبحث عنه نظرا لغناه المادي و كذلك اللذين

¹ - محمد عبد الله الظاهر، الضرورات التي تفرضها سياسة الخصخصة في مجال علاقات العمل، ط1، بيروت، 2004، ص278.

² -أنور حافظ عبد الحلیم، مشاكل البطالة والإدمان، مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية، 2008، ص14.

³ -ONU .rap port mondial sur ld enveloppement humain .deB dech université.Bruxelles.2000.P277 .

لديهم منصب شغل و يبحثون عن آخر اجر مرتفع و يقومون بتسجيل أنفسهم كالعاطلين ، بشكل عام يمكن القول عن شخص انه عاطل العمل إذا توفر فيه شرطان¹:

القدرة على العمل .

البحث عن العمل .

(2) قياس البطالة :

عادة ما يقاس معدل البطالة من الجهات الرسمية بنسبة عدد العاطلين عن العمل إلى العدد الكلي للعمال المشاركين في القوة العاملة عند نقطة زمنية معينة و ذلك باستخدام الصيغة التالية:²

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

يحسب عدد العاطلين: وهم الأفراد القادرين على العمل و الراغبين فيه و الباحثين عنه ، و لا يجدون فرص عمل متاحة لهم في ظل الأجور السائدة .

قوة العمل: تشير إلى جميع الأفراد العاملين و العاطلين الذين يرغبون في العمل بالطبع في ظل الأجور السائدة أي أن: قوة العمل = حجم العمال + حجم البطالة .

يسمح معدل البطالة بمقارنة حجم البطالة بين البلدان المختلفة، فكلما ارتفع هذا المعدل، اثر ذلك على حجم و عمق المشكلة بالنسبة لاقتصاد البلد المعني .

المقياس العلمي للبطالة :حسب هذا المقياس فان العمالة الكامنة تتحقق في المجتمع عندما يكون الناتج

الفعلي في الاقتصاد مساويا للناتج المحتمل، و بالتالي يكون معدل البطالة الفعلي مساويا لمعدل البطالة الطبيعي و إذا كان الناتج الفعلي في الاقتصاد اقل من الناتج المحتمل يكون معدل البطالة الفعلي اكبر من معدل البطالة الطبيعي، و في هذه الحالة يعاني المجتمع من بطالة بالمفهوم العالمي و يحدث ذلك إما بعدم الاستخدام الكامل لقوة العمل أو بسبب عدم الاستخدام الأمثل لها فهذا الأخير يتطلب إن لا تقل إنتاجية العامل عن حد أدنى معين يطلق عليه الإنتاجية المتوسطة المحتملة، و تعرف بأنها أعلى متوسط للإنتاجية فيما بين القطاعات و يحسب معدل البطالة وفق العلاقة التالية :

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

إن هذا المعدل يعكس نسبة المجموعة التي تكون راغبة في العمل في وقت معين لكنها لا تجد الفرصة، إلا انه لا يعطي فكرة واضحة عن الضيق الاقتصادي الذي يعانيه أفراد هذه المجموعة و ذلك لعدة أسباب منها: - هذا المعدل لا يأخذ بعين الاعتبار الذين يبحثون عن عمل أو الذين توقفوا عن البحث عن العمل بعد أن يسو من الحصول على وظيفة.

- ينتمي العديد من العمال العاطلين إلى اسرهم أكثر من عامل يحقق دخلا فالكثير من الشباب و هم عادة ليسوا بالعائق الأول للأسرة.

- بيانات معدل البطالة تقدم لنا معلومات عن النسبة من القوى العاملة و لا تعطينا أي فكرة عن النسب العاملة من السكان.³

¹ -عبد الأمير إبراهيم حافظ شمس الدين، أصول الاقتصاد الكلي، المؤسسة الجامعية للدراسات، بيروت، 1989، ص311.

² - محمد احمد السريتي و علي عبد الوهاب نجا، مبادئ الاقتصاد الكلي، دار الجامعة الإسكندرية، 2008، ص318.

³ - البشير عبد الكريم، دلالات معدل البطالة و العمالة و مصداقيتها في تفسير فعالية سوق العمل، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد6، ص182.

- يزداد عدد العمال الذين اقل من عدد الساعات اليومية المعتادة في فترات الركود أن استخدامهم غير كامل إما لعدم وجود عمل يشغلهم خلال الساعات اليومية وهو ما يطلق عليه بالبطالة المقنعة أو لكونهم يعملون بدوام جزئي أو متقطع والسبب في ذلك غالباً كون أصحاب العمل لا يفرضون بعمالهم المدربين أو الماهرين بمجرد انخفاض الطلب على إنتاجهم وإنما يحافظون عليه لحين انتعاش الحالة الاقتصادية، وهم يمثلون إمكانية فائضة أو غير مستغلة لا تظهرها معدلات البطالة الإجمالية .

- لا تعطي معدلات البطالة الإجمالية صورة واضحة للبطالة في القطاعات الأخرى، أو بالنسبة للأعمار المختلفة أو بالنسبة للرجال والنساء لذا يستحسن العمل على احتساب معدلات البطالة لفئات اجتماعية مختلفة ولقطاعات اقتصادية مختلفة كقطاع الإنشاءات و القطاع الصناعي أو الزراعي أو التجاري ولفئات الأعمار المنفصلة للقوة العاملة على الوضع الحقيقي للبطالة وتأثيرها الاجتماعي¹ .

المطلب الثاني: أنواع البطالة والآثار المترتبة عنها.

1) أنواع البطالة: صنفت البطالة إلى الأنواع التالية:

أ) البطالة الاحتكاكية: هي بطالة مؤقتة (مدتها أسبوعان أو ثلاثة أسابيع أو أكثر) ناجمة عن تغيير الوظيفة فيترك العامل عمله لينتقل إلى وظيفة أخرى وهذه بطالة لا بد منها حتى في ظروف التوظيف الكامل وهي ثمن على العامل أن يدفعه لأنه يرغب في تغيير عمله وهذا الثمن يكون بسيطاً أيام الرواج الاقتصادي ومن أمثلتها أن إحدى الشركات قد تفلس فيجد العاملون فيها أنفسهم دون عمل فيحتاجون لبعض الوقت للبحث عن عمل جديد ، قد تصل نسبة هذا القطاع من البطالة إلى 4%² .

ب) البطالة الهيكلية: تحدث عندما يجد العامل أن مهاراته لم تعد تتناسب مع فرص العمل المتاحة فحتى في الظروف الاقتصادية الجيدة قد لا يجد بعض الأشخاص عملاً ، هذا النوع من البطالة قد يطول أمده أكثر من عشرة أسابيع فهو يحتاج إلى اكتساب مهارات جديدة وإعادة تدريب يتناسب مع متطلبات السوق ، ومن أسباب هذه البطالة التغيرات الهيكلية في الاقتصاد كتطور التكنولوجيا مثل استعمال الحاسوب الآلي الذي يجعل بعض الخدمات كالطبع على الآلة الكاتبة قليلة الاستعمال .

ج) البطالة الموسمية: إذ تتصف بعض الأعمال بالموسمية كالزراعة والعمل في المنتجعات السياحية الصيفية لذلك يجد العامل عملاً أثناء الموسم ويفقده خارج الموسم.

وتشترك البطالة الموسمية مع البطالة الدورية في أن كلا منهما ينشأ عن تذبذب الطلب على العمل غير أن التقلبات الموسمية أكثر انتظاماً³ .

د) البطالة الناتجة عن دورة الأعمال (الدورية): في فترات الركود الاقتصادي وانخفاض الإنتاج ينخفض التوظيف والعكس في أوقات الرواج الاقتصادي وانخفاض معدلات البطالة الناجمة عن دورة الأعمال هو احد مجالات اهتمام السياسات المالية النقدية التي تتبعها الحكومة والجدير بالذكر أن العمالة في القطاعات الاقتصادية المختلفة لا تتأثر الأعمال فالتأثر اقل في قطاع الخدمات و اكبر في قطاعي الصناعة والبناء وتتأثر

¹ - نزار سعد الدين عيسى وإبراهيم سليمان قطف، الاقتصاد الكلي مبادئ وتطبيقات، دار حامد للنشر والتوزيع، ط1، 2007ص245.

² - رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، مجلة عالم المعرفة، العدد226، الكويت، 1997، ص39.

³ - مدحت القريشي، اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص193.

العمالة ذات المهارات الأقل من العمالة الماهرة وهذا يؤدي إلى اتساع الفارق في الدخل بين مجموعات العمالة المختلفة خلال الكساد الاقتصادي .

(ه) البطالة الطبيعية: تشمل البطالة الطبيعية كلا من البطالة الهيكلية و البطالة الاحتكاكية ، حيث انه عند مستوى العمالة الكاملة يكون الطلب على العمل مساويا لعرضه ، أي أن عدد الباحثين عن العمل مساوي لعدد المهن المتوفرة ، و عليه فان مستوى البطالة الطبيعي يسود فقط عندما يكون التشغيل كاملا .¹

(و) البطالة المقنعة: وتعني العمل بأقل من الطاقة الإنتاجية الحقيقية و عندها يكون أعلى من قيمة الإنتاج وتحدث غالبا في القطاع الحكومي - كما ينظر إليها الكثيرون على أنها الموظف الرئيسي على تشغيل عدد كبير من العمال للقيام بمهام قد يقوم بها عدد اقل من العدد الموجود بكثير.²

(ن) شبه البطالة: وهي الحالة التي تحدث عندما يعمل بعض العمال بوظائف بدوام جزئي على أنهم يبحثون عن العمل بدوام كامل ولا يجدونه .

(ي) البطالة الاختيارية(السلوكية أو الطوعية): وهي البطالة الناتجة عن سلوك العامل عندما لا يقبل العمل على الرغم من توفره أو عندما ينسحب فيها شخص من عمله بمحض إرادته لأسباب معينة مثل عدم وجود الرضا الوظيفي .³

كما أن هناك أنواع أخرى من البطالة، قد توجد في دولة ولا تكون في أخرى حسب الموضع الاقتصادي و السياسي مثل البطالة المستوردة و البطالة بسبب الكوارث و الحروب، أي الظروف السياسية أو الطبيعية السيئة .

2) الآثار المترتبة عن البطالة :

يمكن التعرف على آثار البطالة فهناك آثار اقتصادية و آثار اجتماعية و أخرى سياسية :

الآثار الاقتصادية: للبطالة آثار سيئة على الأوضاع الاقتصادية تتمثل فيما يلي:

- يمثل الشخص العاطل عن العمل عبئا اقتصاديا على أسرته و على مجتمعه و على الدولة في آن واحد حيث أن هذا الشخص يعد مستهلكا للموارد بجميع أنواعها من غذاء و كساد و مواصلات و دواء و تعليم بالمجان إن كان طالبا.

- ظهور الكساد الاقتصادي للسلع الموجودة في المجتمع لان الرواج لدى أي مجتمع مرتبط بان هناك إنتاجا لدى أفراد و الإنتاج مرتبط بالعمل و العكس صحيح.⁴

إن الآثار الاقتصادية التي تترتب على البطالة كثيرة و مهمة ، إذ هي خسارة للاقتصاد الوطني حيث تتمثل في انخفاض قيمة الإنتاج الذي كان للمتطلين الحصول عليه و في هذه الحالة يلجا المتطلون عن العمل إلى إنفاق ما سبق و إن ادخروه و انخفاض الدخل أو عدم وجوده يترتب عليه مستوى الإنفاق و من ثم يؤثر كذلك على صحة الأفراد مما يترتب عليه انخفاض إنتاجيتهم في حالة عودتهم إلى العمل مرة أخرى .

¹ - عبد الكريم البشير، تصنيفات البطالة محاولة قياس الهيكلية و المحبطة منها، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد الأول، 2004.

² - حويقي و آخرون ، البطالة و دورها في نشر الجريمة و الانحراف، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2007.

³ - رمزي زكي ، مرجع سبق ذكره، ص، 4.

⁴ - علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة و اثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها، الدار الجامعية الإسكندرية، 2005، ص3.

ظهور الكساد في المبيعات للسلع محل الأسواق ، لأن هذه السلع تحتاج إلى نقود والعمل يعد وسيلة للحصول على النقود والشخص العاطل لا يملك هذا .

ركود اقتصادي والذي يعني وجود بطالة وركود حركة الإنتاج والبيع والشراء مما يجعل معدل الاستثمار منخفضاً والذي يعبر بمثابة المحرك الأساسي للنشاط الاقتصادي.

الآثار الاجتماعية: للبطالة آثار اجتماعية سلبية يمكن تلخيصها فيما يلي:

- إن زيادة عدد العاطلين تمثل الرتبة الخصبة والبيئة المناسبة لدخول عالم الجريمة¹ ، فعجز العاطل عن إشباع حاجاته الضرورية بالطرق المشروعة، يضطره إلى سلوك سبيل الجريمة لتحقيق هذا الإشباع، لأن البطالة تؤدي إلى العزلة وفقدان الأهمية الاجتماعية للعاطل عن العمل، فيسيطر على الشاب المتعطل شعور بالفشل والإحباط مما ينعكس على علاقته بالمجتمع، ويتولد لديه شعوراً أعمق بالحنوط والانطواء واللامبالاة واليأس من إمكانية تحسين حالته في المستقبل، وبذلك تقل مقاومته النفسية والاجتماعية للتحدي الذي فرضته البطالة مما يجعله سهل الاستهواء وسهل التعرض والتأثر بالتيارات الانحرافية، فيقدم على بعض الجرائم كالسرقة والتعدي على أملاك الدولة، والمخدرات والتزوير والتزييف.....الخ.

- ارتفاع حالات الأمراض النفسية بين العمال العاطلين التي تؤدي إلى تفشي العنف العائلي وحالات الطلاق وما يتبع ذلك من ظواهر اجتماعية سلبية كالتفكك الأسري في المجتمع وتشرذم الأطفال أو انحرافهم الأخلاقي².

- لبطالة الأولياء تأثير سلبي على التحصيل الدراسي للأبناء، ففي تحقيق حول الأسرة والميزانية الذي اجري في فرنسا سنة 2001، على عينة تتكون من 3771 تلميذ، وجد أن 50% من فشل التلاميذ في الدراسة يعود إلى الوضع المادي السيئ للعائلة بسبب بطالة الآباء³.

- إن إحدى نتائج ظاهرة البطالة زيادة حجم الفقر، الذي يعتبر من العوامل المشجعة على الهجرة، خاصة الهجرة غير الشرعية لدى الشباب .

- ومما لا شك فيه إن الشؤون المالية تلعب دوراً هاماً في تحقيق الاستقرار الأسري، ويعتبر توفير أساس مادي من الأمور الحيوية في حياة الأسرة، وفي الواقع فإن كثيراً من حالات الفشل في تحقيق الاستقرار الاقتصادي للأسرة إنما ترتبط بانعدام الدخل نتيجة البطالة مما يدعو للاستدانة المستمرة والارتباط الأسري الشديد وربما تصدع الأسرة⁴ ، فكثير من المشاكل الأسرية كالهروب من المسؤولية والطلاق تنشأ كنتيجة مباشرة للتعطل عن العمل .

- كما أن هناك علاقة ارتباط عكسية قوية، بين البطالة ومستوى المعيشة فكلما زادت البطالة انخفض مستوى المعيشة وبالعكس تؤدي إلى الحرمان من إشباع الحاجات الاقتصادية بسبب الدخل غير المستقر مما يحرمهم من التمتع بحياة كريمة .

- تترك البطالة آثاراً سيئة على العاطلين مما يزيد من ارتفاع معدلات الانتحار والإجرام⁵.

¹ - عادل احمد عبد الجواد، البطالة والجريمة، مجلة الأمن والحياة، العدد 278، سبتمبر 2005، ص 58.

² - نزار سعد الدين عيسى، إبراهيم سليمان قطف، مرجع سبق ذكره، ص 249.

³ - Michel Duée. L'impact du chômage des parent sur le devenir scolaire des enfants, revue économique , vol56,N3, Mai2005,p640.

⁴ - محمد علاء الدين عبد القادر، البطالة أساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي والأمن القومي في ظل الجات، العولمة وتحديات الإصلاح الاقتصادي، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003، ص 84.

⁵ - عبد القادر محمد عبد القادر عطية، النظرية الاقتصادية الكلية، دار معهد للكتب، القاهرة، 1997، ص 318.

الآثار السياسية: تتمثل فيما يلي :

- عدم الاستقرار الاجتماعي يقود في كثير من الأحيان إلى عدم الاستقرار السياسي و الأمني ، فزيادة وقت الفراغ لدى العاطلين، يؤدي إلى انتشار الأمراض الاجتماعية و النفسية التي تدفع للقيام بالأعمال الإرهابية و إشاعة الأمن في المجتمع .

- الفرد العاطل عن العمل يشعر بالإقصاء و الحرمان من طرف دولته و هذا يضعف لديه الشعور بالانتماء و الشعور بالوطنية.¹

- إن الأفراد الجائعة و النفوس المليئة بالحقد و المرارة و اليأس من إمكانية تحقيق حياة كريمة هي اشد تهديدا لكيان الدولة من الأسلحة الفتاكة² ، فخطر انخفاض مستوى المعيشة يؤدي إلى السخط الشعبي العام، الذي يحمل انعكاسات وخيمة على الاستقرار السياسي للبلد .

إذن فظاهرة البطالة هي واقع معقد و تحمل في طياتها عدة آثار سلبية تنعكس على الوضع الاقتصادي و الاجتماعي و إن استمرارها و عدم الاهتمام بها يزيد من حدتها ، حيث ينجر عنها تبعات خطيرة على المجتمع ، مما يستلزم وضع عدة تفاسير لها حسب الظرف الزمني الذي يظهر فيه من اجل إيجاد حلول لها ، و هذا ما يؤكد الفرضية التي مفادها أن البطالة تعتبر عائق اقتصادي و اجتماعي و حتى سياسي لهذا يجب تحليلها و تفسيرها .

المطلب الثالث : أسباب تفاقم مشكلة البطالة في الجزائر .

للبطالة أسباب كثيرة منها القضية السكانية و السياسية و التعليمية و الظروف الاقتصادية و الاجتماعية ، و الشؤون التنظيمية و إن كل منهم يؤثر في جانب عرض العمل أو في جانب الطلب عليه، أو في كل منهما و مشكل تفاقم البطالة في الجزائر يعود إلى مجموعتين من الأسباب منها الخارجة عن إرادة الدولة ، و أسباب نابعة من اتجاهات الدولة :

- الأسباب الخارجة عن سيطرة الدولة : هي تلك الأسباب التي أضعفت معدلات الاستثمار المحلي و منها عدم توفر فرص العمل و التي كانت خارج نطاق الحكومة في تصرفاتها من خلال إبعاد مسؤولياتها بصفة مباشرة و غير مباشرة من أهم الأسباب ما يلي :³

- انخفاض أسعار المحروقات نتيجة تراجع سعر البترول في الأسواق الدولية.
- انخفاض معدلات النمو الاقتصادي في الدول الصناعية: وهذا ما ينتج عنه تناقص واردات هذه الدول من الدول النامية و منها الجزائر و بالتالي يكون هناك ركود اقتصادي.
- القضية السكانية: يلعب السكان في أي مجتمع دورا أساسيا في تحديد الحجم المعروض من القوة العاملة.
- الأسباب النابعة من اتجاهات الدولة الجزائرية : إن السياسات المتعاقبة بينت مدى هشاشة القرارات .
- التوقف عن تعيين الخريجين : إن سياسة التعيين المباشر لحاملي الشهادات العليا و الجامعية و كذلك خريجي المعاهد و المدارس المتخصصة كانت من أهم مهام الحكومة الجزائرية حيث كانت تتكفل الدولة

¹ - الاختلالات الاقتصادية، الديوان الوطني للتعليم و التكوين عن بعد، نقلا عن الموقع الإلكتروني: <http://WWW.ets-salim.com/programmes-pdf/env2-eco-mana-1.pdf> 2009/5/30.

² - محمد علاء الدين عبد القادر، مرجع سبق ذكره ، ص 88.

³ - عبد الرحمن يسري احمد، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1997، ص 288.

بتعيينهم في القطاعات الحكومية ، و المؤسسات الاقتصادية العمومية ضمن سياسة اجتماعية متكاملة و هذا ما أدى إلى ظهور البطالة .

- عدم التنسيق بين التعليم و التكوين و سوق العمل : إن عدم التنسيق بين التعليم و التوظيف قد يؤدي إلى تراجع عائد التعليم و هذا نتيجة الحصول على مناصب عمل بدون مراعاة التخصصات التعليمية حيث أن هذه الأخيرة نمطية و غير متطورة مما أدى إلى تزايد إعداد الخريجين و خاصة ذوي المؤهلات المتوسطة مما أدى إلى الزيادة في المعروض من الخريجين .

- قوانين العمل و تشريعاته: أن محتوى التشريعات الخاصة بقانون العمل قد أسهمت بطريقة مباشرة في ارتفاع معدلات البطالة.

- قلة المؤسسات البحثية .¹

- ارتفاع معدلات النمو السكاني : إن ارتفاع عدد السكان دون القدرة على استغلالهم في عملية الإنتاج يؤدي إلى زيادة معدل البطالة فالنمو السكاني يجب أن يرافقه نمو اقتصاديا مماثلا، وان هذا المشكل تعاني منه أغلبية البلدان النامية .²

- التخلف الاقتصادي في الدول النامية و هو اجتماعي المنشأ ، فكلما زاد التضخم السكاني زادت نسبة البطالة ارتفاعا .³

- تداعيات تطبيق سياسات إعادة الهيكلة الاقتصادية: وهي السياسات التي شرعت في تطبيقها الجزائر دخولها في مفاوضات التصحيح الهيكلي لاقتصادياتها مع المؤسسات المالية الدولية . خلق خطط التنمية الاقتصادية: هناك العديد من العوامل التي أعاققت تقدم مخططات التنمية الاقتصادية، و هذا الإخفاق يفسر جانب مساوي للوضع الذي تواجهه الجزائر من تأخرها في سلم التقدم الاقتصادي، و الذي يمكن إرجاع أسبابه بشكل كبير إلى فشل برامج التخطيط الاقتصادي، تفاقم أزمة المديونية الخارجية و تبعات تنفيذ برامج الخصخصة.

- التوزيع الجغرافي للسكان: تعاني الجزائر من اختلال في توزيع السكان و كثافتهم، من منطقة إلى أخرى و هذا الاختلال أدى إلى ظهور نسبة البطالة في التجمعات السكنية.⁴

الجدول رقم(07): توزيع البطالة حسب المناطق :

المناطق	1990	1991	1992	1998
الوسطى	28,5	16,06	19,33	35,15
الغربية	26,45	19,06	22,4	23,05
الشرقية	36,02	21,92	21,81	33,88
الجنوبية	22,52	25,25	19,05	8,02
معدل البطالة على	%63,12	%20,18	%20,64	%29,6

¹ - عبد الرحمن يسري احمد، مرجع سبق ذكره ، ص288.

² - عبد القادر، محمد علاء الدين، مرجع سبق ذكره ، ص6.

³ - عباس صالح، العولمة و آثارها في البطالة و الفقر التكنولوجي في العالم الثالث، الإسكندرية ، مصر، مؤسسة شباب الجامعة، ط2004، ص90.

⁴ - عبد الرحمن يسري احمد، مرجع سبق ذكره، ص288.

				مستوى الوطن
--	--	--	--	-------------

المصدر: الديوان الوطني الاحصائيات: www.ons .DZ .

من خلال الجدول نلاحظ أن معدل البطالة مس كل المناطق ، بما فيها المناطق الجنوبية حيث أن معدل البطالة لسنتي 1990 و1991 الخاص بالمناطق الجنوبية هو ارتفاع رغم انخفاض الكثافة السكانية بالمقارنة مع المناطق الأخرى وذلك راجع لعدم التوازن الجهوي مع توزيع المشاريع الاستثمارية بطريقة غير عادلة ، كما أن معدل البطالة ارتفع إلى نسبة 9,6% سنة 1998 مع الإشارة إلى قلة البطالة في المناطق الجنوبية كما هو عليه في المناطق الأخرى نظرا لإتباع سياسة التوازن الجهوي ، فوصل في المناطق الوسطى 35,15% رغم المشاريع الضخمة التي وجهتها السلطات المعنية للمنطقة .

إخفاق برامج التصحيح الاقتصادي : انبثق عن تطبيق برامج التصحيح الاقتصادي تبعات زادت من حدة البطالة في الجزائر منها:¹

- تقليص معدل الإنفاق الحكومي الموجه للخدمات الاجتماعية الذي أدى بدوره إلى خفض مواز في طلب الحكومة على العمالة المشتغلة بهذه الخدمات .
- التوجيه الغير السليم للمشتغلين بهذه الخدمات .

تسريح أصحاب العقود المؤقتة: يتم تسريح العمال في الكثير من المؤسسات الإنتاجية بسبب قلة أو توقف الإنتاج فيما أوبيع المؤسسات التي تحقق عائدا يغطي التكاليف الإجمالية .

الانعكاسات السلبية للمتغيرات الدولية على العمالة : إن انخراط الجزائر في اتجاهات النظام العالمي الجديد قد يؤدي في المستقبل إلى زيادة الاستثمارات في بعض القطاعات التي تختارها القوى العاملة الممثلة لهذه الاتجاهات و في مقدمتها الشركات الدولية، و إلى زيادة إنتاجية العمل في بعض المؤسسات الإنتاجية و الخدمية المرتبطة بالأسواق العالمية، إلا أن النتيجة المتوقعة

لسياسات هذه المنظمات الدولية و الشركات متعددة الأنشطة هي زيادة معدل البطالة في الجزائر. بالإضافة إلى أن أسواق العمل في الدول المتقدمة تسعى فقط إلى جذب الكفاءات و الأدمغة القادرة على التلاؤم مع معطيات التقنيات الحديثة في هذه الدول، و ذلك خلاف لما كان عليه الحال في مرحلة ما بعد الحرب العالمية الثانية ، حيث فتحت الدول الأوروبية أبوابها لليد العاملة الأجنبية من مستويات مهارات مختلفة لإعادة اعمار و إصلاح ما دمرته الحرب .

سوء الإدارة : و هو من العوامل الأساسية التي تؤثر في حجم البطالة و ازديادها، لان الحكومة تفتقر للخطط القصيرة و المتوسطة و الطويلة الأجل في معالجة مشكلة البطالة .²

المبحث الثاني: العوامل المساعدة على انتشار البطالة، مظاهرها و انعكاساتها و شروطها.

¹ .- www.kantakji.com/fiqh/Files/Economique/7838 . d'ok. Le consulté 09/07/2011 .

² -عبد الرحمن يسري احمد ، مرجع سبق ذكره ، ص288.

إن مشكلة البطالة في الجزائر تعكس وضعية النظام الاقتصادي، الاجتماعي والسياسي، والوضع الذي تعيشه البلاد، وهي في تزايد مستمر وهذا نظرا لعوامل تساعد على تفاقمها وانتشارها، مما ينعكس على أمن المجتمع واستقرار البلاد لما تخلفه هذه الأخيرة من انعكاسات.

المطلب الأول: العوامل المساعدة على تفاقم مشكلة البطالة .

يمكن عرض أهم العوامل التي زادت من حدة مشكلة البطالة في الجزائر في النقاط التالية:¹
أكثر من 80% لا يتجاوز سنهم 30 سنة ، ثلثي البطالين هم طالبوا العمل لأول مرة.
ارتفاع الشباب لحاملي الشهادات المطالبين للعمل.

عدم توافق الدفعات المتخرجة من المؤسسات التعليمية والجامعات مع متطلبات سوق العمل .
عجز في اليد العاملة المؤهلة و ضعف التطور بالنسبة للحرف .

ضعف الوساطة في سوق العمل ووجود اختلالات في تقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل .
عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل .

ضعف المرونة في المحيط الإداري والمالي والذي يشكل عائقا أمام الاستثمار .

ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع مستجدات المحيط .

ترجيح النشاط التجاري على حساب الاستثمار المنتج المولد لمناصب الشغل .

ضعف روح المبادرة المقولانية لا سيما عند الشباب .

العامل الاجتماعي والثقافي الذي يدفع إلى تفضيل العمل المأجور .

ضعف التنسيق ما بين القطاعات .

ضعف الحركية الجغرافية والمهنية لليد العاملة والتي ينتج عنها عدم تلبية بعض عروض العمل لا سيما في المناطق الجنوبية.²

المطلب الثاني: مظاهر البطالة وانعكاساتها .

اجمع الاقتصاديون وعلماء الاجتماع على أن البطالة هي مشكلة متعددة الأبعاد ، وهذه الأخيرة تنعكس على جميع جوانب الحياة ، فيتولد عنها العديد من المظاهر:

- ضعف الاستثمارات القومية الموجهة إلى المشروعات الاستثمارية الجديدة لاستيعاب العاطلين وتقلص هذا البند من ميزانية الدولة.

- عدم الرشد في الخصخصة وظهور ضحايا المعاش المبكر الذين لا يجدون أي عمل .

- الكساد الذي يواجه القطاع الخاص وفشله في تشغيل العاطلين.

- تركيز معظم القطاعات الخاصة على المجالات التي تستوعب عددا كبيرا من العاطلين والمعيار هو الربحية العالية واسترداد رأس المال بسرعة .³

- التضييق على فرص العمل .

¹ - لزهرة قواسمية ، سياسات التشغيل، ملتقى وطني حول دور التشغيل في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة بسكرة، 13-14 افريل 2011.

² - لزهرة قواسمية ، مرجع سبق ذكره .

³ - www.START mises . com. / f . axpx ?T .

- تفضيل العمالة الأوروبية وغيرها .
- العائدون من أوروبا ولا يجدون عمل .
- انخفاض معدل الادخار بسبب الفقر و بالتالي ضعف الاستثمار في المشروعات الاستثمارية الجديدة لأسباب شتى منها ارتفاع الأسعار .
- اتجاه الاستثمارات الأجنبية في معظمها نحو مشروعات الكماليات والمضاربات والتعامل في سوق الأوراق المالية .
- الانفتاح الاستهلاكي السيئ .
- انتشار الآفات الاجتماعية السيئة كالسرقة ، والادمان على المخدرات ، الإجرام الخ ، ممارسة العنف .
- زيادة العجز في الميزانية العامة بسبب مدفوعات الحكومة للعاطلين .
- انخفاض في إجمالي التكوين الرأسمالي والنتائج المحلي ، وهذا ما يؤدي بمرور الوقت إلى انخفاض نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي .
- هجرة الكفاءات العلمية بحثا عن مصادر لتحسين مستواهم المعيشي وتحقيق طموحاتهم الشخصية التي يتعذر تحقيقها في بلدانهم ، وتؤكد الإحصائيات انه في أوائل القرن 21 هناك واحد من كل خمسة و ثلاثين شخصا حول العالم يعيش كمهاجر .
- ويقدر الخبراء إن ما تجنيه الولايات المتحدة الأمريكية من هجرة الأدمغة إليها بنصف ما تقدمه من قروض ومساعدات للدول النامية ، وبريطانيا ، أما كندا فان العائد الذي تجنيه يعادل ثلاثة أضعاف ما تقدمه من مساعدات .
- خلق اختلالات كبيرة في مفهوم المواطنة ، حيث يفقد البطال الشعور بالانتماء والارتباط بالوطن ، ويرى انه غير ملزم باحترام قوانينه وتشريعاته وتقاليد مجتمعه .¹
- المطلب الثالث : شروط البطالة**
- للبطالة شروط تتوفر في الشخص حتى يعتبر بطالا وهي كالتالي:²
- أن يكون مواطنا في سن العمل .
- أن يكون بدون عمل (أي لا توجد لديه وظيفة مدفوعة الأجر) .
- أن يكون لديه الرغبة في العمل ويبحث عنه بمعني اتخاذ إجراءات للحصول على وظيفة مدفوعة الأجر ، مثل التسجيل بالمكاتب الخاصة و العامة للتشغيل ، ومتابعة الإعلانات في الصحف والمجلات والجرائد ، أو إجراء مقابلات من اجل العمل والحصول على وظيفة .
- أن يكون لديه الرغبة في قبول الوظيفة المدفوعة الأجر.³
- المبحث الثالث : الأجهزة المكلفة بمعالجة البطالة في الجزائر .**
- تعد ظاهرة البطالة وخاصة في أوساط الشباب من التحديات الراهنة، لما يترتب عنها من نتائج سلبية، و هذا ما يتطلب التزاما سياسيا للقضاء على البطالة، وفي هذا الصدد تبذل الدولة مجهودات للحد

¹ - www.START mises. Com . / f. axpx ?

² - محمد حسين عبد القوي ، البطالة المشكلة والعلاج ، مملكة البحرين .

³ - محمد حسين عبد القوي ، مرجع سبق ذكره .

منها، باتخاذها جملة من الإجراءات والأجهزة للتخفيف من ضغوط سوق العمل والتي تتجسد في الوكالة الوطنية للتشغيل، الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

المطلب الأول : الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM):

هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري انشأت بموجب المرسوم التنفيذي 90/259 المؤرخ في 1990/9/8 المعدل والمكمل للأمر رقم 71/42 المؤرخ في 1971/6/17، وبذلك فإن الوكالة تعتبر من بين أقدم الهيئات العمومية للتشغيل في الجزائر، تكمن مهامها الأساسية في تنظيم سوق العمل وتسيير العرض و الطلب¹.

تلعب الوكالة دورا أساسيا في التقريب بين :

طالبي العمل وهم البطالين من كل الفئات .

أصحاب العمل وهم المؤسسات الاقتصادية التابعة للقطاعات العمومي والخاص.

استفادة الوكالة من مخطط تأهيل وإعادة الاعتبار بهدف :

تدعيمها بالإمكانات لتصفية كل المشاكل التي تعيق سيرها مع توحيد دعائم التسيير والتدخل في سوق الشغل .

اتخاذ إجراءات عصريّة طرق تسييرها وتدخّلها تماشيا مع التطورات التكنولوجية الراهنة .

تطوير وتحسين الخدمات التي تقدمها للمتعاملين معها سواء طالبي العمل أو أصحاب العمل . وتشير إن

مخطط التأهيل وإعادة الاعتبار تمت المصادقة عليه بموافقة الشركاء الاجتماعيين من نقابة العمال و

منظمات أصحاب العمل ، كما أبدى مكتب الجزائر للمنظمة الدولية للعمل موافقته على تقديم المساعدة و مرافقة تجسيد هذا المخطط الإصلاحي .

وتعتبر الوكالة المحلية للتشغيل هي الخلية الأساسية في هذا التنظيم وهي التي تستقبل المتعاملين معها

سواء من طالبي العمل أو أصحاب العمل ، ويمكن تلخيص مهامها كما يلي² :

استقبال طالبي العمل من الجنسين لتسجيلهم بعد جلسة الحوار الأولى حسب مؤهلاتهم ورغباتهم في المنصب الذي يسعون إليه .

تتلقى عروض العمل وتعمل على ربطها بالطلبات ضمن بطاقة موزعة حسب المهن والقدرات ، وفي هذا

المجال فإنها تبادر إلى برمجة زيارات إلى أصحاب العمل من أجل تفعيل سوق الشغل .

استقبال الشباب المتخرجين من الجامعات والمعاهد الوطنية لتسجيلهم في البرنامج الوطني لعقود ما قبل

التشغيل حسب التخصص.

تسجيل العمال المسرحين لأسباب اقتصادية من أجل تمكينهم من الاستفادة من نظام التأمين على البطالة

على أساس ملفات وقوائم يقدمها صاحب العمل .

ومن خلال المهام المذكورة أعلاه تقوم الوكالة بدورها في التوجيه والسعي باستمرار إلى تحسينه خاصة

ضمن مخطط إصلاح الوكالة في جانبه المتعلق بعلاقتها مع المتعاملين .

¹ - بن طاجين محمد عبد الرحمن، دراسة قياسية لسوق العمل في الجزائر خلال 1970-2008، مذكرة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2010، ص73.

² - بن طاجين محمد عبد الرحمن ، مرجع سبق ذكره ، ص74.

وفي هذا الإطار فان استقبال طالب العمل في كل وكالة محلية يكون عن طريق مستشار للتشغيل يقدم للبطال كل المعلومات التي يطلبها ثم فرص الشغل المتوفرة ابتداء من كيفية ملء بطاقة السيرة الذاتية وصولا إلى توجيهه إما لمنصب متوفر وملائم لقدراته وإما لأحد أجهزة التشغيل الأخرى إن أبدى استعدادا لذلك وحتى إلى التكوين المهني إن كان بدون مؤهلات .

زيادة على توجيهه فان مستشار التشغيل بالوكالة يمكن أن يقترح على طالب العمل مرافقته لدى أصحاب العمل إلى تحقيق رغبته .

وفي الأخير فانه يمكن الإشارة لبعض النقائص التي يجب العمل من اجل تداركها حتى تقوم الوكالة بدورها على أحسن وجه ومنها على الخصوص: استكمال مخطط الإصلاح بتدعيم الوكالة وفروعها بإمكانيات و كفاءات بشرية متخصصة.¹

المطلب الثاني : الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEI):

عملا بأحكام المادة 16 من الأمر رقم 14/96، المؤرخ في 1996/06/24 انشأت الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ، حيث توضع تحت سلطة رئيس الحكومة ، ويتولى الوزير المكلف بالتشغيل المتابعة العملية لجميع نشاطاتها وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي .

فالوكالة جهاز يخضع لقرارات تهدف إلى تحسين الصيغة التي تسمح للشباب الراغبين في الميدان المهني ، و تساهم في رفع المستوى الاقتصادي والبلاد ، والحد من البطالة ، دمج فعاليات المجتمع والاستفادة من طاقات الشباب بحيث تساعد في دفع وتنمية الاستثمار ، وإيجاد نوع من العمل الجماعي والفردى عن طريق توطيد العلاقات مع البنوك والمؤسسات المالية ، من اجل إتمام الإطار المالي وتطبيق خطة التمويل . للوكالة مهام تنحصر فيما يلي :²

تدعم وتقدم الاستشارة وترافق الشباب في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية .

تحديد معارف الشباب المعنويون وتكوينهم في تقنيات التسيير ، من خلال دورات تدريبية وتكوينية .

تكلف من يقوم بانجاز دراسات الجدوى لدى مكاتب دراسات متخصصة لحساب الشباب ذوي المشاريع الاستثمارية .

متابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ، مع الحرص على احترام بنود دفاतर الشروط التي تربطها بالوكالة و مساعدتهم عند الحاجة ، أدى المؤسسات المحلية لانجاز مشاريعهم .

وضع تحت تصرف الشباب ذوي المشاريع كل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والتقني والتشريعي والتنظيمي، المتعلق بممارسة نشاطاتهم.

إقامة علاقات متواصلة مع البنوك والمؤسسات المالية ، في إطار التركيب المالي للمشاريع وتطبيق خطة التمويل ومتابعة انجازها .

المطلب الثالث : الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC).

¹ - بن طاجين محمد عبد الرحمن ، مرجع سبق ذكره ، ص 75.

² - المادة 06. الجريدة الرسمية الجزائرية ، العدد 52، الصادرة بتاريخ 11 سبتمبر 1996، ص 12.

نظرا لعملية التصريح الجماعي الناجمة عن إعادة الهيكلة وخصوصة المؤسسات العمومية ، فقد وضع المشرع الجزائري جهازا للتأمين على البطالة والإحالة على التقاعد المسبق ، حيث صدر المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 1994/05/26¹ المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لإرادية و المرسوم التنفيذي رقم 188/94 المؤرخ في 1994/07/06 الذي يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة .

مهام الصندوق : للصندوق الوطني للتأمين على البطالة صلاحيات ، منها :²

- ضبط باستمرار بطاقة المنخرطين و تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل اداءات التأمين عن البطالة ، و رقابة تسريح العمال .

- تسيير الاداءات المقدمة بعنوان الخط الذي يغطيه .

- يساعد و يدعم البطالين بالاتصال مع المصالح العمومية للتشغيل لإدارتي البلدية والولاية .

- يؤسس صندوق للاحتياط ، حتى يمكنه من مواجهة التزاماته اتجاه المستفيدين في جميع الظروف .

و يساهم الصندوق في إطار مهامه بالاتصال مع المؤسسات المالية و الصندوق الوطني لترقية التشغيل ، في

استحداث مناصب عمل لفائدة البطالين الذين يتكفل بهم ، لا سيما من خلال ما يأتي :³

- التمويل الجزئي للدراسات المتعلقة بالأشكال غير النموذجية للعمل و الأجور و تشخيص مجالات التشغيل و مكانه .

- التكفل بالدراسات التقنية و الاقتصادية لمشاريع استحداث مناصب عمل جديدة لفائدة البطالين الذين

يتكفل بهم ، و يتم ذلك بالاتصال مع المصالح العمومية .

- تقديم المساعدات للمؤسسات التي تواجه صعوبات في أعمالها ، من اجل المحافظة على مناصب العمل

حسب الأشكال و الصيغ المقررة بموجب اتفاقية .

و في إطار تعبئة البطالين الذين سرحوا من مناصب عملهم لأسباب اقتصادية ، كلف هذا الصندوق

بتدعيمهم و تشجيعهم لإنشاء مؤسسات لصالحهم ، و الذين تتجاوز أعمارهم 35 سنة و لا تفوق 50 سنة، هذه

الآلية أخذت إبعادها من خلال قرارات و توجيهات المجلس الوزاري المشترك بتاريخ 2003/07/13، للاهتمام

بفئات البطالين الذين لا يمكنهم التعامل مع وكالة دعم تشغيل الشباب، التي تشترط على المستفيدين

المتعاملين معها سنا محصورا بين 20 و 35 سنة ، لهذا نجد قانون المالية لسنة 2004 منح مزايا جبائية لأولئك

الذين ينشئون مؤسسات و البالغين من العمر 35 سنة إلى غاية 50 سنة .⁴

الجدول رقم(08): حصيلة استحداث مناصب الشغل عن طريق الصندوق الوطني للتأمين على البطالة :

الفترات	2007-2005	السداسي الأول من 2008	توقعات الفترة 2009- 2013
---------	-----------	--------------------------	-----------------------------

¹ - الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 34، الصادر بتاريخ 1 جوان 1994، ص 3 .

² - المادة 4، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 44، الصادر بتاريخ 7 جويلية 1994، ص 6.

³ - المادة 5، الجريدة الرسمية الجزائرية ، العدد 44، الصادر بتاريخ 7 جويلية 1994، ص 6.

⁴ - الأخضر عزي ، فعالية سياسة التشغيل من خلال الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 26، نقلا عن الموقع

الإلكتروني <http://www.Ulum.n/70.Htm> 01/02/2010 .

17834	1786	7569	عدد المشاريع
47800	2398	20757	عدد مناصب الشغل

من خلال حصيلة استحداث مناصب الشغل والإجراءات التي أدخلت على عمل الصندوق في استحداث مناصب الشغل وذلك في شهر مارس 2009، يمكن أن تعطي حقيقة التوقعات المبرمجة في استحداث مناصب الشغل لغاية 2013.

إذن فالصندوق الوطني للتأمين على البطالة قد تم تأسيسه كجهاز لدفع التعويضات للتأمين على البطالة و أيضا جهاز لإعادة إدماج العمال المسرحين من العمال .

خاتمة الفصل الثاني :

توصلنا من خلال هذا الفصل إلى معرفة ماهية البطالة، وذلك من خلال التطرق إلى مختلف تعاريفها وقياسها، كما تعرضنا إلى أنواعها وأهم الآثار الاقتصادية والاجتماعية التي تنجم عنها، دون أن ننسى ذكر أسباب تفاقم هذه المشكلة.

و أكد أن هناك عوامل ساعدت على انتشار هذه الأخيرة ولذلك تناولنا أهم العوامل مع ذكر المظاهر و الانعكاسات التي تنجر عن مشكلة البطالة، بالإضافة إلى شروطها، وأيضاً تطرقنا لأهم الأجهزة المكلفة بمعالجة البطالة .

و بهذا الصدد يرى كثير من الاقتصاديين و الباحثين إن تطوير المشروعات الصغيرة و المتوسطة و تشجيع إنشائها، يعد من أهم روافد معالجة مشكلة البطالة.

الفصل الثالث

دراسة ميدانية في

مؤسسة إنتاج و توزيع

مواد البناء

EDIMCO

تمهيد :

بعد ما تطرقنا في الفصلين السابقين لموضوع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، و دورها في الحد من البطالة،توجب علينا تجسيد هذه المعرفة حول الموضوع على ارض الواقع،واخترا المؤسسة الاقتصادية ذات الأسهم و هي المؤسسة الوطنية لإنتاج و توزيع مواد البناء المختصرة في(EDIMCO) بولاية مستغانم ليكون حقل بحثنا و دراستنا التطبيقية، نظرا لكونها مؤسسة اقتصادية تنشط في السوق الوطني و هي متعامل هام تساهم في خلق القيمة المضافة زيادة على ذلك فهي تشغل الأيدي العاملة و منه فهي تساهم في التقليل من البطالة و سبب ذلك كون المؤسسة تشهد التقدم و التغيير من سنة إلى أخرى و التي هي محل دراستنا التطبيقية .

المبحث الأول: لمحة عن المؤسسة.

إن أهم شيء في أي دراسة هو الجانب التطبيقي، لذا سنتطرق في بداية الدراسة على التعرف على المؤسسة الوطنية لإنتاج وتوزيع مواد البناء (EDIMCO) بمستغانم و التعرف على مهامها وأهدافها، ودراسة الهيكل التنظيمي لها .

المطلب الأول: تقديم المؤسسة .

المؤسسة الوطنية لإنتاج وتوزيع مواد البناء المختصرة في (EDIMCO) هي مؤسسة انشأت بتاريخ 25 سبتمبر 1984م كان هذا بمقتضى القرار الوزاري رقم 5280/م ع/ و المتضمن ذلك، مقرها الرئيسي بولاية مستغانم برأسمال يقدر ب 250000000 دج .

تمتلك المؤسسة 30 سنة خبرة في مختلف مجالات البناء، ووجودها ناتج عن النجاح الذي حققته بتحكمها في معظم النشاطات سواء كانت إنتاجية أو تجارية أو في قطاع مواد البناء، وكذلك النتائج القياسية التي حققتها في الانجاز والمقاولة، وتعمل المؤسسة على تبني علاقات دائمة مع الزبائن، وتعمل المؤسسة على تلبية حاجاتهم وتطلعاتهم وإرضائهم.

ولقد تم تطوير شبكة التوزيع للشركة بمستغانم، وهذا خلال الفترة ما بين 1985م و 1990م عن طريق فتح 1 منافذ تاجير في عدة مناطق، و تم تحويل مؤسسة توزيع مواد البناء لتأخذ شكل شركات ذات الأسهم EPE/SPA، بمقتضى العقد التوثيقي رقم 30/96 و الصادر في 17 جانفي 1996م، ولقد تم تعيين السيد مدير لحسن كرئيس مجلس إدارة المؤسسة بمقتضى محضر المجلس الإداري المنعقد بتاريخ 27 افريل 2002م، والذي نص بقراره بذلك.

تتكون مؤسسة إنتاج وتوزيع مواد البناء (EDIMCO) من وحدات تتمثل في ما يلي :

- وحدة الحديد والصلب .
- وحدة التعبئة والتغليف والتوزيع.
- وحدة الترقية العقارية.

المطلب الثاني: مهام وأهداف المؤسسة لإنتاج وتوزيع مواد البناء (EDIMCO).

لكل مؤسسة مهام وأهداف مسطرة، ترغب في تحقيقها وتلبية رغبات وأذواق المستهلكين وذلك لضمان بقائها واستمرارها في السوق الوطنية وتتمثل فيما يلي:

أولاً- مهام المؤسسة:

- تتولى المؤسسة مهام تسويق مواد البناء (الاسمنت الصلب و الخشب و المنتجات الخشبية، و البلاط، منتجات التدفئة الخ)، وذلك في إطار المخطط الوطني للتنمية الاقتصادية والاجتماعية إضافة إلى:
- مهام مؤسسة إنتاج وتوزيع مواد البناء الرئيسية هي: الإنتاج، البيع، التوزيع .
- مكلفة بالإنتاج وتوزيع مواد البناء في ظروف جيدة وبأقل تكلفة .

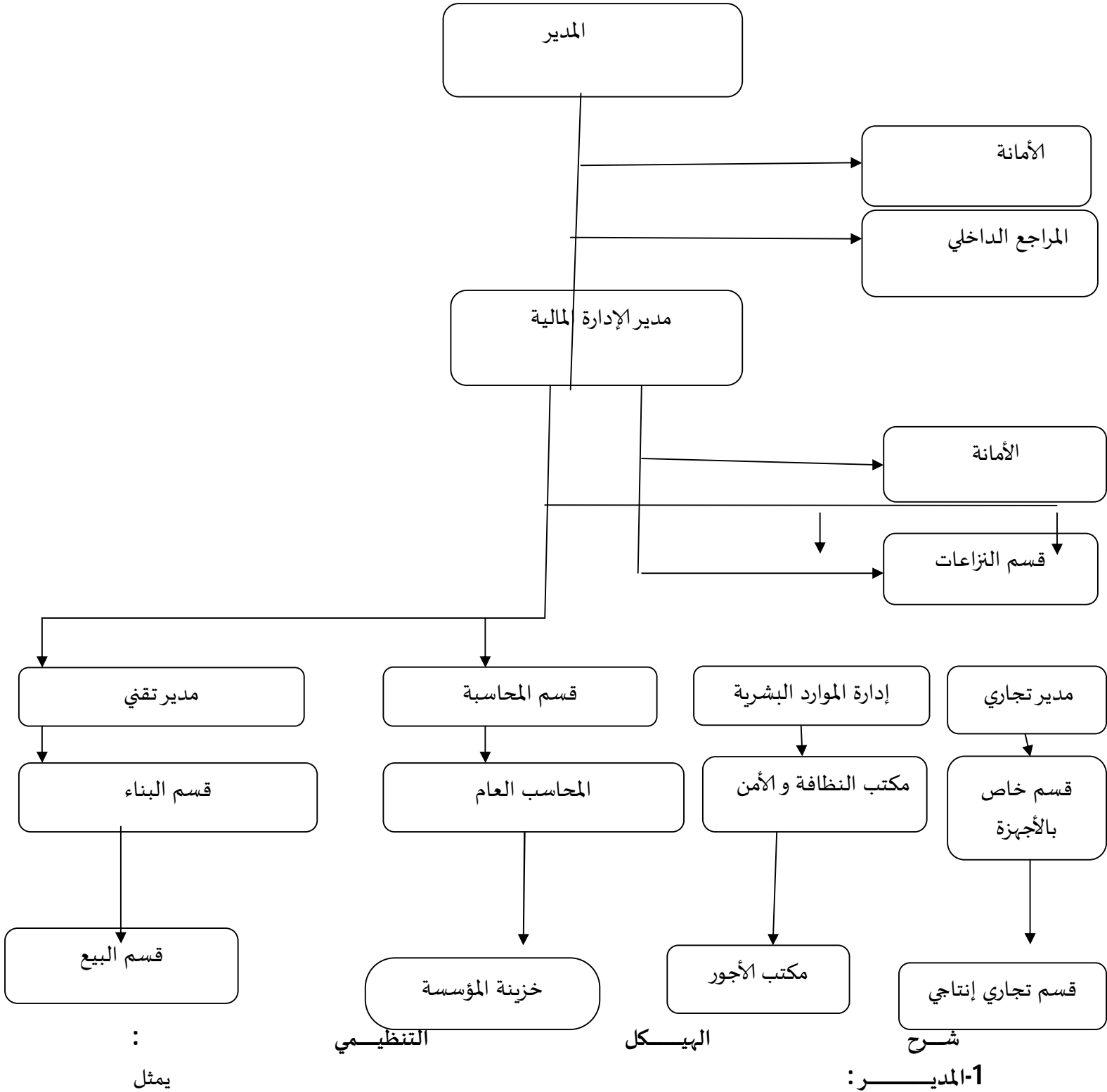
1- المؤسسة الوطنية لإنتاج وتوزيع مواد البناء

- وضع سياسة لتطوير نظام الإنتاج و توزيع كفاء و قادر على تلبية احتياجات السوق الوطني.
 - إضافة اللمسة المحلية على المنتج و ترقيته إلى مصاف المنتج العالمي .
 - وضع القوانين و البرامج و إشرافها على كل الوحدات التابعة لها قانونيا.
- ثانيا -أهداف المؤسسة:
- تتمثل أهداف مؤسسة إنتاج و توزيع مواد البناء (EDIMCO) في أهداف اقتصادية و أهداف اجتماعية.
- الأهداف الاقتصادية و يمكن تلخيصها في النقاط التالية:
- العمل على تحقيق عائد مناسب على رأس المال المستثمر عن طريق استغلال كل الطاقات الإنتاجية و المهارات الفنية للعمال.
 - العمل على الدخول في الأسواق الدولية.
 - العمل على زيادة قدراتها التنافسية عن طريق اكتساب ميزة تنافسية تتمثل في إرضاء العميل.
 - العمل على تلبية رغبات الزبائن عن طريق انجاز طلباتهم في اقل قدر ممكن.
 - محاربة الاحتكار و المضاربة في الأسواق الوطنية و الذي يعتبر الهدف الأساسي وراء تأسيسها.
- الأهداف الاجتماعية و تتمثل في ما يلي¹:
- تلبية احتياجات السوق الوطني و الاستغناء عن الاستيراد من الخارج، خاصة إذا علمنا انه بالعملة الصعبة، و من ثم تصدير الفائض الذي يكون بدوره موردا للعملة الصعبة.
 - رفع المستوى المعيشي للعمال عن طريق فتح فرص عمل لهم و تكوينهم و رفع مستواهم المهني.
 - المساهمة في امتصاص البطالة عن طريق فتح مناصب شغل للشباب.
 - المساهمة في تحقيق التنمية الشاملة .
 - المساهمة في تمويل الخزينة العمومية .

1- نفس المرجع السابق

المطلب الثالث : دراسة الهيكل التنظيمي للمؤسسة .

الشكل رقم(2): الهيكل التنظيمي للمؤسسة .



- متابعة المصالح والأقسام التي تقع تحت سلطته.
- تحليل التقارير الواردة من المصالح والأقسام واتخاذ القرارات الهامة والمناسبة .
- تسيير ومراقبة رؤساء المصالح التابعة لإدارة الوحدة .
- عقد اجتماعات وإدراج السياسات والإجراءات الخاصة بكل مصلحة .

2- الأمانة¹:

- تقوم هذه الأخيرة بالمهام التالية :
- مساعدة المدير في تدبير شؤونه وتنظيم أعماله.
- تحويل التقارير من المصالح إلى المدير .
- ضبط الاستقبالات الخاصة بالأشخاص المتعاملين مع المدير وإبلاغه بذلك .

3-المراجع الداخلي:

يقوم المراجع الداخلي بفحص و تقييم نظام الرقابة الداخلية، لخدمة الإدارة عن طريق التأكد من أن النظام المحاسبي كفؤ و يقدم بيانات سليمة و دقيقة للإدارة من خلال منع الغش و الانحراف عن السياسات الموضوعية .

4- مدير الإدارة المالية :

هو المسئول عن المصلحة المالية و تعتبر هذه الأخيرة مركزية في مؤسسة إنتاج و توزيع مواد البناء حيث تتفرع هذه المصلحة إلى:

1-4الأمانة: تقوم بمساعدة مدير الإدارة المالية .

2-4 قسم المنازعات: يهتم بالجانب القانوني للمؤسسة و يقوم أيضا بحل النزاعات القانونية .

3-4 قسم المحاسبة: يتولى المحاسب مختلف التسجيلات المحاسبية للعمليات التي تقوم بها الشركة (عمليات الشراء، البيع، التنازل، التحصيل ، التسديد ... الخ) و كذلك يمسك يوميات مساعدة حسب الحاجة إليها .

و ينقسم هذا القسم إلى فرعين فرع المحاسب العام و فرع الخزينة، حيث أن المحاسب الأول في هذه المؤسسة يقوم بالعمل به المحاسب العام و العمل الذي يقوم به فرع الخزينة².

4-4 قسم إدارة الموارد البشرية: تهتم بالجانب البشري حيث أنها الجهة المسؤولة عن العاملين بالمؤسسة و يتكون هذا القسم من :

- مكتب الإدارة و العلاقات الاجتماعية حيث يهتم بالضمان الاجتماعي للعامل و يدرس الوضعية الصحية و هي المتعلقة بالعامل من يوم بدايته للعمل إلى غاية نهاية تقاعده.

-مكتب الأجور: يقوم بدراسة أيام العمل و مجموع العطل و الغيابات و يحدد الأجر اللازم الذي يدفعه لكل عامل.

-مكتب النظافة و الأمن: يهتم هذا المكتب بنظافة المؤسسة و تقديم ملابس العمل للعاملين و المحافظة على ممتلكات الوحدة و مراقبة حركة العمال، و المواد و البضائع .

¹ - نفس المرجع السابق

² - نفس المرجع السابق

- 5-المدير التقني: هو المسئول عن ممتلكات الوحدة، ويتفرع هذا القسم إلى :
- 5-1 قسم البناء : في هذا القسم يوجد مكتب تقني يهتم بالتخطيط للمشروع أي كمية المواد اللازمة للبناء وهناك مكتب آخر يقوم بتنفيذ ما قد خطط له .
- 5-2 قسم البيع: يوجد به مكتب مكلف ببيع ما تم بناؤه و مكتب يقوم بشراء الأراضي من اجل البناء.
- 6-المدير التجاري: يوجد في هذا المكتب
- 6-1 القسم التجاري: يقوم بشراء و بيع مواد البناء داخل المؤسسة و ذلك ببيعها إلى المدير التقني و أيضا يقوم هذا القسم بالبيع خارج المؤسسة .
- 6-2 قسم الإنتاج: يقوم هذا القسم بالإنتاج .
- 6-3 قسم الصيانة : يتكفل بصيانة الآلات و المعدات التي تستخدم في نشاط المؤسسة .
- المبحث الثاني : دور المؤسسة و أهم المشاكل التي تعاني منها .

لقد تطرقنا في الجانب النظري إلى أن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تساهم في النمو الاقتصادي من حيث مساهمتها في تطور رقم الأعمال و الناتج الداخلي الخام و القيمة المضافة، و كذلك تساهم في امتصاص البطالة و توفير مناصب الشغل، حيث سنلقي الضوء في دراستنا الميدانية في هذا المبحث على دور مؤسسة إنتاج و توزيع مواد البناء من الجانب الوظيفي و الاجتماعي، و دورها أيضا من الجانب الاقتصادي و أهم المشاكل التي تعاني منها .

المطلب الأول : دور مؤسسة إنتاج و توزيع مواد البناء (EDIMCO) من الجانب الوظيفي و الاجتماعي.

1- توفير مناصب الشغل¹:

عملت هذه المؤسسة على توفير الحاجيات الاجتماعية للسكان، وهذا لاتصالها المباشر مع المستهلك فقد عملت على توفير السلع و الخدمات و الرفع من المستوى المعيشي و الوظيفي للعمال عن طريق توفير فرص عمل و تكوينهم، و رفع مستواهم المهني و ذلك من اجل امتصاص البطالة و المساهمة في التشغيل، حيث تمكنت هذه المؤسسة من المساهمة بشكل كبير من التخفيض من حدة البطالة و توفير مناصب عمل خاصة في القطاع الخدماتي، حيث بلغ عدد عمال المؤسسة في ابريل 2015 م إلى ما يقارب 170 عامل .

الجدول رقم (09): تطور عمال مؤسسة إنتاج و توزيع مواد البناء (EDIMCO) من سنة 2010 إلى 2015:

السنوات	2010	2011	2012	2013	2014	2015
عدد العمال	85	100	100	150	210	340

المصدر: مصلحة المستخدمين .

التعليق :

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد عمال المؤسسة في تطور مستمر خلال مقارنة مع مرور السنوات من سنة 2010 إلى سنة 2015 وهذا راجع إلى نشاط المؤسسة نتيجة تطبيق سياسة الإنعاش الاقتصادي مما يستوجب المزيد من اليد العاملة.

و منه نستنتج أن المؤسسة تساهم في التشغيل و زيادة مناصب الشغل و المساهمة في علاج مشكلة البطالة . و يمكن كذلك توزيع العمال في المؤسسة حسب فئات السن كما يوضحه الجدول التالي :

¹ - نفس المرجع السابق

الجدول رقم (10): توزيع العمال لمؤسسة إنتاج وتوزيع مواد البناء (EDIMCO) حسب فئات السن :

الفئات الرتبة	الإطارات	أعوان التحكم	أعوان التنفيذ	المجموع	النسبة المئوية
أقل من 25 سنة	00	00	22	22	6,47%
من 25 إلى 29 سنة	02	03	30	35	10,29%
من 30 إلى 34 سنة	10	07	29	46	13,52%
من 35 إلى 39 سنة	02	14	42	58	17,05%
من 40 إلى 44 سنة	03	08	38	49	14,41%
من 45 إلى 49 سنة	03	14	45	62	18,23%
من 50 إلى 55 سنة	12	10	30	52	15,29%
من 55 إلى 59 سنة	01	01	11	13	3,82%
أكثر من 60 سنة	00	01	02	03	0,88%
المجموع	33	58	249	340	100%

المصدر: مديرية المستخدمين .

التعليق :

بافتراض أن العمال مادون الأربعين هم شباب، والذين يتجاوزون هذا السن هم الكهول، نقول أن المؤسسة توظف 161 شاب بنسبة 47,35% من مجموع العمال و 179 كهل بنسبة 52,64%.

كما نلاحظ أن مجموع العمال الشباب ذوي الرتب (الإطارات+ أعوان التحكم)، هو 38 عامل بنسبة 23,60% من مجموع العمال الشباب و 11,17% من مجموع العمال .

في حين أن مجموع العمال الكهول ذوي الرتب هو 53 عامل أي بنسبة 30,16% من مجموع العمال الكهول و 15,58% من مجموع العمال ، مما يدل على أن المؤسسة لا توظف كثيرا من الشباب الجامعي المؤهل و المناسب للمسؤولية بل توظفهم غالبا في مراكز التنفيذ و تحتفظ بمناصب المسؤولية (الإطارات+ الأعوان الكهول). وهذه نقطة يجب على المؤسسة إعادة النظر فيها و من جهة ثانية يمكن إبراز تطور عمال المؤسسة خلال السنوات الماضية.

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد عمال المؤسسة في ارتفاع مستمر مقارنة مع مرور السنوات، وهذا راجع إلى نشاط المؤسسة نتيجة تطبيق سياسة الإنعاش الاقتصادي. مما يستوجب المزيد من اليد العاملة. هذا مما يمكننا الاستخلاص أن المؤسسة تساهم بقدر كبير في التشغيل وزيادة مناصب الشغل والمساهمة في علاج مشكل البطالة .

بالرغم من العدد الذي توظفه مؤسسة إنتاج وتوزيع مواد البناء إلا أن هناك طالبي العمل من مختلف المستويات والجدول التالي يبين ذلك .

الجدول رقم (11): توزيع تطور طالبي العمل حسب المستوى التعليمي خلال فترة 2015-2017:

المستوى	2015		2016		2017	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
بدون مستوى	16	25	15	20,54	15	25,86%
ابتدائي	14	21,88	15	20,54	16	27,58%
متوسط	13	20,31	18	24,65	05	8,62%
ثانوي	6	9,37	7	9,58	06	10,34%
جامعي	15	23,44	18	24,66	16	27,58%
المجموع	64	100	73	100	58	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على وثائق المؤسسة .

نلاحظ أن نسبة الذين لم يوفقوا في إيجاد وظيفة تتزايد مع المستوى التعليمي ، ففي سنة 2017م قدرت بنسبة 25,86% بالنسبة للذين بدون مستوى، و 27,58% بالنسبة لذوي المستوى الابتدائي ، أما لذوي المستوى المتوسط بلغت 8,62% و هذا بسبب التسرب المدرسي، مما يسمح بتدفق أعداد هائلة من الشباب لسوق الشغل يتميزون بنقص الخبرة والكفاءة المهنية، أما بالنسبة لذوي المستوى الثانوي تقدر النسبة ب 10,34% . والمستوى الجامعي 27,58%، لأن الدراسة أخرتهم نسبيا عن الدخول المبكر لسوق الشغل و طلب العمل .

إن توزيع طالبي العمل حسب المستوى التعليمي، يظهر وجود ارتفاع في نسبة الطلب على العمل خاصة بالنسبة للجامعيين، ففي سنة 2016م بلغت نسبتهم 24,66% بعدما كانت 23,44% في سنة 2015م، أي في غضون سنة واحدة ازداد عددهم ما كان عليه، فكثيرا ما تشكو المؤسسات الاقتصادية من نقص العمالة المؤهلة، في حين يتدفق لسوق الشغل آلاف الجامعيين وغيرهم، هذا العجز عادة ما يعوض بالعمالة الأجنبية، مما يطرح إشكالية إصلاح المنظومة التعليمية والتكوينية بما يتماشى واحتياجات سوق الشغل.

مساهمتها في

تلبية الطلب على السلع والخدمات :

تقوم مؤسسة توزيع مواد البناء (EDIMCO) بمستغانم على توفير السلع والخدمات لزبائنها من الاسمنت، القرميد، الحديد، الخشب¹ وذلك من اجل العمل على انجاز طلباتهم وتلبية رغباتهم بأفضل الحالات و في اقل فترة ممكنة، ذلك من اجل تحقيق عائد من سب و إرضاء الزبائن، حيث تتعامل مؤسسة إنتاج و توزيع مواد البناء (EDIMCO) مع عدة زبائن ينتمون إلى كل من القطاع العام و القطاع الخاص و يمكن تحديد أهم زبائن المؤسسة وفقا للتعاملات و المبادلات التجارية في الجدول التالي :

¹ - نفس المرجع السابق

الجدول رقم(12): أهم زبائن مؤسسة إنتاج وتوزيع مواد البناء (EDIMCO) التي تتعامل معهم :

الزبون	التعاملات (دج)	النسبة %
BABA ALI . ALGER	55.380.808	13.56%
SARL. AMUORI.RELIZANE	53.456.498	13.11 %
EUURL.PETROGAZ.ORAN	37.219.927	%9,13
METAL.BLIDA	33.280.851	%8,16
SARL.MOULINE.CHLER	20.929.000	%5,14
EUURL.M.P.L.BLIDA	19.196.000	%4,71
D.G.S.L.EL BIAR	9.612.140	%2,34
EUURL.M ..P.L.BLIDA	9.475.021	%2,32
ALGERIE CREMES	7.721.700	%1,89
SARL.SIM.MOUZAIA	5.842.500	%1,43
HASSI MAESSAOUD	2.335.364	%0,57
AUTRES CLIENTS	152.963.191	%37,54
TOTAL	404.456.000	%100

: قسم المحاسبة . المصدر

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن عملاء المؤسسة ينتمون إلى كل من القطاع العمومي و القطاع الخاص كما نلاحظ أن جميع زبائن المؤسسة هم مؤسسات محلية (جزائرية).

-أهم موردو المؤسسة:

باعتبار مؤسسة إنتاج و توزيع مواد البناء مؤسسة إنتاجية في آن واحد فهي تحتاج إلى مواد أولية عديدة، لذلك تعتمد على اقتناء هذه المواد الأولية على العديد من الموردين.

الجدول رقم (13): أهم موردو المؤسسة :

(fournisseurs) الموردون	التعاملات (دج)	النسبة %
Sahel fer cheraga	35.705.134	%14,09
Sonalic.chlef	31.829.192	%12,56
Trefal. Alger	23.178.668	%9,15
Bat metal. Oran	22.523.572	%8,89
Scseq. Bouira	13.092.574	%5,03
EGE.milla	12.760.012	%3,80
Cammo .Rouiba	9.648.087	%1,81

Sarl point et métaux	4.587.997	%1,50
Sarl lux métal	3.809.178	%0,92
Alprosid el Harrach	2.334.714	%0,88
Orsim groupe bcr.oued rhiou	2.250.637	%21,65
Autres fournisseur	54.839.289	%5,16
TOTAL	253.252.584	%100

قسم المحاسبة . : المصدر

المطلب الثاني : دور مؤسسة إنتاج و توزيع مواد البناء (EDIMCO) من الجانب الاقتصادي .
- تطور رقم الأعمال :

بخصوص مؤسسة إنتاج و توزيع مواد البناء (EDIMCO) فقد سجلت ارتفاعا في رقم الأعمال للمؤسسة و يظهر هذا من خلال الجدول التالي :

الجدول رقم(14): تطور رقم الأعمال للمؤسسة من سنة 2009 الى 2014:

السنة	2009	2010	2011	2012	2013	2014
رقم الأعمال	706730	843594	501134	823154	1051492	1173820
نسبة التطور	/	8,21	3,43	4,92	9,55	14,93

المصدر: قسم المحاسبة .

نلاحظ في هذه المؤسسة أن رقم أعمالها في تطور مستمر و نستطيع أن نقول أنها تمكنت من رفع رقم أعمالها و هذا راجع إلى تطور نشاطها و توسعها .

الجدول رقم(15): تطور مبيعات المؤسسة من سنة 2010 الى سنة 2014:

السنة	2010	2011	2012	2013	2014
المبيعات	1244250000	1450960000	2400000000	2979000000	3287000000

المصدر: قسم المحاسبة .

ما نلاحظه من خلال الجدول أعلاه أن مبيعات المؤسسة هي في تطور مستمر حيث أنها تتزايد، و هذا يدل على أن المؤسسة حصلت على جزء هام من السوق على حساب المنافسين .

2- مساهمتها في الناتج الداخلي الخام :

باعتبار أن مؤسسة إنتاج و توزيع مواد البناء (EDIMCO) المدروس حالتها أنها تنتمي إلى القطاع العام فنتنتج أنها لا تساهم بقدر كبير في الناتج الداخلي الخام على غرار المؤسسات الخاصة، فتعتبر مؤسسة عمومية و مساهمتها في الناتج الداخلي الخام لا يمكن القول عنها أنها مساهمة كبيرة و تشكل فارق كبير، فأكثر معاملاتها هي محلية مع مختلف ولايات الوطن و التبادلات التجارية مع مختلف زبائنها .

المطلب الثالث : المشاكل التي تعاني منها مؤسسة إنتاج و توزيع مواد البناء (EDIMCO) .

تعاني مؤسسة إنتاج و توزيع مواد البناء من بعض المشاكل و العراقيل التي تصعب مهمتها كبقية المؤسسات الأخرى و نذكر منها¹:

- مشاكل تمويلية عند حدوث أعطال على مستوى المؤسسة .
- صعوبة وصول بعض المعاملات .
- مشاكل التسويق (العرض و الطلب).
- تشقق سعر الاسمنت من طرف الدولة نتيجة تذبذب الأسعار.
- البطء في انجاز الأعمال و عدم الوصول إلى الأهداف .
- ارتفاع الضرائب .
- التعامل بالفواتير على عكس المنافسين مما يخلق التهرب .

المبحث الثالث : دراسة تفصيلية لمصلحة المستخدمين في المؤسسة (EDIMCO) .

المطلب الأول : تقديم المصلحة .

تعتبر مصلحة المستخدمين من أهم و اكبر المصالح في هيكل المؤسسة نظرا لطبيعة المهام المنوطة بها و المتمثلة في تسيير الموارد البشرية .

يشرف على تسييرها رئيس مصلحة معين و إن لم يوجد لسبب ما ، يكلف بتسييرهالمتابعة جميع العمليات المخولة للمصلحة انجازها .

من مهام المصلحة ما يلي :

بالإضافة إلى التسيير اليومي العادي لشؤون المستخدمين، تحدد مهامها كما يلي :

- القيام بتعيين المستخدمين الإداريين و التقنيين و أعوان الخدمات في المؤسسة و متابعة مساهمهم المهني و تسيير شؤونهم في إطار التنظيم الجاري به للعمل .
- متابعة المسار المهني للموظف من بداية إلى نهاية التوظيف .
- تسيير ملفات المستخدمين .
- انجاز قرارات التربص للموظفين المعنيين الجدد .
- انجازات قرارات الترسيم .
- انجاز مقررات الترقية في الدرجة .
- انجاز قرارات العطل المرضية الطويلة المدى .
- انجاز مقررات التكفل ، الشطب ، الانتداب ، الإحالة على الاستيداع .
- التحويلات عن طريق الحركة العادية أو الإدارية .
- الإجازات و العقوبات .
- التأهيل و الترقية إلى مناصب عليا .
- انجاز مخطط تسيير الموارد البشرية و تنفيذ عملياته كتنظيم المسابقات .
- انجاز القوائم الاسمية لجميع المستخدمين موقوفة إلى غاية 31 ديسمبر من كل سنة .
- ملفات التقاعد على مستوى الصندوق .

¹ - نفس المرجع السابق

- جميع العمليات السابقة الذكر معظمها يخضع للتأشيرة من قبل مصالح الرقابة المالية و تبليغ القرارات المؤشرة إلى مصالح الوظيفة العمومية قصد الرقابة اللاحقة .
-انجاز حصيلة الشغل للموظفين .

-استقبال البريد ودراسته و الرد على ما يستوجب ذلك .

المطلب الثاني : سياسة التوظيف لدى مؤسسة إنتاج وتوزيع مواد البناء (EDIMCO).
المراحل الأساسية لعملية التوظيف¹:

لكي تباشر مختلف المؤسسات عملها على أكمل وجه يجب أن تحتوي على عنصر أساسي ألا وهو العنصر البشري الذي يعتبر العمود الفقري لكل منها، حيث أن نجاحها يعتمد بدرجة أكبر على مدى نجاعة هذا الأخير، ولجلب هذا العنصر الحيوي و استقطابه تعتمد المؤسسات على طرق مختلفة في ذلك .
حيث تعتمد هذه الأخيرة في هذه المهمة على مكتب التشغيل لليد العاملة الذي يتلقى طلبا(رسالة) من هذه المؤسسة في حال الاحتياج إلى موظف مهما كان صنفه .

بعد ذلك يقوم هذا المكتب ببعث مجموعة من المرشحين لنيل هذا المنصب، حيث أنهم يوضعون تحت الاختبار الذي تشرف عليه رئيسة إدارة الموارد البشرية و التي تقوم باختبار من هؤلاء المترشحين من أجدر بنيل هذا المنصب حيث أن هذا الاختبار قد يكون إما كتابيا أو شفويا .
بعد أن يتم اختيار الموظف المناسب يبعث برسالة ثانية إلى مكتب التشغيل لليد العاملة التي تتضمن المعلومات الخاصة بالمترشح الناجح في الاختبار .

و في الأخير يكون هذا الموظف الجديد ملزم بإحضار ملفه الخاص به و تقديمه إلى إدارة المؤسسة من اجل تعيينه بعقد محدد المدة .
عملية التكوين و مدة عقد العامل²:

إن مؤسسة إنتاج و توزيع مواد البناء (EDIMCO) تعتمد في عملية التوظيف على عقود محددة المدة في حالة جلب موظفين إداريين ،حيث تكون مدتها ابتداء من سنة و نصف كأقل تقدير أو يكون على حسب مدة العمل المطلوبة(مدة المشروع) لعمال من الدرجة الأولى (البناء ،الدهان،.....الخ)، أما فيما يتعلق بموضوع تجديد العقد من عدمه فذلك يعتمد على السلوك الذي يتمتع به الموظف أو العامل أثناء مدة العقد ،إضافة إلى المهارات التي يمتلكها هذا الأخير حيث يتم تجديد عقده في حالة الانضباط و حسن السلوك بالإضافة إلى المردود الجيد الذي يقدمه للمؤسسة، و في حالة العكس أي أن الموظف قد أصبح يقوم بمجموعة من الغيابات و التأخيرات فقد يفسخ عقده قبل أن ينتهي و ذلك لا يكون بصفة مباشرة وإنما بمنحه إنذارين، الأول يكون شفويا و الثاني يكون كتابيا، في حالة تكرار نفس الخطأ فإنه يمرر إلى المجلس التأديبي الذي يتكون من أربع أشخاص: اثنان منهم إداريين بالمؤسسة، و مهمتهم الدفاع عن حقوق المؤسسة، أما الآخرين فمن نقابة العمال و مهمتهم الدفاع عن حقوق الموظف، حيث يتم دراسة و مناقشة القضية للخروج بقرار نهائي يقضي أما باستقالة هذا الموظف أو إمكانية مواصلة عمله داخل المؤسسة.

¹ - نفس المرجع السابق .

² - نفس المرجع السابق .

كما تقوم هذه الأخيرة بعملية تكوين موظفي الإدارة، و غالبا ما تكون مدة هذا التكوين ستة أشهر و بمعدل خمسة أيام في الشهر، حيث يسمح القانون للموظفين بالاستفادة من هذا التكوين.

خلاصة الفصل الثالث :

من خلال التريص الذي قمنا به في مؤسسة إنتاج وتوزيع مواد البناء (EDIMCO)، نستخلص النتائج التالية :

إن المؤسسة لها أهمية كبيرة من الناحية الاجتماعية والاقتصادية وذلك من الجانب الوظيفي والاجتماعي، وخاصة في خلق مناصب الشغل وتشغيل الشباب العاطل ومنه فهي تساهم في التقليل من حدة البطالة وتلبية رغبات الزبائن.

إلا أن هذه المؤسسة تعاني من بعض المشاكل وخاصة مشكل التمويل وهذا راجع إلى بعض العراقيل التي تواجه المؤسسة عند الطلب على القرض من بعض البنوك.

وفي الأخير نخرج ببعض التوصيات التالية :

- على المؤسسة أن تهتم بالجانب التسويقي وذلك من اجل الحصول على حصة سوقية اكبر نظرا لكثرة المنافسين .

- الاعتماد على التمويل الذاتي .

- تقديم تسهيلات أكثر للمتعاملين وذلك بتقليل عدد الوثائق المطلوبة عند التعاملات .

الخاتمة العامة

خاتمة عامة :

تساهم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بدور فعال في توفير فرص العمل ، و من خلال الدراسة النظرية و التطبيقية لموضوع دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة تم التوصل إلى النتائج التالية:

أولاً: النتائج :

تم التوصل إلى مجموعة من النتائج نلخصها فيما يلي :

- لقد مرت المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر بعدة مراحل كانت مهمشة و ثانوية في ظل تبني الخيار الاشتراكي بدا القطاع الخاص يشهد إعادة الاعتبار نسبيا في مرحلة المخططات التنموية ، و التراجع عن سياسات الصناعات الثقيلة لحساب الصناعات الخفيفة و 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.

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

- اظهر قانون المالية التكميلي لسنة 2009 اهتمام الدولة الجاد بقطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لدعم إنشاء هذا النوع من المؤسسات، و الحفاظ عليها و تشجيعها على زيادة التوظيف و على الابتكار و التجديد و الانتشار بصفة عادلة عبر الوطن، و ذلك باتخاذ جملة من التدابير متعلقة على وجه الخصوص بإعفاءات و تخفيضات ضريبية و جبائية و تخفيض نسبة الفوائد على القروض الممنوحة من طرف البنوك، و كذا رفع نسبة الضمانات على القروض الممنوحة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و غيرها من الإجراءات .

- للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة خصائص مميزة تجعلها أكثر فاعلية في استحداث مناصب الشغل، تتمثل أساسا في ارتفاع كثافة عنصر العمل و انخفاض رؤوس الأموال و كذا بساطة المستوى الفني للعمال مرونتها و مقاومتها للهزات الاقتصادية، إلا أن عملية التوظيف بها تواجه بعض الصعوبات التي تؤدي إلى تقييد فرص العمل التي يمكن أن توفرها هذه المؤسسة .

- رغم المجهودات المعتبرة للدولة لصالح هذا النوع من المؤسسات، إلا أن الاحتذاء بتجارب الدول الرائدة في مجال تنمية و تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة يعد ضرورة ملحة للاستفادة من عوامل و مقومات نجاحها بما يناسب ظروف اقتصادنا الوطني، و التي تسمح لنا بتدعيم خطوات الاتجاه نحو الرقي بها في الجزائر نظرا للدور التنموي الكبير الذي تقوم به و لما يؤمنه من فرص عمل .

- إن معظم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة المنشأة في الوطن هي خاصة، و هذا يتوافق مع منطق الإصلاحات الاقتصادية في إطار التوجه نحو اقتصاد السوق و تشجيع القطاع الخاص على المساهمة في التنمية الاقتصادية و الحد من ظاهرة البطالة ، و بالمقابل تشهد المؤسسات العمومية تراجعا تدريجيا مما يعكس الشوط الكبير الذي قطع في تطبيق الخوصصة .

-التوزيع غير العادل للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة،و الذي يوضح تمركزها خاصة في الولايات الكبرى،مشكلة بذلك أقطاب النمو و هذا ما يتنافى مع ما يعرف بالتوازن الجهوي،حيث يشكل خطرا على تحقيق أهداف التنمية المحلية .

- إن توزيع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة يتناسب مع التوزيع السكاني،و هذا يدل على أن نوايا الاستثمار تتمركز حول المناطق العمرانية و الصناعية أين يشتد النشاط الاقتصادي و تتواجد المصالح و الهيئات الإدارية،مما يعني أن اختيار موقع مشاريع الاستثمار يبقى خاضعا لتوفر الهياكل و قرب المراكز الضرورية .

- تشكل المؤسسات الصغرى نسبة كبيرة من مجموع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و من هنا ندرك أن تحليل بعض المؤشرات الخاصة بالعمالة و المتعلقة بهذه المؤسسات يعكس بالدرجة الأولى حالة المؤسسات الصغرى .

- تعتبر المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من أكثر أشكال المؤسسات نموا و تطورا،و هي بالتالي الأكثر استيعابا للعمالة،مما قد يشير إلى دور أكثر فعالية لها في امتصاص البطالة على مستوى الوطن .

- حدث تطور كبير في مناصب العمل المستحدثة في نهاية السنوات الأخيرة،أي بنسبة تفوق 91% كزيادة مقارنة مع السنوات الماضية،لكن و رغم هذا التزايد بوتيرة متسارعة لعدد عمال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خاصة في السنوات الأخيرة ،غير أننا لا نستطيع تحديد مدى قدرتها على توفير مناصب عمل إلا من خلال مقارنة ذلك بالمرجع المتمثل هنا بإجمالي عدد الوظائف الذي يدل على مجموع الفئة المشتغلة .

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

- إن الاستثمار في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة أيا كان قطاع النشاط يعتبر الأنجع و الأكثر فعالية في استحداث مناصب عمل و التخفيف من حدة البطالة .

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

- لقد تمكنت الجزائر من ضغط معدل البطالة خلال العشرية الأخيرة إلى ثلث ما كان عليه،باتخاذ تدابير و إجراءات لمحاربة البطالة تعلقت أساسا بأجهزة التشغيل المؤقت ،التي لم ترق أن تكون سياسة فعالة للحد من هذه الظاهرة بل حد مؤقت و شكل من أشكال التضامن هذا من جهة .و من جهة أخرى فقد تم إعطاء نفس جديد لترقية الاستثمار في البلاد خلال هذه الفترة بإصدار السلطات العمومية لعدة قوانين من شأنها تشجيع الاستثمار .

- إن مساهمة الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب ،هي الأكبر في توفير عدد من مناصب العمل بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الصناديق التي تقوم بدعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .

ثانيا :الاقتراحات و التوصيات .

تقودنا نتائج البحث إلى تقديم بعض الاقتراحات نوجزها فيما يلي :

- العمل على إزالة مختلف الحواجز الإدارية والإجراءات الطويلة لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .
- تشجيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخاصة الصغرى ، و تدعيم القطاعات ذات الجدوى في مجال استحداث مناصب شغل، حتى تصبح هناك مساهمة فعالة في الحد من ظاهرة البطالة .
- إقامة معهد تكوين و تاطير مسيري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، باعتبار أن اغلهم ذوي ثقافة و مستوى دراسي متوسط، فهم بحاجة للتأهيل .
- التشجيع على إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمختلف أنحاء الوطن، لتحقيق مبدأ التوازن الجهوي في التنمية، مع الأخذ بعين الاعتبار خصوصيات النشاط الاقتصادي ،الذي تتميز به كل ولاية .
- العمل على تحقيق الهدف الاقتصادي والاجتماعي المزدوج للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، من خلال تشجيع قطاع الصناعة باعتباره المصدر الأساسي للقيمة المضافة و خلق الثروة و توفير قدر معتبر من مناصب العمل .
- تشجيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على تقديم منتجات وطنية، تحمل خصائص محلية تتميز بها، بإجراء دراسات بحوث تكون تحت رعاية هيئات مختصة و منظمة لذلك .
- تعزيز فكرة المقاولاتية و العمل الحر باستحداث برامج أكاديمية و تعليمية في إدارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في المعاهد و الجامعات .
- الاستفادة من الخبرات و النماذج العالمية الموجودة في مجال تنمية و تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، من خلال تهيئة المناخ الملائم لنمو و توسيع هذا النوع من المؤسسات من حيث الجوانب التشريعية و الاقتصادية وغيرها، و ذلك بالاعتماد على عدد من الآليات التي أثبتت فعاليتها في بعض الدول .

ثالثا: آفاق البحث .

على ضوء النتائج التي توصلنا إليها في هذا البحث، ظهرت إشكالية جديدة نعتقد أنها مناسبة للإثراء و البحث و النقاش، وهي :

آليات ترقية و تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من اجل استحداث مناصب الشغل و الحد من البطالة .

قائمة المراجع

المراجع

المراجع باللغة العربية :

- الاختلالات الاقتصادية، الديوان الوطني للتعليم والتكوين عن بعد، نقلا عن الموقع الالكتروني [http //WWW.ets.SalimK .com./programmes PDF/env2-éco-man-1.pdf30/05/2009](http://WWW.ets.SalimK.com./programmes PDF/env2-éco-man-1.pdf30/05/2009).
- الأخضر عزي، فعالية سياسة التشغيل من خلال الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 26، نقلا عن الموقع الالكتروني <http://www.Ulum.n//70htm.01-02-2010>.
- برودي نعيمة، التحديات التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، ملتقى في جامعة تلمسان، 17-18 افريل 2006.
- بغداد بنين، عبد الحق بوقفة، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية، الملتقى الوطني جامعة الوادي، الجزائر، 5-6 ماي 2013.
- بن طاجين محمد عبد الرحمن، دراسة قياسية لسوق العمل في الجزائر خلال 1970-2008، مذكرة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2010.
- بوخارة إسماعيل و عطوي عبد القادر، الدورة التدريبية حول تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة، كلية العلوم الاقتصادية التجارية و علوم التسيير، جامعة سطيف، 2003.
- جابر عبد الرزاق التنور، المنشآت الصغيرة والمتوسطة، الواقع والتجارب ومعطيات الظروف الراهنة، الملتقى الدولي حول متطلبات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، شلف يومي 17-18 افريل 2006.
- جمال الدين سلامة، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيف من حدة البطالة في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 41.
- جمال بلخيظ، متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة، ملتقى حول متطلبات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة باتنة، 17-18 افريل 2006.
- حوبتي وآخرون، البطالة ودورها في نشر الجريمة والانحراف، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2007.
- خبايا عبد الله، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة آلية لتحقيق التنمية المستدامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، ط1، 2003.
- رحموني الأستاذ، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في إحداث التنمية في الاقتصاد الجزائري، المكتبة المصرية، ط1، 2011.
- رغب شهرزاد و عيساوي ليل، مداخلة تحت عنوان المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، واقع وأفاق الملتقى الوطني حول PME ودورها في التنمية، جامعة عمارثليجي، الاغواط، 8-9 افريل 2006.
- رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، مجلة عالم المعرفة، العدد 226، الكويت، 1997.
- زايري بلقاسم، تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ملتقى وطني حول التسيير الجيد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجزائر، 2003.

- زرقين عبود، تعزيز دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة الصغيرة والمتوسطة في السياسة الصناعية الجزائرية، مجلة علوم الاقتصاد والتسيير، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، العدد 17، 2008.
- سيد علي بلحمدي، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة لتحقيق التنمية الاقتصادية في ظل العولمة، رسالة ماجستير، جامعة البليدة، 2005.
- شريف الخياط، التجربة الجزائرية في تطوير وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية، مداخلة في ملتقى دولي، قامة، 17-18 افريل، 2006.
- طيايبية مليكة، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية والإنعاش الاقتصادي، المدية.
- عباس صالح، العولمة واثارها في البطالة والفقر التكنولوجي في العالم الثالث، الاسكندرية، مصر، مؤسسة شباب الجامعة، ط1.
- عادل احمد عبد الجواد، البطالة والجريمة، مجلة الأمن والحياة، العدد 278، سبتمبر 2005.
- عبد الأمير إبراهيم حافظ شمس الدين، أصول الاقتصاد الكلي، المؤسسة الجامعية للدراسات، بيروت 1998.
- عبد الرحمن يسري احمد، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1997.
- عبد القادر محمد عبد القادر عطية، النظرية الاقتصادية الكلية، دار معهد للكتب، القاهرة، 1997.
- عثمان بوزيان، قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر متطلبات التكيف وآليات التأهيل، ملتقى دولي، 17-18 افريل 2006.
- علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة و اثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005.
- فتحي السيد عبده أبو سيد احمد، الصناعات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية المحلية، شباب الجامعة الإسكندرية، 2005.
- فريد النجار، إدارة الأعمال الاقتصادية والعالمية، مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية، 1998.
- قويق نادية، إنشاء وتطوير المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في الدول النامية، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2010.
- لزهرة قواسمية، سياسات التشغيل، ملتقى وطني حول دور التشغيل في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة بسكرة، 13-14 افريل، 2011.
- محمد احمد أسريتي وعلي عبد الوهاب نجا، مبادئ الاقتصاد الكلي، دار الجامعة الإسكندرية، 2008.
- محمد حسين عبد القوي، البطالة المشكلة والعلاج، مملكة البحرين.
- محمد عبد الله الظاهر، الضرورات التي تفرضها سياسة الخصخصة في مجال علاقات العمل، ط1، بيروت 2014.

- محمد علاء الدين عبد القادر، البطالة أساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي والأمن القومي في ظل الجات، العولمة وتحديات الإصلاح الاقتصادي، منشأة المعارف الإسكندرية، 2003.
- محمد شريف منصورية، مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكيفية استغلالها في ظل شح الموارد المالية، مذكرة لنيل شهادة ماستر، قسم العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد وتسيير مؤسسات، مستغانم، 2016-2017.
- مدحت القريشي، اقتصاديات العالم، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2003.
- نبيل جواد، إدارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بيروت، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، 2007.
- نزار سعد الدين عيسى وإبراهيم سليمان قطف، الاقتصاد الكلي مبادئ وتطبيقات، دار حامد للنشر والتوزيع، ط1، 2007.
- نصيرة قريش، آليات وإجراءات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، ملتقى حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة شلف يومي 17-18 أفريل 2006.
- هوشيار معروف، دراسات في التنمية الاقتصادية، استراتيجيات التصنيع والتحول الهيكلي - أطروحات فكرية وحالات دراسية، ط1، دار صفاء، عمان، 2005.
- يخلف عثمان، تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة محاولة قياس الهيكلية والمحيط منها، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد الأول، 2004.
- البشير عبد الكريم، دلالات معدل البطالة والعمالة ومصداقيتها في تفسير فعالية سوق العمل، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد 6.
- الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 52، الصادر بتاريخ 11 سبتمبر 1996.
- المادة 33، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 44، الصادر بتاريخ 26 جويلية 2009.
- المادة 4، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 44، الصادر بتاريخ 7 جويلية 1994.
- المادة 5، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 44، الصادر بتاريخ 7 جويلية 1994.
- المادة 6، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 52، الصادر بتاريخ 11 سبتمبر 1996.
- المؤسسات الصغيرة والقانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة رقم 01-18 الصادر عن وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، المادة 27، 04 رمضان 1422 الموافق ل 12-12-2011، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 77، بتاريخ 15-12-2001.
- أنور حافظ عبد الحكيم، مشاكل البطالة والإدمان، مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية، 2008.
- أنور طلبة، العقود الصغيرة للشركة والمقاومة والتزام المرافق العامة، المكتب الجامعي الحديث، الجزائر، 2004.

المراجع باللغة الفرنسية :

- Michel duée .l'impact du chômage des parent sur le devenir scolaire des enfants, revue économique ,vol 56,N03, Mai2005,P640.
- OCDE. Pers.pectines de LOCDE sur les PME. Publication de LOCDE paris.2000.p08.
- ONU-rapport mondial sur développement humain .deb.dech université Bruxelles .2000.P277.
- www.Kantakji.com. /fiqh/Files/Economique/7838 d'ok le consulte09-07-2011.
- www.STAR Timies.com/f.axpx?t.

ملخص

الملخص :

تعتبر المؤسسات الصغيرة و المتوسطة أداة فعالة في معالجة مشكلة البطالة، نظرا لما لديها من أهمية استثمارية و تنموية ناتجة عن تكلفة انشائها المنخفضة، و انتشارها الجغرافي الواسع و قدرتها على تشغيل نسبة كبيرة من اليد العاملة العاطلة، الأمر الذي يهيئها لإحداث تنمية إقليمية ناجحة تساعد على تحقيق الاستقرار السياسي و الاجتماعي، و تساهم في رفع معدلات النمو الاقتصادي، زيادة الناتج القومي و تحقيق ترابط راسي و أفقي بين القطاعات الاقتصادية المختلفة .

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في مواجهة مشكلة البطالة في الجزائر، التي أدركت أن النهوض بهذا القطاع و إنشاء أكبر عدد ممكن من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و السبيل الأساسي للحد من خطورة مشكلة البطالة، نظرا لقدرة هذه الأخيرة على خلق الملايين من فرص العمل، و المساهمة الفعالة في تنمية الاقتصاد الوطني .

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

RUSUME :

Les petites et moyennes entreprises ont un rôle actif dans la solution du problème du chômage vu leur portance quelle ont dans l'investissement et le développement. ceci est du a leurs faible c'ont de création ,leurs large expansion géographique et leurs capacité a fournir du travail a une grand partie de la main d'uvre . cela leur permet d agir avec réussite sur les événements liés au développement local des regions.les PME aide a la stabilité politique et social et elle participe a l'élévation du développement économique, a léaugmentation du PIB (produit national brut),ainsi que la réalisation de la complémentarité vertical et horizontale entre les différents secteurs économique .

Le but de cette intervention est de démontrer l'importance des PME dans la lutte contre le chômage en Algérie ,ce qui doit nous pousser a une union dans le secteur et a la création du plus grand nombre possible de PME .ceci doit être notre impératif essentiel pour éviter la gravite du problème du chômage .et ce, vu la capacité de ces dernières a la développement création de millions de nouveau post de travail et ainsi la participation effective au développement économique national .