جامعة الدكتور يحي فارس بالمدية

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير


مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير

تخصص: إدارة وتسيير المؤسسة

الموضـوع :

# المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومدى مساهمتها في التقليل من البطالة [دراسة حالة ولاية المدية] 2014-2007


**من إعداد الطلبة:**

* بوشهير بهاء الدين
* عماري محمد


**أعضاء لجنة المناقشة**

| | | |
|---|---|---|
| ا.جبارة مراد | جامعة المدية | رئيسا |
| د.بوجطو حكيم | جامعة المدية | مشرفا ومقررا |
| ا. السعيدي يوسف | جامعة المدية | ممتحنا |

**السنة الجامعية**

**2015 – 2014**

# شكـــــــــر

قال الله تعالي "فاذكروني أذكركم واشكروا لي ولا تكفرون"

سورة البقرة .الآية 152.

الحمد لله الذي وفقنا إلى إتمام هذا العمل، والذي لم يكن ليتم لولا تضافر الجهود، ولهذا وجب علينا أن نشكر كل من ساعدنا من قريب أو بعيد من الأساتذة الكرام الذين لم يبخلوا بالنصائح القيمة ونخص بالذكر الأستاذ المشرف: **حكيم بوجطو** .

## الملخص

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حلقة هامة في البنية الاقتصادية لمختلف الدول، حيث زاد الاهتمام بها نظرا لما حققته من انجازات على عدة مستويات، وتعد الجزائر من بين الدول التي أولت الاهتمام والرعاية لهذا النوع من المؤسسات، حيث عملت على توفير ظروف نجاحها بجعلها ضمن مختلف برامج التنمية باعتبارها آلية هامة لفتح مناصب الشغل والتخفيف من حدة البطالة المتفشية في أوساط المجتمع.

ومن خلال هذه الدراسة سنحاول إبراز أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصائصها ومختلف الجوانب المتعلقة بها، وكذلك دراسة العلاقة الموجودة بين هذه المؤسسات والبطالة، بالاعتماد على الإحصائيات والبيانات وتحليلها لإظهار مدى مساهمة هذه المؤسسات في التقليل من ظاهرة البطالة.

## Abstract:

Small and medium-sized enterprises are considered to be a very important element in the economic structure of different countries with a grown interest in them for the accomplishments these enterprises have made on different levels. Algeria is one of those countries that took a great interest in this type of enterprises by including them in the different development programmes, given its usefulness in providing numerous job opportunities and thus minimizing joblessness issue in the society.

Through this study we are going to try and depict the significance of the small and medium-sized enterprises, its characteristics and the different aspects related to it. We are also going to study the existent relationship between these enterprises and the rate of joblessness based on the analysis of statistics and data to show the role these enterprises play in reducing the phenomenon of joblessness.

**مقدمة**

على الرغم من التطور الذي شهده العالم خلال الثورة الصناعية، الذي أدي إلى زيادة عدد المؤسسات الكبيرة، وأثر ذلك في تطور المجتمعات الإنسانية، إلا أن ذلك لم يكن مانعا لتبقى البطالة كظاهرة لا تخلو منها الدول النامية ولا المتقدمة على حد سواء ولو على اختلاف معدلاتها.

أصبحت البطالة أكثر من مشكل أو عائق للدول، حيث باتت تلقى اهتماما بالغا باعتبارها ظاهرة تهّدد دول العالم كقاسم مشترك بينها نظرا للخطر الاقتصادي الذي تخلفه، والذي بدوره يؤثر على الجوانب الاجتماعية والسياسية، وهو الشيء الذي أثار اهتمام العلماء الاقتصاديين والباحثين في ذات المجال بمراقبة تطور البطالة ومختلف المعطيات والجوانب المتعلقة بها من أسباب وعوامل ونتائج وآثار، وهو ما أدى إلى اختلاف وجهات النظر وتباين النظريات المفسرة للبطالة .

تفاقمت ظاهرة البطالة بشكل لافت للانتباه ما عجل بظهور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كآلية هامة تلعب دورا مهما في الجانب الاجتماعي بالدرجة الأولى، وأدّت إلى تغير في الحياة الاقتصادية للدول، ما أدى بدوره إلى تحقيق التنوع الاقتصادي والاختلاف من خلال توظيف رأس المال واستغلال الموارد الطبيعية بشكل أمثل، وكان للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة دور هام من الجانب الاجتماعي بشكل فعال لمحاربة البطالة بكل أشكالها المتنوعة .

تعتبر الجزائر من الدول التي تضررت من وجود ظاهرة البطالة ما أدى إلى الاهتمام بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة كآلية شرعية للقضاء على البطالة أو للتخفيف منها، وجندت لذلك

الطاقات المتنوعة واهتمت بإعادة تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتحديد مصادر تمويل دائمة وتسهيل الاستثمار من خلال هذه المؤسسات، وتشجيع الابتكار .

تبقى عملية دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ذات أهمية بالغة، ولكن الجزائر كغيرها من الدول تلقى عراقيل وعوائق تهدد إنشاء هذه المؤسسات وديمومتها، كمصادر التمويل والافتقار الشديد لها.

تعد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عاملا هاما من العوامل المساعدة في توفير مناصب الشغل ما يعود بالنفع على الجانب الاجتماعي والاقتصادي، وبما أنها وحدة أساسية تسعى دوما للتقليل من البطالة، تتبادر إلى الأذهان الإشكالية التالية :

**إلى أي مدى تمكنت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من المساهمة في التقليص من حدة البطالة في ولاية المدية؟**

ومن هذه الإشكالية تتفرع الأسئلة التالية:

* ما هو واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المدية ومدى تطورها ؟

* ما مدى تطور ظاهرة البطالة في المدية؟

* هل يوجد تأثير للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة على البطالة؟

**الفرضيات :**

* تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر من أبرز الحلول التي تساعد على تحقيق التنمية الاقتصادية، وهي في تزايد مستمر.

* تطورت البطالة بشكل لافت للانتباه في السنوات الأخيرة في ولاية المدية .

* تؤثر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على البطالة من خلال التقليص في معدلاتها بشكل دوري وواضح.

**مبررات اختيار الموضوع:**

تنقسم مبررات اختيارنا لموضوع الدراسة إلى مبررات شخصية و أخرى موضوعية :

**المبررات الشخصية:**

* التعرف على كيفية معالجة الجزائر لمشكل البطالة .

* اكتشاف واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

**المبررات الموضوعية:**

* تفاقم ظاهرة البطالة في الجزائر ما أدى إلى انعكاسات سلبية على الواقع الاقتصادي

* الأهمية التي اكتسبها موضوع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومدى قدرتها على التقليل من البطالة

**أهمية الدراسة :**

لهذه الدراسة أهمية نستعرضها في النقاط التالية :

* خطورة البطالة واستفحالها في الجزائر، وما لذلك من تأثيرات جانبية على المجتمع

* القيمة الحقيقية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة باعتبارها توفر مناصب العمل، وتساهم في التقليص من البطالة

* موضوع البطالة يعد موضوع الساعة ومحاولة التخفيف منها هي موضوع السنوات المقبلة

**أهداف الدراسة :**

تتعدد أهداف هذه الدراسة، ويمكن تلخيص أهمها في النقاط التالية :

* توضيح مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل

* إبراز جوانب حقيقية لظاهرة البطالة في الجزائر

* تبيين مدى قدرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على التقليص من معدل البطالة في الجزائر.

* معرفة الدور الاجتماعي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وإدراك خطورة البطالة على الواقع الجزائري

**المنهج المعتمد وأدوات الدراسة:**

سيتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة بهدف وصف مكونات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والبطالة والعوامل المحددة لها، إضافة إلى تحليل العلاقة بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من جهة والبطالة من جهة أخرى. حيث سيتم استعمال أسلوب الإستقراء والأسلوب الإحصائي لتحديد مدى تأثير المتغير المستقل (المؤسسات الصغيرة والمتوسطة) في تغير المتغير التابع (البطالة).

أما فيما يتعلق بأدوات الدراسة فسيتم الاعتماد على مختلف المراجع والكتب التي تناولت الموضوع وكذا الملتقيات والرسائل الجامعية المتناولة للموضوع، بالإضافة إلى اعتماد البرامج الإحصائية في تحليل المعلومات الأولية ضمن الدراسة التطبيقية.

**حدود الدراسة :**

تتمثل حدود الدراسة في دراسة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر وبالتحديد في ولاية المدية كحدود مكانية.

أما الحدود الزمنية فتمثل الفترة الزمنية من 2007-2014 فترة الدراسة، باعتبارها فترة كافية لإظهار تأثير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على البطالة.

**هيكل الدراسة :**

لقد قمنا في هذه الدراسة بتقسيم العمل إلى ثلاث فصول :

*الفصل الأول: وهو فصل نظري نتحدث فيه عن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بصفة عامة، وبعض الجوانب المتعلقة بها وواقع تطورها في الجزائر.

*الفصل الثاني: نتحدث فيه عن البطالة وأسبابها وأنواعها وواقعها في الجزائر، والمستويات المرتفعة التي وصلت لها .

*الفصل الثالث: وهو الجانب التطبيقي ويتضمن دراسة حالة المؤسسات المتوسطة والصغيرة في ولاية المدية ومدى قدرتها على التقليل من البطالة في الفترة الممتدة من 2007 إلى سنة 2014.

**صعوبات الدراسة :**

*صعوبة الحصول على المعطيات الخاصة والإحصائيات وخاصة المتعلقة بشق البطالة.

* تباين في المعلومات الأولية بدرجة واضحة من خلال الإطلاع على بعض المصادر.

**تمهيد**

تطور الاهتمام بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بصفة ملحوظة وبشكل كبير في مختلف الدول النامية منها والمتقدمة وذلك نظرا لعدة خصائص تتميز بها، وكذلك لما تحققه من أهداف اقتصادية من خلالها، وللأهمية البالغة التي تتمتع بها من خلال مساهمتها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وفي باقي المجالات.

أصبحت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تلعب أدوارا مهمة في العالم بصفة عامة وفي الجزائر بصفة خاصة، نظرا لما تقدمه من أسباب للتنمية الاقتصادية والتخفيف من مختلف الظواهر الاقتصادية كالتضخم والبطالة وغيرها من الظواهر، لذلك فقد بات الاهتمام منصبا على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لأنها آلية تعطي ثمارها، ولها أبعاد اجتماعية واقتصادية مختلفة .

من هنا فإن من الضروري القيام بإطلالة واضحة على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال النظر في خصائصها وأهميتها وكذلك تطورها في الجزائر .

وسنتناول في هذا الفصل العناصر التالية:

- ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
- مقومات قيام المؤسسة الصغيرة والمتوسطة
- واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

## المبحث الأول: ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تمثل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نسبة كبيرة من مجموع المؤسسات الاقتصادية الناشطة في معظم الدول، إذ أنها تشكل حيزا هاما في اقتصادياتها وتبقى هذه المؤسسات من أهم الآليات التي تعتمد عليها هذه الدول بدرجات متفاوتة.

### المطلب الأول: مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تلقى محاولة إعطاء تعريف واضح للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بعض الصعوبات إذ لا يمكن حصر تعريف واحد لها، نظرا لأهمية هذا المصطلح ولما يعنيه من دولة إلى أخرى، وسنحاول أن نلخص مختلف التعريفات في هذا المطلب ولكن قبل ذلك لابد من أن نتطرق إلى الصعوبات التي تواجه تحديد التعريف والتي يتمثل أهمها فيما يلي: [1]

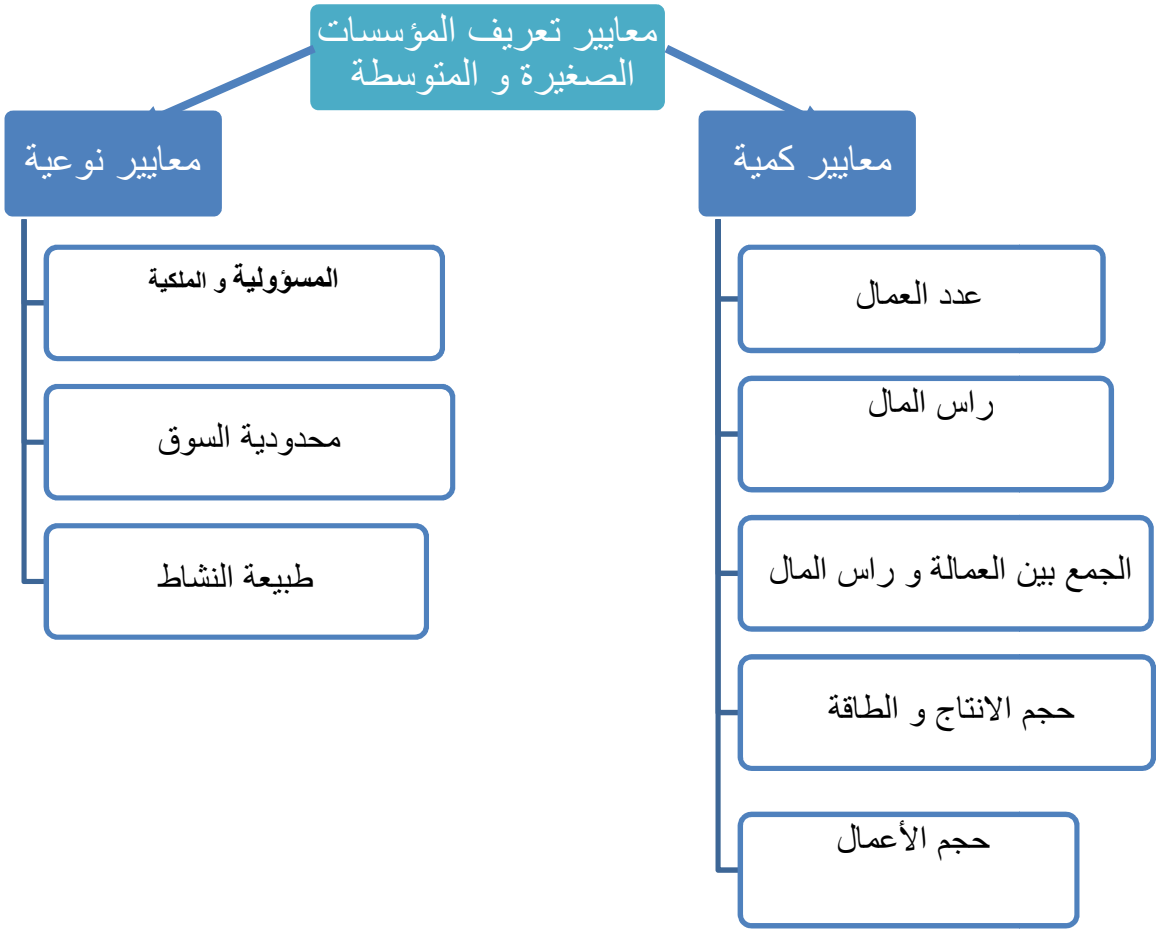
- ✓ صعوبة تحديد مؤشر واحد لقياس حجم المؤسسة بحيث أن هناك عدة مؤشرات كل منها يتناول جانبا مختلفا لوضع أي مؤسسة كعدد العاملين وحجم المبيعات وغيرها.
- ✓ اختلاف اهتمام كل من علماء الإدارة والاقتصاد والحكومات بالمؤسسة الصغيرة والمتوسطة وهو ما ينعكس على تعريفهم لها.
- ✓ تباين الموقع أو الظروف الاقتصادية داخل كل دولة واختلاف مرحلة التنمية التي تمر بها، فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الو.م .ا قد تكون كبيرة، وفي دولة أخرى لا تزال في مراحل النمو [2]

[1] سعاد نايف البرنوطي، إدارة الأعمال الصغيرة أبعاد للريادة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان الأردن، ط1، 2005، ص35.
[2] فتحي السيد عبده ابو سيد احمد، الصناعات الصغيرة ودورها في التنمية المحلية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر، 2000، ص41.

✓ تغير قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بشكل مستمر، لأن ما يعد مؤسسة صغيرة أو متوسطة في وقت ما قد لا يصبح كذلك في وقت لاحق .

للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة عدة أبعاد لتعريفها يمكن تحديدها في المعايير التي تظهر في الشكل التالي وهي الأبعاد التي يمكن أن تحدد طبيعة هذا النوع من المؤسسات.

**الشكل رقم (1): معايير تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة**




**المصدر: سعد عبد الرسول محمد، الصناعات الصغيرة كمدخل لتنمية المجتمع المحلي، المكتب العلمي للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 1998، ص14.**

يمثل الشكل رقم (1) معايير تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، إذ يوضح اختلاف المعايير التي يتحدد من خلالها تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فهناك معايير كمية وأخرى نوعية، فالمعايير الكمية متمثلة في رأس المال، عدد العمال، حجم الأعمال، حجم الإنتاج والطاقة، أما المعايير النوعية فهي معيار المسؤولية والملكية ومحدودية السوق وكذلك معيار طبيعة النشاط.

بالنسبة لتعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فيوجد عدة تعاريف، حيث عرفت مختلف الهيئات الدولية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على النحو التالي :

**أولا- منظمة العمل الدولية:**

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي التي بها 50 عاملا وتحدد أجرا لا يتجاوز1000 دولار لكل عامل تزداد إلى 5000 دولار في بعض الصناعات، حيث يزيد رأس المال عن 100 ألف دولار[1].

**ثانيا- لجنة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية:**

المؤسسة الصغيرة هي التي يعمل بها من 15 إلى 19 فردا .

المؤسسة المتوسطة هي التي يعمل بها من 20 إلى 99 فرد

المؤسسة الكبيرة هي التي يعمل بها أكثر من 90 فرد [2]

[1] فتحي ابو السيد احمد، مرجع سابق، ص56.
[2] سعد عبد الرسول محمد، مرجع سابق، ص19.

**ثالثا- البنك الدولي للإنشاء والتعمير:**

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يعمل بها اقل من 50 عاملا، ورأسمالها اقل من 500 ألف دولار بعد استبعاد الأراضي والمباني[1].

**رابعا-الاتحاد الأوروبي:**

تعرف اللجنة الأوروبية المؤسسة الصغيرة والمتوسطة بأنها كل مؤسسة توظف اقل من 250 عاملا وتتمتع بالاستقلالية، ولا تنسب لأي مؤسسة أخرى، ورقم أعمالها لا يتجاوز 27 مليون يورو.

**خامسا-الجزائر:**

فتعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بموجب القانون01-18 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001 المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث **حسب المادة** 04: تعرف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة مهما كانت بأنها مؤسسة إنتاج سلع أو خدمات :

- تشغل من 01 إلى 250 شخصا.
- لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 2 مليار دينار، مجموع حصيلتها السنوية 500 مليون دينار.
- تستوفي معايير الاستقلالية [2]

[1] سعد عبد الرسول محمد، مرجع سابق، ص16.
[2] وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ديسمبر 2001، ص ص7-8

و يقصد بالمؤسسة المستقلة هي كل مؤسسة لا يمتلك رأسمالها بمقدار فما أكثر من قبل مؤسسة أو مجموعة مؤسسات أخرى لا ينطبق عليها تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

**الجدول رقم(1): يبين تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر:**

| الأبعاد / نوع المؤسسة | عدد العمال | رقم الأعمال السنوي | مجموع حصيلتها السنوية |
|---|---|---|---|
| **المؤسسات المتوسطة** | 50 إلى 250 شخص | ما بين 200 مليون و 02مليار دج | ما بين 100 و 500 مليون دج |
| **المؤسسات الصغيرة** | من 10 إلى49 شخص | لا يتجاوز200مليون دج | لا يتجاوز100 مليون دج |
| **المؤسسات المصغرة** | من 01إلى 09 عمال | أقل من 20 مليون دج | لا يتجاوز 10 مليون دج |

**المصدر:القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، ديسمبر، 2001، ص9.**

يمثل الجدول رقم (1) توضيح للمؤسسات المتوسطة والصغيرة في الجزائر، حيث نلاحظ أن ذلك مرتبط بعدد العمال، وكذلك رقم الأعمال السنوي، ومجموع الحصيلة السنوية حيث:

- المؤسسات المتوسطة هي المؤسسات التي عدد عمالها يتراوح من 50 إلى 250عامل، ورقم أعمالها مابين 200مليون و2مليار دج، وحصيلتها السنوية مابين 100و500 مليون دج.

- المؤسسات الصغيرة يبلغ عدد عمالها من 10 إلي 49 عامل مع رقم أعمال لا يتجاوز 200مليون، بالإضافة إلي 100مليون دج كأقصى حد للحصيلة السنوية .

- المؤسسات المصغرة وعدد عمالها مابين 1 إلي 9 عمال، ورقم أعمالها لا يتجاوز 20 مليون دج، مع حصيلة سنوية لا تفوق 10ملايين دج.

## المطلب الثاني: تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

يختلف تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكذلك معايير التفرقة بينها، مما أدى إلى وجود عدة تصنيفات وعدة أشكال مختلفة لهذه المؤسسات، وتتعدد بحسب كل ما تتميز به كل مؤسسة حيث تصنف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب عدة مداخل أهمها:

### أولا- تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب إمكانياتها:

تصنف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وفق هذا المنظور إلى[1] :

**1- المؤسسات العائلية:** يعتبر هذا النوع من المؤسسات اصغر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وغير مكلفة نظرا لاعتمادها على جهد ومهارات أفراد العائلة في الغالب، كما تنتج حاجات تقليدية وتلبي حاجات سوق معين بكميات محددة في الغالب، وتنتمي إلى القطاع الرسمي وهي مكملة للمؤسسات الكبيرة في إطار ما يعرف بالمقاولة بالباطن .

**2- المؤسسات الحرفية:** لا تختلف هذه المؤسسات عن العائلية غير أنها تتميز بكونها قد تلجا للاستعانة بعمل الأجير الأجنبي، كما أن ممارسة النشاط تكون في محل صناعي مستقل عن المنزل وتتميز ببساطة المعدات المستعملة في العمليات الإنتاجية .

**3- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتطورة وشبه المتطورة :** وهي التي تعتمد في الغالب طرق إنتاجية وإدارية حديثة متطورة سواء من ناحية استخدام رأس المال الثابت أو من ناحية التكنولوجيا المستخدمة التي تختلف درجة تطورها ما بين المؤسسات المتطورة وشبه المتطورة وتتميز بوجود

[1] سعد عبد الرسول محمد، مرجع سابق، ص29.

نظام هيكلي بسيط يستعمل أيدي عاملة أجيرة فهي مؤسسات تساعد على دفع عجلة التنمية الاقتصادية.

**ثانيا- تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب معيار طبيعة المنتجات:**

تصنف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وفق هذا المنظور إلى[1]:

**1- مؤسسة إنتاج السلع الاستهلاكية:**

هي مؤسسات تعمل في نشاط السلع الاستهلاكية والمتمثلة في المنتجات الغذائية ومنتجات الجلود والأحذية والنسيج وتحويل المنتجات الفلاحية والورق والمنتجات والخشب...

2- **مؤسسات إنتاج السلع الوسيطية :**

هي مؤسسات تركز أعمالها في مجال الصناعات الوسيطية والتحويلية والمتمثلة في تحويل المعادن والصناعات الكيميائية والبلاستيكية والصناعات الميكانيكية والكهربائية وصناعة مواد البناء والمحاجر والمناجم، ويعتبر من أهم الصناعات التي تمارسها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خاصة في الدول المتطورة .

**3- مؤسسات إنتاج سلع التجهيز:**

وتتميز باحتياجها إلى الآلات والمعدات الضخمة التي تتمتع بالتكنولوجيا العالية الإنتاج، ورؤوس الأموال التي تستلزمها، والتي تنحصر نشاطاتها في بعض الأنشطة البسيطة خاصة في

1 سيد علي بلمحمدي، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كأداة لتحقيق التنمية الاقتصادية في ظل العولمة، رسالة ماجستير،<غير منشورة،> كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة البليدة، 2005، ص15.

الدول المتقدمة؛ أما الدول النامية فلا تتعدى مجال الصيانة والإصلاح لبعض الآلات والتجهيزات كوسائل النقل.

**ثالثا- تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب طبيعة النشاط :**

تصنف المؤسسات المتوسطة والصغيرة والمتوسطة وفق هذا المنظور إلى[1]:

**1- المؤسسات الصناعية:**

ويقصد بها المؤسسات الإنتاجية التي تقوم بتحويل المواد الخام إلى مواد مصنعة ونصف مصنعة أو تحويل المواد نصف المصنعة إلى تامة الصنع أو تجهيز المواد كاملة الصنع وتعبئتها وتغليفها وتتلخص مجالاتها العديدة في ما يلي :

- الصناعات التي تنتج منتجات سريعة التلف
- الأنشطة التي تقل فيها عملية نقل المواد وتكاليفها إلى حد كبير جدا
- صناعات السلع ذات المواصفات الخاصة بالمستهلكين كمنتجات الخياطة والتجارة

**2- المؤسسات التجارية:**

هي مؤسسات تقدم الكثير من الخدمات لمختلف فئات المستهلكين والمنتجين، ولقد تطورت هذه المؤسسات بحيث أخذت توظف وتستأجر مهارات واختصاصات معينة، وتقوم بتأجيرها للغير كما لا تحتاج إلى استثمارات كبيرة بل إلى بعض المهارات والكفاءات الخاصة.

[1] عثمان لخلف، دور و مكانة الصناعة الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية، رسالة ماجستير، <غير منشورة>، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 1995، ص3.

**3- المؤسسات الزراعية :**

وتعمل هذه المؤسسات في النشاطات الفلاحية الآتية :

ا- **مشروعات الثروة الزراعية:** إنتاج الفواكه، الخضر، الحيوانات.

**ب- مشروعات الثروة الحيوانية:** كتربية الأبقار، الأغنام، الدواجن.

**ج-مشروعات الثروة السمكية:** كصيد الأسماك أو إقامة بحيرات صناعية لمزارع الأسماك.

**رابعا- تصنيف المؤسسات حسب معيار الحجم**

تصنف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب هذا التصنيف كما يلي :[1]

**1- المؤسسة المصغرة:**

هي المؤسسات التي يوجد بها مكان واحد ويعمل به اقل من 5 أفراد (في المجموعة الأوروبية 10 أفراد )، ويضم هذا النمط العديد من الأعمال الحرفية في مختلف القطاعات والتي لا تعتمد على الموارد المحلية، وعادة ما تسوق هذه الأعمال منتجاتها في مناطق محدودة ضمن البلد .

**2- المؤسسة الصغيرة:**

هي مؤسسة مملوكة أو مدارة من قبل فرد أو مجموعة من الأفراد ويعمل بها عدد قليل ولا تهيمن على القطاع الذي تعمل فيه .

[1] طاهر حسن منصور الغالبي، إدارة وإستراتيجية منظمات الأعمال المتوسطة والصغيرة، دار وائل للنشروالتوزيع، الأردن،2009 ط1 ، ص25.

**3- ا لمؤسسة المتوسطة:**

هي منظمة مملوكة من عدد اكبر من الأفراد، وقد تكون تساهمية الملكية وتدار من قبل إدارة مستقلة تتمتع بمهنية، وعدد العاملين فيها يتجاوز حدا معينا وفق إحصائيات الدولة التي يعمل بها وان هذه المنظمة لا تحتكر القطاع الذي تعمل فيه رغم أهمية دورها فيه، وقد تمثل حالة وسيطية بين الحجم الصغير والكبير .

**خامسا- المؤسسات المقاولة:**

وتعني المقاولة بالباطن تجسيد التعاون بين المؤسسات الكبيرة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهي العملية التي بموجبها يقوم المتعهد بإتمام أعمال معينة للغير بمقابل، وتعتبر المقاولة من الباطن وسيلة مهمة لخلق مناصب الشغل وتنمية القطاعات كما تساعد على تحقيق تقسيم العمل، وغالبا ما تقوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالمقاولة من الباطن لمواجهة مشاكل التسويق .

ويمكن تقسيم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب ملكيتها إلى:

1- مؤسسات عامة: وهي مؤسسات تابعة للقطاع العام.

2- مؤسسات خاصة: وهي مؤسسات تابعة للقطاع الخاص.

3- مؤسسات مختلطة: وهي مؤسسات مختلطة الملكية بين القطاع العام والخاص.

**المطلب الثالث: خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:**

للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة أهمية كبيرة في مختلف الدول، حيث لا تقل أهمية عن المؤسسات الكبيرة وذلك لأنها تمثل غالبية المشاريع في هذه الدول.

وهذا يعني بأنه وحسب المختصين ورجال الاقتصاد والمهتمين بالقطاع الخاص بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة فان هذه الأخيرة تتميز بعدة خصائص وسمات خاصة عن باقي المؤسسات الأخرى وهي على النحو التالي :[1]

- ✓ إنشاء المؤسسة لا يحتاج إلى رأس مال كبير مقارنة بالمؤسسة الكبيرة، وتتميز بتكنولوجيا اقل تعقيدا مقارنة بالمؤسسات الكبيرة، ما أدى إلى انخفاض مستويات معامل (رأس المال /العمل ) نسبيا في المؤسسات الصناعية الصغيرة والمتوسطة، وهذا ما يؤدي إلى زيادة قدرة المؤسسة على استيعاب فائض العمالة، وتخفيض نفقات وتكاليف الصيانة ومن ثم التقليل من مشاكل هذه المؤسسات .
- ✓ تعتمد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ا نتاجها بشكل أساسي في الخامات المحلية والموارد الطبيعية المتاحة داخل المجتمع المحلي، وفي حالات الصناعة يمكن لها استخدام الخامات التالفة أو التي في حكم الفاقد من المؤسسات الكبيرة .[2]
- ✓ العوائد على رأس المال للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة اكبر من تلك في المؤسسات الكبيرة حسب مختلف الدراسات في الدول المتقدمة، وذلك راجع إلى حجم رأس المال المستثمر .

[1] سعاد نايف البرنوطي، مرجع سابق، ص37.
[2] سعد عبد الرسول، مرجع سابق، ص401 .

- ✓ لا تحتاج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالضرورة إلى العمالة الماهرة باستثناء القليل منها، وذلك لمحدودية رأس المال المستثمر وبساطة التكنولوجيا المستخدمة في عملية الإنتاج، مما يساهم في زيادة عدد العمال و كذلك تنمية المهارات الخاصة لديهم[1].
- ✓ تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مساندا حيويا للمؤسسات الكبيرة والصناعات المتقدمة لما تقدمه من صناعات مغذية وخدمات أيضا في توزيع المنتجات. [2]
- ✓ قلة التخصص في العمل وكذا صغر الحجم، ما يساعد على مرونة التكيف مع الأوضاع الاقتصادية في ظل الأوضاع الاقتصادية المحلية والوطنية و حتى الدولية منها في ظل الإنفتاح الاقتصادي ويؤدي نقص حجم القوي العاملة إلى إمكانية وقابلية تحقيق روح الفريق والأسرة العاملة ونقص تكلفة العمل النسبي.[3]
- ✓ تتميز بالكفاءة والفعالية بقدر أكبر حتى من المؤسسات الكبيرة، من خلال القدرة على الانجاز في وقت قصير نسبيا، والاتصال المباشر والتأثير سريعا بين المدير والعاملين والعملاء والموردين .
- ✓ سهولة القيادة والتوجيه في تحديد الأهداف الواضحة للمؤسسة، وسهولة إقناع العاملين بالأسس والسياسات والنظم التي تحكم المؤسسة وبساطة الهيكل التنظيمي للإدارة المباشرة والتحديد الدقيق للمسؤوليات وفضلا عن تخطيط وإدارة الإنتاج والتسويق والعمليات المالية.
- ✓ تواجه المؤسسة الصغيرة والمتوسطة مشكل البطالة الدورية.

---

[1] عبد الله بلوناس، مداخلة بعنوان (المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والقدرة على المنافسة في ظل اقتصاديات السوق بالإسقاط على الحالة الجزائرية)، الملتقى الدولي،"متطلبات تأهيل المؤسسات المتوسطة والصغيرة في الدول العربية"، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، يومي 17-18 أفريل2006.

[2] محمد صالح الحناوي، مقدمة في الأعمال، الدار الجامعية، الإسكندرية،2004، ص62.

[3] محمد يعقوبي، مداخلة بعنوان (مكانة وواقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في السوق العربية )، الملتقى الدولي "متطلبات تأهيل المؤسسات المتوسطة والصغيرة في الدول العربية"، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، يومي 17-18 أفريل.2006.

- ✓ ضيق السوق المحلية التي تفرض فيها المنتجات وقد يكون إقليميا، وسهولة وحرية الدخول والخروج من السوق لنقص الأصول الثابتة إلى الأصول الكلية في أغلب الأحيان، وزيادة نسبة رأس المال إلى مجموع الخصوم وحقوق أصحاب المشروع.
- ✓ عدم تعرضها للأخطار بحجم المؤسسات الكبيرة عند إدخال المنتج الجديد خاصة وكذلك توفر نوع من ضمان تصريف المنتجات في حالة التعاقد مع مؤسسات كبيرة أو خارجية.[1]
- ✓ سرعة الإعلام وسهولة انتشار المعلومات .
- ✓ صعوبات في الحصول على التمويل اللازم، حيث لا يستطيع زيادة رأسمالها بالاقتراض اللازم أو بطرح أسهم، وتعتمد على التمويل الذاتي أو العائلي أساسيا.
- ✓ نقص الروتين وقصر الدورة المحاسبية .
- ✓ يغلب على أنشطتها الطابع الفردي .
- ✓ عدم إقبال الأجانب لطرق ومجالات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بسبب التنظيمات القانونية، وارتفاع درجة المخاطر والميل إلى استخدام فنون إنتاجية محلية.
- ✓ القابلية للتجديد والابتكار ومساهمتها في التطور التكنولوجي والبحث العلمي.
- ✓ خدمة الأسواق المتخصصة والتي لا تقدر المؤسسات الكبيرة على التعامل معها.
- ✓ المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أكثر عرضة للفشل أو التصفية وهذا قائم في حياة المؤسسة ككل ولكنه أكثر في السنوات الأولى للتأسيس.[2]

[1] سعد عبد الرسول محمد، مرجع سابق، ص36.
[2] سعاد نايف البرنوطي، مرجع سابق، ص82.

## المبحث الثاني: مقومات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

بعدما تحدثنا في المبحث الأول عن مختلف التعريفات الخاصة بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة لابد أن نتكلم عن بعض مقوماتها، وسوف نتطرق أيضا في هذا المبحث إلى الأهداف والأهمية الخاصة بهذا النوع من المؤسسات، إضافة إلى المحددات التي على أساسها تتحدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، لذا سوف نتناول في هذا المبحث ما يلي:

- ❖ أهداف المؤسسات المتوسطة والصغيرة
- ❖ أهمية المؤسسات المتوسطة والصغيرة
- ❖ محددات قيام المؤسسات المتوسطة والصغيرة

### المطلب الأول: أهداف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تسعى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التالية :

– ترقية روح المبادرة الفردية وكذا الجماعية باستحداث الأنشطة الاقتصادية والسلعية أو الخدمية التي لم تكن موجودة من قبل، وإحياء الأنشطة التي تم التخلي عنها كإعادة تنشيط الصناعات التقليدية، المناولة في قطاع الصناعة والبناء والأشغال العمومية.

– استحداث فرص جديدة للعمل بصورة مباشرة وهذا بالنسبة لمستحدثي المؤسسات أو بصورة غير مباشرة عن طريق استخدامهم لأشخاص آخرين، من خلال استحداث فرص العمل يمكن أن تحقق الاستجابة السريعة للمطالب الاجتماعية في مجال التشغيل .

– إعادة إدماج المسرحين من مناصب عملهم جراء الإفلاس لبعض الشركات العمومية أو بفعل تقليص حجم العمالة فيها جراء إعادة الهيكلة أو الخوصصة.

– استعادة كل حلقات الإنتاج غير المربحة وغير الهامة التي تخلصت منها المؤسسة الكبرى من أجل إعادة تركيز طاقاتها على النشاط الأصلي .

– تسهيل فئات عديدة في المجتمع التي لا تملك القدرة المالية ولكنها تمتلك القدرة الاستثمارية.

– أداة فعالة لتوطين الأنشطة في المناطق النائية وأداة مهمة لترقية وتثمين الثروة المحلية وإحدى وسائل الاندماج والتكامل بين المناطق.

– تعتبر حلقة وصل من خلال مختلف العلاقات التي تربطها بباقي المؤسسات المحيطة والمتفاعلة معها والتي تشترك في استخدام المدخلات ذاتها.

## المطلب الثاني: أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

تعد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الأكثر انتشارا، نظرا لما تتميز به من خصائص متنوعة، وأهميتها البالغة في الارتقاء بالمستوي الاقتصادي والاجتماعي للفرد والمؤسسة على حد سواء

سنتناول أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في النقاط التالية[1]:

**أولا– مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بدور فعال وكبير في توفير المناصب للشغل:**

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أهم القطاعات الاقتصادية التي توفر فرص العمل متعدية بذلك المؤسسات الكبرى رغم صغر الحجم وتواضع الإمكانيات، حيث تقوم هذه الأخيرة بتخفيض معدلات البطالة، وتتجلى أهميها إضافة إلى التقليل من البطالة، تأثيرها المباشر على الدخل المحلي مما يزيد الدخل الوطني، حيث أن تكلفة فرص العمل هي واحدة في كل المؤسسات

[1] سعد عبد الرسول محمد، مرجع سابق، ص41 .

الكبيرة وهو ما يعادل ثلاث فرص عمل في المؤسسة والصغيرة والمتوسطة حسب أحد الدراسات، ولذلك خلق هذا تركيزا واهتماما بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسبل ترقيتها والمساهمة في توفير مناصب العمل، ويعد خلق مناصب العمل ذو أهمية كبيرة خاصة بالنسبة للدول النامية لما تعانيه من مشاكل، وكذلك ندرة رأس المال[1].

**ثانيا- مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في جذب وتعبئة المدخرات:**

تعد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وحدات إنتاجية ومراكز استثمار لتعبئة المدخرات الخاصة بالأفراد لتشغيلها داخل الاقتصاد الوطني معتمدة على محدودية رأس المال، وكذلك قدرتها على الارتقاء بمستوي الادخار والاستثمار وتسيير تعبئة رؤوس الأموال الوطنية وتوظيفها في استثمارات خدمية وإنتاجية، والعمل على تشغيلها وتنميتها والمشاركة في أرباحها.

**ثالثا- مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تنمية الصادرات:**

يؤدي العجز في الميزان التجاري لمختلف الدول إلى مشاكل كبيرة حيث تسعى كلها لمعالجة العجز بزيادة حجم الصادرات وتخفيض الواردات من خلال توفير السلع القادرة على المنافسة والتي تحل محل السلع المستوردة، وتساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بشكل كبير في خلق التوازن في الميزان التجاري وحل العجز الموجود فمثلا في ايطاليا تمثل حصة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من الصادرات إلى 50%، وبين 40 إلى 60 % في الدنمارك وسويسرا .

[1] فتحي السيد عبده، أبو السيد احمد، مرجع سابق، ص66.

**رابعا- مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية الصناعية المتكاملة:**

تظهر مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في وفرات الحجم، بينما المؤسسات الكبيرة تسود في النشاطات ذات الكثافة الرأسمالية العالية ونأخذ علاقة التكامل بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من جهة والكبيرة من جهة أخرى في شكلين رئيسيين هما :

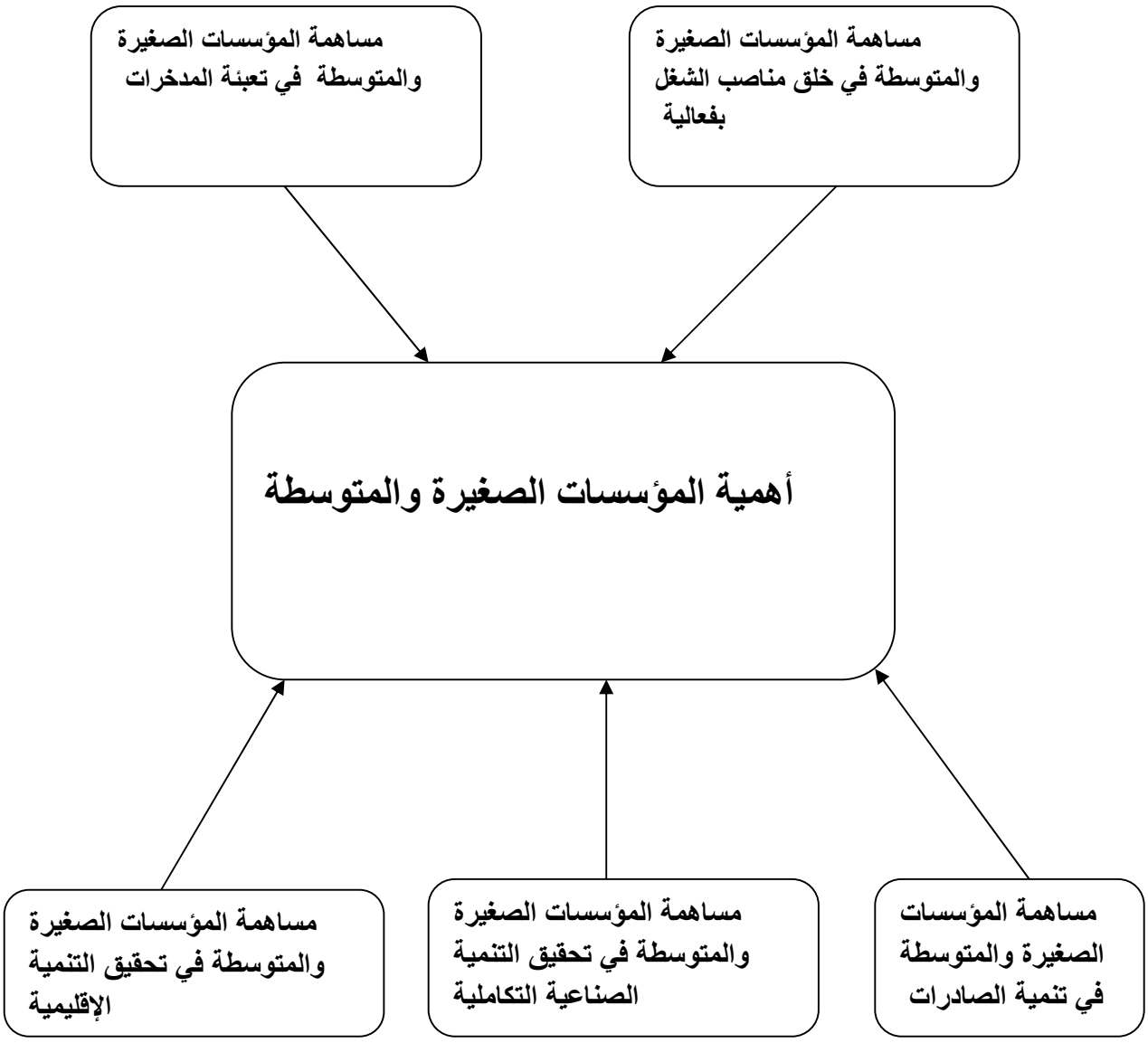
**1-التكامل الغير المباشر:** ويقصد به تقسيم المهام بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة وذلك بدون اتفاق مباشر، اعتمادا على السوق بصفة برسمية حيث يتم الإنتاج بأقل تكلفة لتحقيق أقصى ربح .

**2-التكامل المباشر:** يتم من خلال التعاقد بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة، وتستخدم فيه إحداهما منتجات المؤسسة الأخرى بصفة نظامية كمدخلات في عملية التصنيع.

**خامسا- مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية الإقليمية :**

للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة دور مهم في تحقيق التوازن الإقليمي لعملية التنمية، لما لها من خصائص تميزها وتؤهلها للانتشار الجغرافي والتوطن في جميع أقاليم الدولة، مما يساعد على تحقيق للانتشار الجغرافي للأنشطة الجغرافية الاقتصادية المختلفة، ويعمل على تحقيق التوازن لجميع الأقاليم في الدولة، وإزالة الفوارق بينها.

**الشكل (2): أهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة**




**المصدر: من إعداد الطلبة**

يمثل الشكل (2) مثالا توضيحيا لأهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومدى مساهمتها في تنمية الصادرات وتحقيق التنمية الصناعية التكاملية والتنمية الإقليمية، وتتعدد مساهماتها حتى أنها تساهم في تعبئة المدخرات وتخلق مناصب الشغل للتقليص من حجم البطالة.

**المطلب الثالث: محددات قيام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة**

رغم كل المنافع التي تم اكتسابها من اقتصاديات الحجم الكبير، وكذلك ما نتج عنها من مؤسسات صناعية عملاقة، وما حققته من خفض التكاليف للإنتاج والمساهمة في إيجاد فرص للعمل لأعداد كبيرة من البشر إلا أن هناك عدة مشاكل تعرضت لها وقفت عاجزة أمامها من أهمها:[1]

- انخفاض حجم التراكم الرأسمالي في الكثير من الدول، وبالتالي ندرة الموارد الرأسمالية اللازمة لإقامة صناعات كبيرة وفق أسس اقتصادية وفنية متقدمة.

- تخلف الفنون الإنتاجية ونقص الخبرات الفنية.

- ضيق السوق المحلية بسبب ضعف القدرة الشرائية للأفراد.

- ضعف المنافسة مع المؤسسات الأجنبية.

وقد أدت هذه الأسباب وغيرها إلى المطالبة بتقسيم وتفكيك المؤسسات الكبرى وإعادة توزيعها على نطق جغرافية أوسع، ودعم المؤسسة الصغيرة والمتوسطة وتشجيعها.

وترجع محددات قيام المشاريع ذات الأحجام الكبيرة إلى ثلاث عوامل رئيسية:[2]

**أولا- التكلفة:** حيث يكون من الضروري قيام مؤسسات محلية تخدم مناطق جغرافية محدودة،

[1] طيب لحيلح، مداخلة بعنوان (دور المؤسسات الصغرى والصغيرة والمتوسطة في تنمية أنظار المغرب العربي)، الملتقي الدولي حول "متطلبات تأهيل الم ص م في الدول العربية"،جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، 17-18 افريل، 2006، ص163.

[2] عباس علي المجرن، "الصناعات الصغيرة في الكويت :مؤشرات العمل والكفاءة"، المجلة العربية للعلوم الإدارية، جامعة الكويت، المجلد السابع، العدد الثاني، الكويت، 2005، ص237.

لإنتاج سلع تتميز بسرعة التلف أو تكاليف نقل باهظة.

**ثانيا- طبيعة العمليات:** تتصف بعض العمليات للإنتاج بالبساطة مما يسهل قيام المؤسسات الصغيرة كما أن بعض المنتجات المصنعة قد تتطلب نوعا من الدقة والتميز التي لا يمكن تحقيقها إلا من خلال هذا النوع من المؤسسات التي تستطيع الارتباط بعلاقة وثيقة بالمستهلك كما هو الحال بالنسبة لإنتاج الملابس أو صنع المجوهرات .

**ثالثا- السوق:** فمن الضروري أن تنشا وحدات إنتاج صناعية صغيرة لإنتاج السلع التي تتميز بمحدودية الطلب عليها، مثل بعض أنواع الملابس والمنتجات الجلدية الفاخرة وغيرها، كما قد يكون من الملائم لمناطق أو بلدان معينة تنمية المؤسسات الصغيرة بدلا من المؤسسات الكبيرة، وخاصة في حالة تميزها بصغر حجم السوق المحلية أو عدم تطور وسائل النقل وقنوات توزيع المنتجات.

## المبحث الثالث: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

سوف نتطرق في هذا المبحث إلى واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر من خلال مراحل تطورها وكذا مصادر التمويل والمشاكل التي تعيقها، وقد تم تقسيم المبحث الثالث إلى ثلاث مطالب هي:

- ❖ مراحل تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- ❖ مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- ❖ المشكلات المعيقة لنشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

## المطلب الأول: مراحل تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر

لقد تطورت المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر عبر ثلاث مراحل أساسية كما يلي:[1]

### أولا- المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خلال الفترة والممتدة بين (1962_1979):

قبيل الاستقلال كانت حوالي 98% من هذه المؤسسات مملوكة من طرف المعمرين الفرنسيين، أما النسبة المتبقية و المملوكة من طرف جزائريين فكانت محدودة سواء من حيث العدد أو من حيث مساهمتها في العمالة و القيمة المضافة، و بعد الاستقلال مباشرة أصبحت معظم المؤسسات متوقفة بسبب الهجرة الجماعية للمعمرين، الأمر الذي جعل الدولة تصدر قانون التسيير الذاتي، ثم التسيير الاشتراكي للمؤسسات منذ 1971 كشكل من أشكال إعادة تشغيلها، و أصبحت تابعة للدولة، و في ظل تبني الخيار الاشتراكي وإعطاء القطاع العام الدور الأساسي واعتماد سياسة الصناعات المصنعة، فقد شهدت هذه المرحلة ضعفا كبيرا لمنظومة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة التابعة للقطاع العام و محدودية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة المملوكة من طرف الخواص.

### ثانيا- المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خلال المرحلة (1980_1993):

شهدت هذه المرحلة العديد من الإصلاحات للتخفيف من حدة الأزمات، وقد كان المخططان الخماسيان الأول (1980_1984) و الثاني (1985_1989) يجسدان مرحلة الإصلاحات في

[1] سمية بروبي، دور الإبداع و الابتكار في إبراز الميزة التنافسية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، مذكرة ماجستير،<غير منشورة>، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2011/2010، ص 39 .

ظل الاختيار الاشتراكي، وإعادة الاعتبار نسبيا للقطاع الخاص والتراجع عن الصناعات المصنعة، فصدرت بذلك العديد من القوانين التي أثرت على منظومة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة العامة و الخاصة (القوانين المتعلقة بالاستثمار، و القوانين المتعلقة بإعادة الهيكلة العضوية والمالية للمؤسسات الاقتصادية، و الإجراءات المتعلقة باستقلالية المؤسسات ) كما قامت الجزائر بتطبيق العديد من الإصلاحات التي تعد بداية التوجه نحو اقتصاد السوق اعتبارا من سنة (1989) بسبب زيادة حاجتها للمساعدات الائتمانية من المؤسسات النقدية و المالية الدولية[1] .

وقد شهدت هذه الفترة تطور منظومة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة في العديد من الأنشطة المرتبطة باقتصاديات الانفتاح، وتأثرت نسبة هامة منها نسبيا، خاصة تلك التي تمارس أنشطة إنتاجية بعد صدور قانون النقد و القرض سنة 1990، و تحرير التجارة الخارجية و تحرير أسعار الصرف و ما رافقها من انخفاض في قيمة العملة الوطنية، و تزايد خسائر المؤسسات الاقتصادية الإنتاجية الصغيرة و المتوسطة والكبيرة، وصدور قانون الاستثمار في سنة 1993 و الذي يهدف إلى ترقية الاستثمار وإتاحة المزيد من الحرية و المساواة بين المتعاملين الوطنيين الخواص و الأجانب، والتقليص من آجال دراسة الملفات وإجراءات انجاز العقود و تسريع التحويلات، كل هذه التحولات أثرت كثيرا على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

**ثالثا– المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الفترة(1994_2009) :**

شهدت هذه المرحلة تحولات عميقة للانتقال إلى اقتصاد منفتح يلعب فيه القطاع الخاص دورا محوريا، و قد تم ذلك تحت إشراف صندوق النقد الدولي، من خلال التزام الجزائر بتنفيذ برنامج

[1] صالح صالحي،"أساليب تنمية المشروعات المصغرة والصغيرة والمتوسطة"، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد3 ،كلية العلوم الاقتصادية، سطيف،2004، ص25.

الاستقرار الاقتصادي القصير المدى، و تطبيق برنامج التصحيح الهيكلي المتوسط المدى(1995/03/31 إلى1998/04/01) وعقد اتفاقيات مع البنك الدولي من أهمها برنامج التعديل الهيكلي لسنة 1998، كل هذه العلاقات ساهمت في تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في بعض المجالات و تخفيض أزمة المديونية الخارجية، الأمر الذي جعل الدولة الجزائرية تتخذ جملة من الإجراءات لاحتواء الآثار السلبية و تفعيل الجوانب الايجابية التي تساعد على تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة نذكر منها[1] :

1- استحداث وزارة منتدبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأول معلم في مسار تطوير هذا القطاع في الجزائر سنة1994.

2- برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي و النمو للفترة (2000-2004):هذا البرنامج الذي شكل منعرجا حاسما في مجال تأطير و هيكلة قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة أين تم تكريس ما يلي :

أ - إنشاء صندوق ضمان قروض المؤسسات الصغيرة و المتوسطة سنة 2002

ب - في سنة 2003 تم إنشاء كل من المشاتل، مراكز التسهيل ،المجلس الوطني الاستشاري للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، المجلس الوطني المكلف بترقية المناولة، إحداث المديريات الولائية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الصناعة التقليدية على مستوى كل ولاية من ولايات الوطن .

[1] سمية بروبي، مرجع سابق، ص40.

3- البرنامج الإضافي لدعم النمو الاقتصادي لفترة (2004-2009): تم التركيز في هذه المرحة على تصميم ووضع حيز التنفيذ للبرامج الترقوية لتحسين تنافسية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، وكذا إعطاء القطاع دوره الحقيقي كمنشط اقتصادي جواري ،خاصة على مستوى الولايات الداخلية للوطن ، وقد تم خلال هذه المرحلة تكريس ما يلي :

ا_ انعقاد الجلسات الوطنية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة تحت الرعاية السامية لرئيس الجمهورية، و التي انبثق عنها:

ب- إنشاء الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في 2005

ج- إعطاء إشارة انطلاق البرنامج الوطني لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في 2007.

د- تعزيز المعلومة الاقتصادية الخاصة بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، وتطوير جسور الترابط مع المنظومات الإعلامية للقطاعات الوزارية الأخرى تحسبا للتعاون و التكامل في 2008 .

هـ- تنظيم أول دفعة للجائزة الوطنية للابتكار لفائدة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لسنة 2009.

## المطلب الثاني: مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

قبل التطرق إلى مصادر التمويل بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لا بد من أن نقوم بتحديد مفهوم التمويل بصفة عامة [1]

[1] د.بوهزة محمد و بن يعقوب الطاهر، مداخلة بعنوان ( تمويل المشروعات ص م في الجزائر حالة المشروعات المحلية (سطيف)، الملتقى الدولي حول "تمويل المشروعات الصغيرة و المتوسطة و تطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية"، جامعة سطيف 2004، ص254.

**أولا- التمويل:**

يعتبر التمويل من أهم الشروط الأساسية لقيام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ولذلك تسعى هذه المؤسسات للحصول على الأموال وبالتكلفة المناسبة لها، والمعنى العام للتمويل ينصرف إلى تدبير الأموال أو الموارد اللازمة للقيام بالنشاط الاقتصادي، و في الأصل فان الإنسان يمول أنشطته الاقتصادية من موارده الذاتية، و لكن في أحيان كثيرة لا تكفي الموارد الذاتية لتمويل هذه الأنشطة خاصة في مجال إنشاء المشروعات و تشغيلها، وهنا يتم اللجوء إلى الغير للحصول على التمويل، ولذا فان المعنى الخاص للتمويل يعبر عن تقديم شخص ماله للآخر حيث انه يوجد في المجتمع فئتان، فئة لديها مدخرات تسمى فئة الفائض، و فئة تحتاج إلى مال تعجز مواردها الذاتية عن تدبير كل ما تحتاجه و تسمى فئة العجز، و بالتالي يعرف التمويل في أدق معانيه بأنه " نقل القدرة التمويلية من فئات الفائض المالي إلى فئات العجز المالي"، وهذا النقل قد يتم مباشرة في علاقة ثنائية بين الفئتين كما قد يتدخل بينهما وسيط مالي، كما أن هذا النقل يتم وفق أساليب و صيغ تعاقدية عديدة .

تمول المؤسسات الصغيرة و المتوسطة وفق ثلاثة أشكال[1]:

التمويل الذاتي: في هذه الحالة يتشكل رأس المال كلية من المساهمة المالية لصاحب المشروع.

التمويل الثنائي: و في هذه الصيغة ستشكل رأس المال من شقين، الأول مساهمة مالية من صاحب المشروع، و الثاني قرض بدون فائدة تمنحه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

[1] محمد عبد الحليم عمر، مداخلة بعنوان (التمويل عن طريق القنوات التمويلية غير الرسمية) ، الملتقى الدولي حول "تمويل المشروعات الصغيرة و المتوسطة و تطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية"، جامعة سطيف، 2004، ص358.

التمويل الثلاثي: و في هذه الحالة تكمّل المساهمة المالية لصاحب المشروع بقرض بدون فائدة تمنحه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و الجزء الثالث قرض بنكي تتحمل الوكالة تغطية جزء من فوائد، و يتوقف مستوى التغطية في هذه الحالة حسب طبيعة النشاط و موطنه.

و من أهم مصادر التمويل الحديث نجد:

**1- التمويل الايجاري :**

يعتبر هذا النوع من التمويل حديث النشأة، حيث ظهر في الو.م.أ في 1950 و استخدم لأول مرة في فرنسا رسميا سنة 1965، ومنطلق وجوده كمصدر تمويل المشاريع هو التخفيف من حدة أعباء المؤسسة و كل تكاليف القروض الاستثمارية التقليدية، ويعني التأجير التمويلي، تسليم العقار أو المعدات لفترة زمنية محددة بمقابل الأقساط المتفق عليها و هذا يتم منذ بداية الصفقة .[1]

**2- التمويل عن طريق شركات رأس المال المخاطر:**

و يكون هذا النوع من التمويل بواسطة شركات رأس المال المخاطر، وهذه التقنية لا تقوم على تقديم النقد فحسب كما هو الحال في التمويل المصرفي بل تقوم على أساس المشاركة، حيث يقوم المشارك بتمويل المشروع من دون ضمان العائد لا المبلغ، وبذلك فهو يخاطر بأمواله ولهذا نرى بأنها تساعد أكثر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجديدة أو التوسعية التي تواجه صعوبات في مجال التمويل، حيث أن النظام المصرفي يرفض منحها القروض نظرا لعدم توفر الضمانات.

[1] برجي شهرزاد، إشكالية استغلال مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، مذكرة ماجستير،<غير منشورة>، جامعة تلمسان، 2012، ص99.

### 3- التمويل عن طريق البورصة: (السوق المالي):

يمكن للسوق المالي أن يكون ملجأ للمشروعات الصغيرة و المتوسطة إذا كان هناك قبول مساهمين فتح رأسمال من جهة و تلائم آليات و شروط البورصة، وفي هذا الصدد عرف السوق المالي دورا مكملا في مختلف أحجام المشاريع في الدول المصنّعة .

عموما إن المؤسسات متوسطة الحجم التي تمتلك درجات عالية من النمو و الكفاءة هي أكثر حظا للدخول إلى البورصة، غير إن طرح المؤسسة أسهمها في السوق لزيادة مواردها أو السندات صعب عندما يكون حجمها صغيرا نسبيا.

و يستحيل طرح هذا النوع من القيم المالية للم.ص.م في العديد من الدول النامية لغياب الأسواق المالية بحد ذاتها، فإذا وجدت فتقتصر على عدد محدود جدا من المؤسسات[1].

### 4- التمويل في الاقتصاد الإسلامي :

و في هذا الإطار نجد عدة أنماط تمويل في المصارف الإسلامية تأخذ بعين الاعتبار أسس التعامل في الإسلام من جهة و رغبات العملاء من جهة أخرى،و هنا يكون جوهر الاختلاف عن البنوك التجارية الأخرى التي تعمل مقابل سعر فائدة يعتبر نوعا من التعاملات الربوية و هي محرمة شرعا.

ومن صيغ التمويل الإسلامي نجد:

[1] برجي شهرزاد، مرجع سابق، ص102.

ا- **المرابحة:** هي عملية تبادل يقوم بمقتضاها المصرف بشراء سلعة ثم بيعه بهامش ربح متفق عليه، وهي عملية لا تستخدم إلا في حاجة العميل لذلك، ولا يحصل المستفيد في هذه الحالة على الأموال لأغراض أخرى، بالتالي يتم تمويل عميل من خدمة حقيقية ينتج عنها ربح .

**ب- المضاربة:** تعرف المضاربة على أنها عقد يقوم بها صاحب المال ( المصرف) و المستثمر(المضارب) باستخدامه في عملية الاستثمار بطريقة متفق عليها مسبقا، ويتناسب هذا النمط في التمويل المشاريع التي تمتاز بالمخاطر والمردودية المرتفعة، ويتم توزيع حصص الأرباح أو الخسارة على أساس تناسبي ومنها يتحمل البنك الخسارة في حالات فشل المشروع .

**ج- المشاركة:** تعد المشاركة أهم أصناف التمويل في الاقتصاد الإسلامي مبني على تقاسم الأرباح و الخسارة وفق رأسمال مساهمة أو بعبارة أخرى هي شراكة حقيقية بين البنك و العميل يحصل كلاهما على عوائد مبنية على أساس المردودية بعيدة كل البعد عن أسعار الفائدة و الضمانات كما هو الحال في البنوك التجارية .

**ثانيا- هيئات تدعيم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر :**

من أهم هذه الهيئات ما يلي[1] :

**1-الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب(ANSEJ):**

ا-**تعريف ونشأة ( ANSEJ):** أنشأت هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم (296/96)

[1] بن أشنهو فريدة، نظام تمويل المؤسسات المصغرة عن طريق الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، مذكرة ماجستير،<غير منشورة>، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة تلمسان، 2005/2004، ص103.

المؤرخ في 24 ربيع الثاني 1417 الموافق لـ 08 سبتمبر 1996 ( المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 98 – 231 المؤرخ في 19 ربيع الأول 1419 الموافق لـ13 يوليو سنة 1998 والمعد والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 03–288 المؤرخ في 09 رجب 1424 الموافق لـ 6 سبتمبر 2003 ).

تعتبر الوكالة هيئة ذات طابع خاص، وتتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي، وتوضع تحت سلطة رئيس الحكومة، ويتولى الوزير المكلف بالتشغيل بالمتابعة العملية لجميع نشاطات الوكالة .يكون مقرها في مدينة الجزائر ويمكن نقله إلى أي مكان أخر من التراب الوطني بمرسوم تنفيذي يتخذ بناء على تقرير من الوزير المكلف بالتشغيل، ويمكن أن تحدث الوكالة أي فرع جهوي أو محلي بناء على قرار مجلسها التوجيهي .

**ب–الإعانات الممنوحة للشباب ذوي المشاريع :**

يستفيد الشباب ذوي المشاريع دون مقابل، من المساعدة التقنية للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، ومن استشارتها ومرافقتها ومتابعتها.

يتراوح مبلغ القروض غير المكافئة حسب كلفة الاستثمار للإحداث أو للتوسيع ولا يمكن أن يتجاوز مايلي[1]:

– 25 % من الكلفة الإجمالية، عندما يقل المبلغ الإجمالي للاستثمار عن مليوني (02) دينار جزائري أو يساويها.

[1] بن أشنهو فريدة، مرجع سابق، ص104.

- 20% من الكلفة الإجمالية للاستثمار عندما يفوق المبلغ الإجمالي لهذا الاستثمار عن مليوني (02) دينار جزائري، ويقل عن عشرة (10) ملايين دينار جزائري أو يساويها.

تستفيد هذه المؤسسات من معدل مخفض لنسب فائدة القروض الخاصة بإحداث أو توسيع الأنشطة التي تمنحها البنوك والمؤسسات المالية على النحو التالي :

- 75% من معدل الفائدة الذي تطبقه مؤسسات القرض بعنوان الاستثمارات المنجزة في قطاع الفلاحة والري والصيد البحري.
- 50 % من معدل الفائدة للاستثمارات المنجزة في كل قطاعات النشاط الأخرى، وترتفع إلى 75% و90% من المعدل عندما تكون الاستثمارات في المناطق الأخرى .

– تستفيد الأنشطة التي يقوم بها الشباب المستثمر والمستفيد من إعانة تتمثل في الإعفاء الكامل من الضريبة على الدخل الإجمالي لمدة ثلاث (03) سنوات إبتداءا من تاريخ الشروع في الاستغلال، وكذا من ستة (06) سنوات إذا كانت الأنشطة تمارس في مناطق وجب ترقيتها .

– كما تعفى من الضريبة على أرباح الشركات (IBS ) لمدة ثلاث (03) سنوات، وقد تمتد إلى ستة سنوات إذا كانت النشاطات ممارسة في منطقة وجب ترقيتها.

الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة (TVA) لشراء التجهيزات التي تدخل مباشرة في تنفيذ المشروع.

- تطبيق معدل منخفض بـ 05% فيما يخص الرسوم الجمركية التي تدخل مباشرة في تنفيذ المشروع، الخاص بهذه المؤسسات.

**ج – التركيبة المالية لتمويل المؤسسة المصغرة في ظل ANSEJ :**

✓ **التمويل الثنائي ( Le Financement Mixte) :**

في صيغة التمويل الثنائي تتشكل التركيبة المالية من :

– المساهمة المالية للشاب أو للشباب أصحاب المشاريع.

– قرض بدون فائدة تمنحه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

✓ **التمويل الثلاثي (Le Financement Triangulaire):**

في هذه الصيغة من التمويل تتكون التركيبة المالية من :

- المساهمة المالية لصاحب أو أصحاب المشروع .
- قرض بدون فائدة تمنحه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.
- قرض بنكي يخفض جزء من فوائده من طرف ANSEJ ويتم ضمانه من طرف صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح للشباب ذوي المشاريع.

**2– الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI) :**

لقد أنشئت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI) بموجب الأمر رقم 01–03 المؤرخ في 20 أوت 2001 الخاص بترقية الاستثمارات، وبموجب المرسوم التنفيذي 01–281 المؤرخ في 24 سبتمبر 2001 المتمم والمعدل لوظائف المجلس الوطني للاستثمارات.[1]

أنشأت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمارات (ANDI) المنبثقة من الوكالة الوطنية لدعم وترقية الاستثمار (APSI) في 20 أوت 2001 نتيجة التعديلات الجديدة الخاصة بقانون الاستثمارات، تعتبر الوكالة ذات طابع عمومي ذات شخصية إدارية وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال

[1] برجي شهرزاد، مرجع سابق، ص ص 202-204.

المادي وتوضع تحت سلطة رئيس الحكومة، مكلفة بضمان ترقية الاستثمارات وتوسيع الامتيازات الممنوحة للمستثمرين.

**3- وكالة التطوير الاجتماعي (ADS):**

أنشئت وكالة التطوير الاجتماعي (ADS) بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-232 المؤرخ في 29 جوان 1996 المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية للتطوير الاجتماعي، وبموجب المرسوم التنفيذي رقم 99 – 44 المؤرخ في 13 فيفري 1999 المتضمن إنشاء صندوق لضمان مخاطر القروض المصغرة، وبموجب المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 06 جوان جويلية 1984 المعدل و المتمم المتضمن هيكل الصندوق الوطني لضمان البطالة، وبموجب القرار الوزاري رقم 031 المؤرخ في 10 ديسمبر 2000 المتضمن التنظيم الداخلي لوكالة التطوير الاجتماعي.

تتمتع هذه الوكالة بالشخصية المعنوية **(ADS)** أنشأت في جوان 1996 وكالة الترقية الاجتماعية

وتوضع تحت سلطة رئيس الحكومة ويتولى الوزير المكلف بالتشغيل المتابعة العلمية لجميع نشاطات الوكالة .

تتمثل مهام هذه الوكالة في المساعدة على الاستفادة من قروض مصغرة للفئات غير المستفيدة من دعم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وهذا قصد خلق منصب شغل ذاته، هذه الإعانات موجهة إلى :

- الفئات المهمشة.
- للقطاعات الموازية الراغبة في تسوية وضعيتها.
- النشاطات الصغيرة ، الحرفية ، والإنتاجية و الخدماتية.

النشاطات الإنتاجية و التجارية.

## المطلب الثالث: معوقات تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

يمكن القول بصفة عامة أن المعوقات التي تعاني منها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر تتمثل في: [1]

**أولا- معوقات مرتبطة بسوق العمل:** و المتمثلة في:

1- نقص المسيرين الإداريين، الإطارات ذات الكفاءة، و التقنيين المؤهلين.

2- عدم ملائمة التكوين الخاص بالوسائل التقنية المتطورة في مجال تسيير اقتصاد السوق مثل إدارة الأعمال،التسويق و الموارد البشرية .

3- نقص الاستثمار في مجال التكوين، فنادرا ما نجد مؤسسات صغيرة و متوسطة تتبع مخططات تكوين تنمي معارف عمالها، هذا نظرا للتكلفة المرتفعة لعمليات التكوين.

4- عدم وجود أسواق جديدة و ضيق الأسواق المحلية بسبب التدفق غير المنضبط للسلع المستوردة من جهة ولضعف القدرة الشرائية من جهة أخرى.

**ثانيا- معوقات مرتبطة بمصادر المعلومات:** وتتمثل في[2]:

1- ضعف استعمال وسائل الاتصال و على رأسها الانترنيت.

[1] نذير بوزيد، دور المسير في تسيير الكفاءات البشرية بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، مذكرة ماستر،<غير منشورة>، جامعة ورقلة، 2012/2011 ،ص26.
[2] نذير بوزيد، مرجع سابق، ص 27.

2- صعوبة الحصول على المعلومات الاقتصادية أو انعدامها في كثير من الأحيان مما ينعكس سلبا على تجسيد فرص الاستثمار.

3- كذلك ندرة المعلومات و صعوبة الحصول عليها، أي عدم قدرة المشروع الصغير على الحصول على المعلومات الجديدة في الوقت المناسب لاتخاذ القرار الإداري الصائب.

**ثالثا- معوقات إدارية:** و تتمثل في:

1- البيروقراطية الإدارية و الإجراءات المعقدة التي تتطلب العديد من الوثائق و الجهات التي يجب الاتصال بها يجعل المحيط الإداري غير مساعد من جراء بطء العمليات ونقص الإعلام وازدواجية الوثائق المطلوبة.

2- ضعف المستوى التكويني للإطارات الإدارية فهي لا تتماشى مع الأنظمة الحديثة لإدارة الأعمال و اقتصاد السوق والمؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

3- سوء الإدارة و نقص الخبرة في تنظيم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و إدارتها، مما يؤدي إلى فشلها، حيث يكون صاحبها أو مالكها هو المدير و قد لا يملك القدرات الكافية و عليه يجب إيجاد سياسات تدريبية لتطوير القدرات و الكفاءات الإدارية التي تتولى الإشراف.

**رابعا- معوقات قانونية وتشريعية:** وتتضمن ما يلي:

1- ضعف الإدارة القانونية و نقص الوسائل و التكوين في هذا المجال.

2- ضعف استعمال الطرق البديلة في حل النزاعات .

3- إجراءات طويلة و مكلفة و نتائج غير مؤكدة .

4- نسب الضرائب و الرسوم المقتطعة على أنشطة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خلال مرحلة الاستغلال تؤدي إلى ارتفاع الضغط الجبائي الذي كان من نتائجه توقف العديد منها عن النشاط.

5- كذلك ضعف الحماية الجمركية بالنسبة لمنتجات المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، حيث تؤثر السياسات الاقتصادية والمالية وغيرها من العوامل البيئية كثيرا على أداء هذه المؤسسات، إذ تواجه سياسات ضريبية وجمركية غير محفزة وغير ملائمة و تخدم المؤسسات الكبرى فقط .

**خامسا- معوقات مالية:** ويمكن تلخيصها في ما يلي :[1]

1- غياب ونقص في صيغ التمويل طويل الأجل.

2- نقص في المعلومات المالية خاصة في ما يتعلق بالجوانب التي تستفيد فيها المؤسسات كالإعفاءات .

3- غياب الشفافية في تسيير عملية منح القروض، إضافة إلى ارتفاع معدلات الفائدة و حجمها الضئيل مما يلغي عنصر التحفيز .

4- عدم وجود دراسات جدوى سليمة وموضوعية: من أهم متطلبات البنوك لمنح الائتمان وجود دراسة جدوى للمنشأة المطلوب تمويلها وغالباً لا توجد لدى المنشآت الصغيرة دراسات جدوى

[1] حميد قرومي، مداخلة بعنوان (جودة الخدمات الجامعية كمدخل لتنمية الموارد البشرية بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة)، الملتقي الدولي حول" دور المؤسسات ص م في تحقيق التنمية بالجزائر"، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس،18 - 19ماي 2004، ص497.

بالمستوى المطلوب وذلك نظراً لارتفاع تكلفة إعدادها والتي تصل في بعض الأحيان إلى أرقام عالية لا يستطيع أصحاب المنشآت الصغيرة تقديمه

**سادسا– مشاكل متعلقة بالولاء:**

يتمثل في تسرب اليد العاملة المدربة من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة إلى المشروعات الكبرى بحثا عن شروط عمل أفضل من حيث الأجور الأعلى، المزايا الأفضل بجانب توافر فرص اكبر للترقية، ما اضطرها باستمرار إلى توظيف يد عاملة جديدة اقل كفاءة و تحمل مشاكل و أعباء تدريبهم.[1]

[1] عبد الرحمن بن عنتر، مداخلة بعنوان(مشكلات المشروعات الصغيرة والمتوسطة واساليب تطويرها ودعم قدرتها التنافسية)، الملتقى الدولي حول "تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة و تطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية"، جامعة سطيف، 2004، ص ص5-6.

**خلاصة الفصل :**

يمكن القول بأن وجود المؤسسة الصغيرة والمتوسطة أصبح ضرورة ملحة لمختلف الدول لما لها من تأثيرات وأبعاد اجتماعية، ناهيك عن تأثيرها الاقتصادي، وكذلك لما لها من مميزات خاصة تميزها عن المؤسسات ذات الحجم الكبير، بحيث بإمكانها إحداث تغييرات هيكلية في الاقتصاد لمختلف الدول ذلك إذا كان الاهتمام بها واضحا وإذا كانت العناية بها موجودة، غير أن اصطدامها بالواقع الاقتصادي لبعض الدول من شانه أن يضع عدة عوائق ومشاكل تعاني منها من أهمها مصادر التمويل، والذي تسعي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى إيجاد مصادر التمويل الثابتة لها ومن خلال هذا الفصل تم التوصل إلى بعض النتائج كالتالي :

- المؤسسات المتوسطة والصغيرة هي مؤسسات ذات بعد عالمي وليس محليا فقط.

- يخضع تحديد تعريف المؤسسات المتوسطة والصغيرة إلى عدة معايير جعلت من ضبط تعريف واحد لها أمرا صعبا إلا أن ذلك يعتمد بالدرجة الأولى على عيار الحجم والعمال وكذلك رقم الأعمال التي تتميز به المؤسسة .

- هناك عدة تصنيفات تتميز بها كل مؤسسة متوسطة أو صغيرة وذلك على حسب كل مؤسسة.

- تشغل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيزا كبيرا في سوق العمل حيث أنها تساهم في توفير مناصب شغل للبطالين وبذلك تساهم في التخفيض من معدلات البطالة.

- تتعدد مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع وجود صعوبات في ذلك.

**تمهيد**

يعتبر العمل وسيلة كل إنسان من أجل ضمان الحياة الكريمة حتى يستطيع أن يسد حاجاته المختلفة، فالعمل هو أساس الرزق وهو الذي يرفع المستوى المعيشي ويحقق الرضا الذي يسعي إليه العامل، فقد شهد القرن الأخير ارتفاع معدلات البطالة لأسباب معينة، ومع اختلاف أنواعها فإن البطالة مشكل من المشاكل التي تؤثر على التنمية الاقتصادية والاجتماعية وفي باقي المجالات الأخرى، وفي هذا الفصل سنتناول مختلف المفاهيم المتعلقة بالبطالة والنظريات واقع هذه البطالة في الجزائر وحقيقة تطورها.

وسيتم في هذا الفصل تناول الجوانب التالية:

- ❖ ماهية البطالة من خلال تعريف البطالة وكذا مختلف أنواعها وأسبابها.
- ❖ البطالة في الفكر الاقتصادي من خلال النظريات المفسرة لها كالنظرية الكينزية.
- ❖ أثار البطالة وخصائصها وإمكانية قياسها، وكذلك واقع تطورها في الجزائر.

## المبحث الأول: مفاهيم أساسية حول البطالة

تعتبر البطالة من المشاكل التي أصبحت تشكل عائقا كبيرا في تحقيق النمو الاقتصادي لمختلف الدول خاصة الدول النامية، وقد أصبحت البطالة من أبرز ما يعيق تقدم الدول وتوفر الحياة الكريمة للشعوب والمجتمعات.

وعليه وجب علينا تعريف البطالة محاولة منا لتحديد الصفات المعرفة لهذا المصطلح والإحاطة بحيثياته.

### المطلب الأول: تعريف البطالة:

البطالة هي مصطلح من المصطلحات الاجتماعية المعقدة والتي يختلف تعريفها من هيئة إلى أخرى، لأنه لا يمكن تحديد تعريف جامع لها نظرا لاختلاف وجهات نظر الباحثين والخبراء في هذا المجال ولهذا فقد اكتفينا ببيان أهم التعريفات التي تكون مفسرة لهذه الظاهرة وقبل الخوض فيها لابد من التعريف اللغوي لها.

**أولا- التعريف اللغوي:**

لفظ البطالة أتى من فعل بطل، وله معان كثيرة منها ما يعني التعطل وانه يقال بطل الأخير (بالفتح)، ويبطل بطالة وبطالة أي تعطل فهو بطال.[1]

[1] محمد عبد الظاهر، الضرورات التي تفرضها سياسة الخصخصة في مجال علاقات العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت،ط1، 2004، ص278.

**ثانيا-التعريف الاصطلاحي:**

البطالة تعني فقدان الأجير لعمله لاإراديا، أما بالمعني بالمتعارف عليه فهي تعني كل توقف عن نشاط إراديا أو إجباريا للأجراء ولغير الأجراء، وتعرف البطالة أيضا بأنها اختلال بين جانبي الطلب على العمل من ناحية والمعروض منه في سوق العمل من ناحية أخرى.[1]

و سنتطرق لبعض التعاريف التي اختصت بالبطالة و التي تبنتها مختلف الهيئات الدولية منها :

**ثالثا- تعريف الهيئات الدولية**

**1 - تعريف الأمم المتحدة:**

يكون في بطالة كل شخص بلغ سن محددة ولا يقوم بأي عمل ولا مأجور ولا حر ورغم أنه متاح للعمل ويبذل جهد في البحث عنه.[2]

**2- تعريف منظمة العمل الدولية:**

عرفت العاطل على أنه كل شخص قادر عن العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند مستوى أجر معين ولكن دون جدوى.

**ومن تعريف منظمة العمل الدولية:** فان العاطلين يمثلون عادة نسبة مئوية صغيرة من قوة العمل لأن هناك فئات من المتعطلين تستبعد ولا يشملها وهي:

[1] زينب صالح الاشوح، الاطراد والبيئة ومداوة البطالة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2003، ص75.
[2] شعيب آتشي، واقع وآفاق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر في ظل الشراكة الأوروجزائرية، رسالة ماجستير،<غير منشورة >، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2007 /2008، ص7.

أ- العمال المحيطين وهم الذين في حالة بطالة فعلية ولا يرغبون في العمل ولكنهم لم يحصلوا عليه ويئسوا من كثرة ما بحثوا ولذا فقد تخلوا عن عملية البحث عن عمل ويكون عددهم كبير خاصة في فترات الكساد الدوري .

ب- الأفراد الذين يعملون مدة أقل من وقت العمل الكامل وهم يعملون بعض الوقت دون إرادتهم ومن حيث أن بإمكانهم العمل كامل الوقت.

ج- العمال الذين لهم وظائف ولكنهم أثناء عملية إحصاء البطالة تغيبوا بصفة مؤقتة لسبب ما كالمرض أو العطل وغيرها من الأسباب.

د- العمال الذين يعملون أعمالا إضافية غير مستقرة ذات دخول منخفضة وهم من يعملون لحساب أنفسهم.

هـ- الأطفال المرضى، العجزة الكبار الذين أحيلوا على التقاعد .

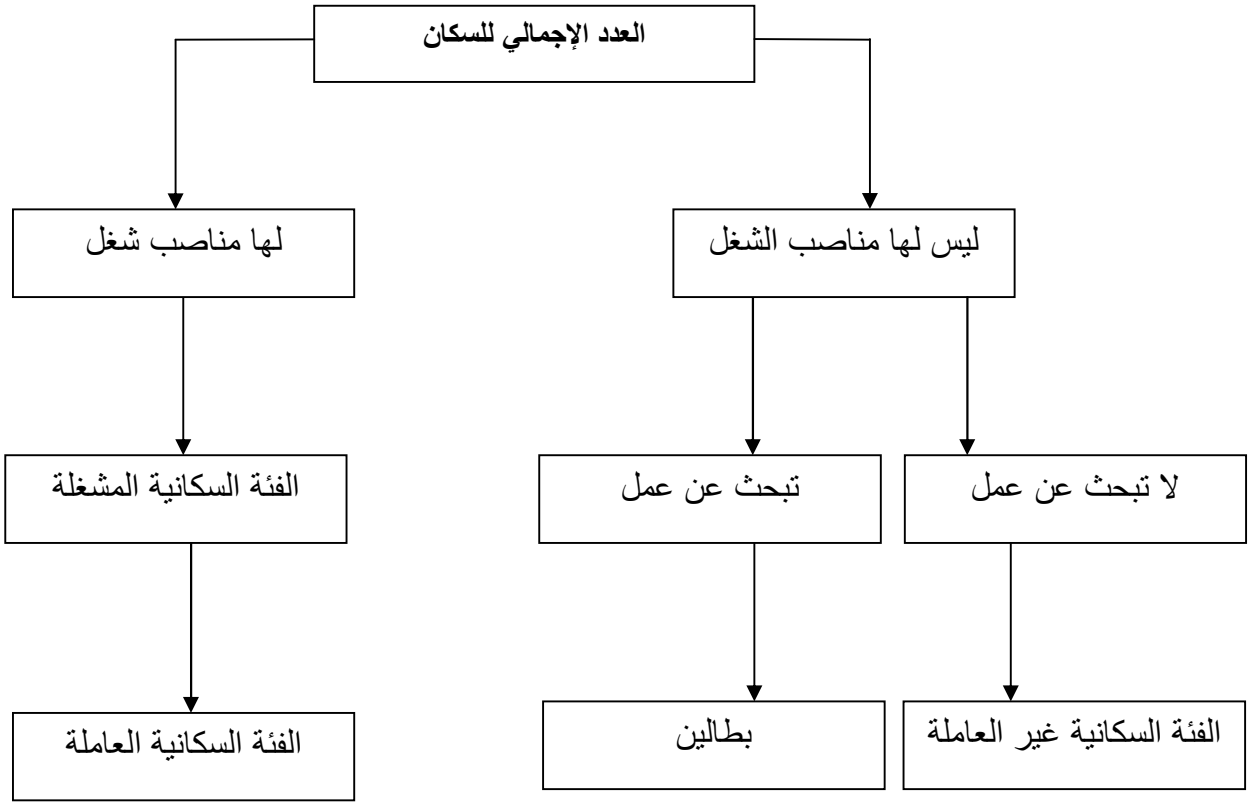
و- الأشخاص القادرين على العمل ولا يعملون مثل طلبة المدارس والجامعات والذين بصدد تنمية مهاراتهم.

ز- الأشخاص العاملون بأجور معينة وهم دائمو البحث عن أعمال أخرى.

ط - الأشخاص المالكين للثروة والمال والقادرين على العمل ولكن لا يبحثون عنه .

الشكل التالي يوضح مفهوم البطالة

**الشكل رقم(3) :مثال توضيحي لمفهوم البطالة**




**Source :Alain betone –economie generale-edition1994.p51**

يمثل الشكل السابق مثال توضيحي لمفهوم البطالة، حيث تم تقسيم الفئات السكانية إلى قسمين حيث أن القسم الأول هو الطبقة المشغلة والتي تمثل نسبة معينة من حجم السكان، أما القسم الثاني فهو الطبقة التي ليس لها مناصب الشغل، فمنها من يبحث عن عمل ومنها من لا يبحث عنه، وتعد الفئة التي تبحث عن عمل دون أن تجده فئة البطالين، بينما الفئة الأخرى والتي لا تبحث عن عمل، فهي الطبقة الغير عاملة. ومن الشكل نستنتج أن البطال هو الذي يبحث عن العمل عند الأجر السائد ولا يجده.

## المطلب الثاني:أنواع البطالة

تتعدد أشكال البطالة وتختلف فيما بينها اختلافا واضحا نظرا للأسباب المؤدية إلى ذلك وعلاج كل شكل منها، وتأخذ البطالة تقسيمين اثنين هما:

### أولا- تصنيف البطالة حسب التقسيم الأول:

ويعتبر من أهم التقسيمات المعمول بها على مستوي الاقتصاد الكلي، ومن خلال أنواع هذا التقسيم يتحدد كل نوع من البطالة .

### 1-البطالة الاحتكاكية :

هذه التسمية مقتبسة من الميكانيك حين لا تتلاءم الدواليب المسنة فتسبب احتكاكا وصوتا، وعند تطبيق هذا المصطلح في مجال العمل يعني أن الدولاب للطلب علي العمل لا يلتقي بدولاب يناسبه من عرض العمل، وعدم التناسب هذا قد يكون بسبب المكان أو بسبب نوع المهارات [1]، فحينما ينتقل العامل من منطقة جغرافية إلى أخرى أو يغير مهنته إلى مهنة أخرى ( مع افتراض امتلاكه لمؤهلات المهنة الأخرى )، فان الحصول على فرصة عمل يحتاج بلا شك إلى وقت يتم فيه البحث عن الإمكانات المتاحة والمفاضلة بينها، فتظهر البطالة الاحتكاكية نتيجة لحركية أسواق العمل .

[1] ج.د.ن.ورسك، البطالة مشكلة اقتصادية، ترجمة محمد عزيز ومحمد سالم كعيبة، منشورات جامعة قار يونس، بنغازي، 1999، ص23.

وتعني بذلك تدفقات الأفراد المستمرة من وإلى داخل سوق الشغل نتيجة التغيرات التي تطرأ على النشاط والمتغيرات الاقتصادية وفي نفس الوقت عدم تدفق المعلومات بالصورة المثلى[1]، إذن فهي نتيجة طبيعية لضعف المعلومات حول سوق الشغل، إذن إن عدم تامين قناة تربط مابين الباحثين عن الشغل والمشتغلين يدفع إلى احتساب فئة من السكان ضمن العاطلين على الرغم من توفرهم على كفاءات مطلوبة في السوق وتوفر عروض الشغل المناسبة لهم، وعادة ما تكون فترات البطالة الاحتكاكية ما بين الأفراد قصيرة الأجل ومن العوامل التي تؤثر فيها هو مدي توافر المعلومات عن سوق العمل وسوق العمالة وتكلفة البحث عن فرصة العمل، وبالتالي الصفة المميزة للبطالة الاحتكاكية هي أنها مؤقتة وأن الاحتكاك بسوق العمل لابد من أن يسمح بوجود الوظيفة المناسبة، بالإضافة لاعتبارها بطالة اختيارية من حيث أنها ناشئة عن الرغبة الطبيعية لبعض الأشخاص العاملين على ترك أعمالهم الحالية والبحث عن أعمال أفضل سواء من ناحية ظروف العمل (المزايا الغير النقدية ) أو الأجور ( المزايا النقدية)، أو رغبة الشباب الذي يدخل سوق العمل لأول مرة في البحث عن الوظيفة المناسبة التي تلائم شروطهم .

**2-البطالة الهيكلية:**

ينشأ هذا النوع بسبب عدم التوافق بين الكفاءات وفرص العمل عندما تتغير أنماط الطلب والإنتاج[2] .

[1]- البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحبطة منها خلال التسعينات، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، العدد1، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، 2000، ص14.
[2]- البشير عبد الكريم، مرجع سابق، ص153.

وذلك من جراء التحولات الاقتصادية التي تحدث أحيانا في هيكل الاقتصاد كاكتشاف موارد جديدة أو وسائل إنتاجية أكثر كفاءة، مع ظهور سلع جديدة تحل محل القديمة، وعليه تصبح مؤهلات العمالة غير متوافقة مع فرص العمل المتاحة، فيحدث انخفاض حاد وكبير في طلب المستهلكين، حيث ينكمش الطلب علي الصناعات التقليدية ويزداد الطلب على الصناعات الحديثة فتزداد معدلات البطالة في الأولى دون إمكانية استيعاب هذه البطالة في الثانية وقترن ظهورها بإحلال الآلة محل العنصر البشري مما يؤدي إلى الاستغناء عن عدد كبير من العمال، كما أنها تحدث بسبب وقوع تغيرات في قوة العمل كدخول المراهقين والشباب إلى سوق العمل بأعداد كبيرة، وفي هذه الحالة قد لا يحدث توافق بين مؤهلاتهم وخبراتهم من جهة وما تتطلبه الوظيفة من جهة أخرى.

وتجدر الإشارة إلى أن البطالة الهيكلية في الدول المتقدمة هي بطالة اختيارية على عكس الدول النامية التي تعتبرها إجبارية، لأن طريقة معالجتها تختلف، حيث في الدول المتقدمة يكون القضاء عليها بتوفير الإمكانيات والوسائل المادية والفنية لإعادة التأهيل والتدريب للعمال المستغنى عنهم وذلك بالالتحاق مرة أخرى بالعمل، أما الدول النامية فتجد صعوبة كبيرة لحلها لقلة الإمكانيات المادية والفنية ما يجعلها شبه دائمة يعاني منها اقتصاد البلد.

**3-البطالة الدورية:**

من المعلوم أن النشاط الاقتصادي، بجميع متغيراته في الاقتصاديات الرأسمالية، لا يسير عبر الزمن بوتيرة واحدة منتظمة، بل ينتاب هذا النشاط فترات صعود وهبوط دورية، يطلق على حركة التقلبات الصاعدة والهابطة للنشاط الاقتصادي، والتي تتراوح مدتها الزمنية بين ثلاث وعشر سنين، مصطلح الدورة الاقتصادية، والتي لها خاصية التكرار والدورية، هذه الأخيرة تقود إلى ظهور

البطالة الدورية، حيث أن مرحلة الصعود أو الرواج، يزداد الطلب الكلي في الاقتصاد وبمعدل كبير، فيدفع ذلك الوحدات الإنتاجية الموجودة في الجسم الاقتصادي لزيادة إنتاجها[1]، ولتحقيق ذلك لابد من أن تقوم بتشغيل المزيد من القوى العاملة أي زيادة الطلب على العمل، وهذا يؤدي إلى انخفاض البطالة، أما في مرحلة الهبوط أو الركود الاقتصادي، فينخفض الطلب الكلي وهذا ما يدفع بالوحدات الإنتاجية لتقليص إنتاجها ،الذي يؤدي بالضرورة إلى انخفاض الطلب على العمل وارتفاع ظاهرة البطالة .

**4-البطالة الموسمية:**

تحدث البطالة الموسمية عندما يشتد دوران عجلة العمل في فترات ويقل في غيرها بسبب موسمية بعض النشاطات والقطاعات الاقتصادية إذ تتطلب هذه الأخيرة في مواسم معينة أعدادا كبيرة من العمال كما هو الحال في القطاع الزراعي حيث توجد فجوة زمنية بين كل محصول والذي يليه، وكذا قطاع الخدمات كخدمات السياحة الصيفية، وموسم الحج وقطاع البناء وغيرها يتوقف بها النشاط ما يستدعي الاستغناء عن العمال .

وتشترك البطالة الموسمية والدورية في أن كليهما ينشأ عن تذبذب في الطلب على العمل غير أن التقلبات الموسمية أكثر انتظاما .[2]

**ثانيا- تصنيف البطالة حسب طبيعة الآثار التي تخلفها:**

تصنف البطالة حسب طبيعة الآثار التي تخلفها ومن أهم أنواع البطالة في هذا التقسيم نجد:

[1] رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، سلسلة عالم المعرفة ، العدد26، أكتوبر،1999، ص27.
[2]- محمد عبد الظاهر، مرجع سبابق، ص285.

**1-البطالة السافرة:**

يقصد بها حالة التعطل الكلي الظاهر التي يعاني منها جزء من قوة العمل المتاحة أي وجود عدد من الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه عند مستوى الأجر السائد ودون جدوى، وبعبارة أخرى وجود أفراد ينتمون إلى قوة العمل وقدرتهم عليه، وهي مؤشر لانخفاض قدرته على استيعاب عنصر العمل، والبطالة السافرة رغم اختلاف مسمياتها تكون بطالة احتكاكية أو دورية ومدتها الزمنية قد تطول أو تقصر بحسب الظروف السائدة في الاقتصاد القومي، وفي البلدان الصناعية يتزايد حجم ومعدل البطالة السافرة في مرحلة الكساد الدوري وعادة ما يحصل العاطل على إعانة بطالة أو أشكال أخرى من المساعدات الحكومية، أما في البلاد النامية فان البطالة السافرة أكثر قسوة وإيلاما بسبب غياب أو ضالة برامج المساعدات الحكومية والضمانات الاجتماعية.

**2-البطالة المقنعة:**

هي النوع الأشهر من البطالة في الفكر الاقتصادي والاجتماعي، حيث كان متفشيا بين الدول التي كانت تدور في فلك الاقتصاد الاشتراكي، ومازال الأكثر انتشارا في بناء الاقتصاد العربي عامة، وتشير البطالة المقنعة إلى زيادة حجم القوى العاملة عن الحاجة الفعلية للعمل بحيث لا يتأثر الإنتاج لو تم الاستغناء عن ذلك الجزء الزائد من حجم القوى العاملة، بمعنى أن هذه الفئة من العمال تبدو ظاهريا بأنها في حالة عمل، لكن فعليا لا تقدم أي إضافة للإنتاج؛

وتنشأ هذه البطالة عادة في القطاع الزراعي بسبب ضغط السكان على الموارد الزراعية بحيث يكون الفائض متعطل تعطلا مستترا على الأراضي الزراعية، كما انتشر طويلا هذا النوع من البطالة في قطاع الخدمات الحكومية في كثير من الدول النامية، بسبب زيادة التوظيف الحكومي

وقد تلجأ حكومات بعض الدول ذات الكفاءة السكانية العالية إلى اعتماد هذا الأسلوب في التشغيل كوسيلة لمعالجة الظاهرة البطالة إلاّ أنه يظل علاجا اجتماعيا فقط.

**3-البطالة الإجبارية:**

هي الحالة التي يتعطل فيها العامل بشكل جبري، أي علي غير إرادته، وهي تحدث عن طريق تسريح العاملين بشكل قصري، رغم أن العامل يكون راغبا في العمل وقادرا عليه، وقابلا لمستوى الأجر السائد، وكأن يعلن المشروع إفلاسه أو يغلق أحد المصانع أبوابه ويستغني عن العاملين فيه أو بعضهم بغير إرادتهم والجدير بالذكر أن هذا النوع من البطالة أخذ بالانتشار في الآونة الأخيرة بسبب حركات إعادة الهيكلة الناتجة عن إتباع سياسة الخوصصة، وقد تكون البطالة الإجبارية احتكاكية أو هيكلية أو موسمية .[1]

**4-البطالة الاختيارية:**

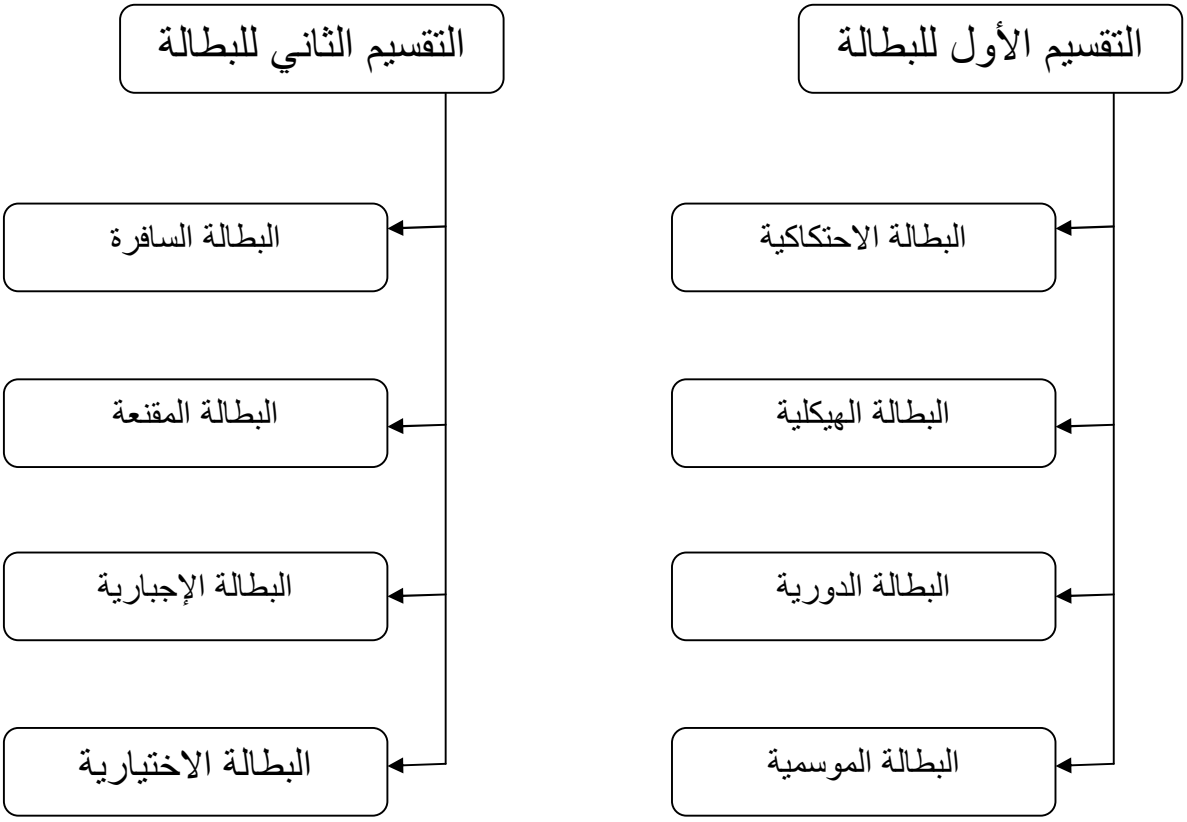
وصف أطلقه الانجليزيً جون" ماينرد كيترً" على البطالة التي تعزى مباشرة إلى قيام مجموعة من العمال بحب خدمة عملهم، نظرا لأنهم لا يختارون العمل بأقل تكلفة من مكافأة حقيقية معينة،

[1] رمزي زكي، مرجع سابق، ،ص29

فهي البطالة التي يرجحها الفرد العاطل عن العمل اختياريا، إما بتفضيله لتعويضات البطالة كمصدر للدخل أو البحث عن عمل ذو مزايا أحسن.

والشكل التالي يوضح أنواع البطالة حسب التقسيم الأول والثاني:

**الشكل رقم (4) يمثل أنواع البطالة حسب التقسيم الأول والثاني:**




**المصدر:من إعداد الطلبة**

يبين الشكل مثلا توضيحيا لأنواع البطالة، حيث تم تقسيم البطالة حسب قسمين اثنين، أما القسم الأول فقسم البطالة إلى أربعة أنواع، حيث نجد البطالة الاحتكاكية والهيكلية والدورية والموسمية، أما التقسيم الثاني أيضا تضمن أربعة أنواع وهي :البطالة السافرة والمقنعة والإجبارية وكذلك الاختيارية.

## المطلب الثالث: أسباب البطالة:

تعد البطالة من أهم المشكلات الاقتصادية التي تعاني منها مختلف الدول، ويعتبر تحديد أسباب البطالة جزء كبير من عملية الحل التي ينبغي أن تكون من أجل التقليص من حدة هذه الظاهرة، ولهذا فسنتحدث في هذا المطلب عن مختلف الأسباب المؤدية إلى ظاهرة البطالة على اختلاف أنواعها.

يمكن تقسيم أسباب البطالة إلى قسمين رئيسين هما:

- ❖ الأسباب المحلية (الداخلية )
- ❖ الأسباب الخارجية

### أولا- الأسباب المحلية ( الداخلية):

تتعلق هذه الأسباب بالسياسة المحلية وبالمجتمع، أي أن هذه الأسباب هي مرتبطة بعوامل محلية لها علاقة وثيقة بكل ما يحيط بالمجتمع .

ومن أهم هذه الأسباب ما يلي[1]:

* التغير الوظيفي أي من وظيفة لأخرى بطريقة تستغرق وقتا وهذا ما يجعل حالة البطالة نظرا لاستغراق العمال في التحول بين الوظائف والصناعات .

* تغيرات في عدد من الناس الذين يرغبون في نماذج معينة من الوظائف.

[1] خالد واصف الوازني، مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق، دار وائل للنشر، عمان، 1990، ص254.

* الخلل في السياسات التعليمية التي تتبعها الدولة، فبالنظر إلى الكمية التي تخرجها الجامعات والتخصصات التي يحتاجها المجتمع نلاحظ وجود فجوة وفراغ في عالم الشغل وتزايد البطالة وحجمها .

* التخلف الاقتصادي فزيادة التضخم الاجتماعي يؤدي بالضرورة إلى زيادة نسبة البطالة وارتفاعها، فزيادة النمو السكاني بشكل أسرع يؤدي إلى خلل في قوي العرض والطلب ما يجعل نسبة البطالة تزيد نظرا لزيادة عدد الراغبين على العارضين .

*عدم توزيع القوي البشرية حسب الاحتياجات الفعلية، مما أدى إلى انتشار البطالة في تخصصات معينة علما أن جهات أخرى في الدولة بحاجة إلى تخصصاتهم .

* زيادة عدد ساعات العمل الإضافية، والتي يمكن أن تتحول إلى وظائف جديدة يمكن الاستفادة منها من الطبقة العاطلة .

* عدم تحديث وتطوير أساليب وطرق العمل وعدم التوسع في أماكن الإنتاج أو تنفيذ مشروعات جديدة .

* توظيف وعمل بعض الشباب في أعمال مؤقتة ولا تحتاج إلى خبرات وبأجور متدنية ودون عقود.

* إخفاق المسؤولين وقلة كفاءتهم في التسيير .

* عدم تحرك البطالين بالشكل اللازم للبحث عن العمل .

* النقص الكبير في الفكر الاقتصادي لفهم مشكل البطالة وكيفية التصدي لها .

* الظروف المناخية والعادات الاجتماعية .

* عدم الاستغلال الأمثل للموارد البشرية .

* عدم الاستخدام الرشيد للموارد المتاحة.

* الميل إلى التعليم الأكاديمي دون تعلم الحرف.

*عدم الاستغلال الكفء للموارد الطبيعية التي تتمتع بها الدولة بسبب سوء التوجيه وضعف الحافز على الاستثمار لضيق السوق المحلي، والوسائل البدائية في الإنتاج .

* ثبات الأجور وعدم تغيرها ملائمة مع التضخم للأسعار .

تعتبر هذه الأسباب من أهم الأسباب الداخلية التي تؤدي إلى البطالة، سوءا كانت عن عدم استغلال للموارد أو الكفاءات البشرية أو ظروف الدولة السياسية فان هذا أدى إلى انتشار ظاهرة البطالة بشكل يستوجب الوقوف عندها .

**ثانيا- الأسباب الخارجية:**

تمثل الأسباب الخارجية مختلف العوامل والمتغيرات التي تؤثر على وجود وازدياد ظاهرة البطالة في الدولة أي أنها تلك العوامل التي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على وجود البطالة داخل الدولة وسنلخصها كالأتي :[1]

* سياسة الاستدانة في الخارج دون الرقابة الديمقراطية لفائدة الاستدانة ومجال توظيفها ما يؤدي إلى الادخار من أجل سداد الديون وليس الاستثمار.

* عدم الاهتمام بالتنمية الاقتصادية والاتجاه إلى التصدير والاستيراد في سياسة الدولة الخارجية.

[1] خالد واصف الوازني ، مرجع سابق، ص259.

* هيمنة سياسة الدولة على اقتصاد الدولة يؤدي إلى فقدان الدولة لاقتصادها واستقلاله، بما أن هذه النظرة تؤدي إلى زيادة مرونة الشغل وتسريح العمال وقتل الشركات المتوسطة والصغيرة .

* انخفاض أسعار المواد الأولية التي تصدرها الدولة وارتفاع أسعار المواد المستوردة حيث نتج عن ذلك صعوبات اقتصادية وزيادة العجز في ميزان المدفوعات وارتفاع البطالة .

* اختلال التوازن بين الداخل والخارج نتيجة اتجاه ميزانية الدولة لخدمة مصالح رأس المال على حساب العمل وما يرتبط ذلك من امتيازات ضريبية وعينية للمستثمرين الأجانب وتقديم القطاع العمومي عبر خوصصة الشركات المتعددة وتكريس عائدات الميزانية لخدمة الدين الداخلي والخارجي على حساب الاستثمار، فهذه السياسة تعبر عن خسارة فادحة للادخار الوطني بتحويله لفائدة رأس المال الدولي ما يؤدي إلى ضعف النمو والبطالة .

* التطور التقني وتبعاته التي أثرت على سوق العمل إذ أن التقنيات المتطورة ساهمت فزيادة حدة البطالة نتيجة لاستخدام الأنشطة كثيفة رأس المال قليلة العمال.

أدت مختلف هذه الأسباب الخارجية بالضرورة إلى زيادة معدلات البطالة وساهمت فيها بشكل واضح وكبير، وقد لا تبدو واضحة التأثير على معدلات البطالة ولكن الواقع العمل يثبت مدى وضوح العلاقة بين البطالة وسياسة الدولة الخارجية وما فيها من ثغرات، ومن هنا نتأكد بأن البطالة لها أسباب داخلية وخارجية، مباشرة منها وغير مباشرة؛ سياسية واقتصادية واجتماعية كمختلف العادات والتقاليد ما يؤدي إلى انعكاسات خطيرة على البطالة ومعدلاتها .

## المبحث الثاني:التفسير الاقتصادي للبطالة:

تعد مشكلة البطالة ذات أبعاد اقتصادية و تاريخية و اجتماعية عميقة تواجه اقتصاديات مختلف الدول، ذلك أنها حظيت ولا تزال تحظى باهتمام بالغ من طرف الخبراء الاقتصاديين والمفكرين الكبار، ومن أهم المدارس التي درست عن كثب هذه الظاهرة نجد المدرسة الكلاسيكية وكذا الكينزية وغيرها من المدارس.

### المطلب الأول :البطالة عند المدرسة الكلاسيكية والنيوكلاسيكية :

أولت هذه المدارس اهتماما بالغا لظاهرة البطالة، و حاولت إعطاء تحليلات لها عن طريق فرضيات قام بها روادها، فنجد:

#### أولا- النظرية الكلاسيكية:

احتلت مشكلة البطالة مكانة هامة في التحليل الكلاسيكي باعتبارها من أكثر المشاكل إثارة للاضطرابات الاجتماعية والسياسية، وانصب تحليلهم لمشكلة البطالة على التحليل الطويل لما يحدث فيه من تغيرات كبري، حيث ربطوا مشكلة البطالة بالمشكلة السكانية وتراكم رأس المال والنمو الاقتصادي .

يعتبر قانون ساي للمنافذ الذي يقر بأن العرض الكلي يخلق الطلب الكلي المساوي له، من أهم النتائج الأساسية التي توصل إليها الكلاسيك، حيث يترتب على الاعتقاد بصحة هذا القانون

استحالة وجود حالة عامة من فائض الإنتاج ، وبالتالي فإن احتمال وجود حالة عامة من البطالة أمر غير محتمل[1] .

بمعنى آخر تساوي الادخار والاستثمار واستحالة حدوث البطالة على نطاق واسع، وأن التوازن الاقتصادي هو توازن التشغيل الكامل.

وقد كان معظم هؤلاء الاقتصاديين الكلاسيك يرون أن الاقتصاد القومي هو في حالة توازن كامل عند مستوى التوظيف أو العمالة الكاملة مما يلغي وجود البطالة، ومع ذلك فإنهم يرون أنه إذا وجدت فإنها ستكون بطالة اختيارية، أي الأفراد هم الذين يختارون وبمحض إرادتهم البطالة عندما لا يقبلون الأجر السائد في السوق، ويري الكلاسيك أن السبب الرئيسي في وجود هذا النوع من البطالة الاختيارية هو عدم مرونة الأجور النقدية .

ويرون أيضا أن عدم مرونة الأجور النقدية في الاتجاه النزولي هو السبب في نشأة مثل هذا النوع من البطالة الاختيارية، حيث إذا وافقت النقابات العمالية على خفض الأجور النقدية فإن البطالة الاختيارية سوف تختفي وسنعود مرة أخرى إلى حالة التوازن .

كما يري الكلاسيك أيضا أن السبب الرئيسي لوجود البطالة هو عدم وجود منافسة تامة وحرة في السوق، فتحرير الأجور من القيود والقوانين يجعلها تتحرك إلى الأعلى والأسفل حسب العرض والطلب، فنجد أن عمال الشركة يرضون بأجور تضمن لهم لقمة العيش وللشركة ربما تضمن لها البقاء، وبالتالي فعامل الأجور هو المؤثر المباشر على مستوي البطالة عند الكلاسيك

[1] محمد الليثي، ابو الصعودالشناوي، مقدمة في الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، مصر،1999، ص253-254

**ثانيا–النظرية النيوكلاسيكية :**

اعتمد تحليل النيوكلاسيكيون على نظرية "التوازن العام" الذي يتحقق في سوق السلع والخدمات وسوق العمل نتيجة لارتباط حجم العمالة بالعرض والطلب على العمل، ويرتكز هذا التحليل على بعض الفرضيات المستمدة من شروط المنافسة التامة (السوق الحرة) ومن أهمها:

تجانس وحدات العمل، حرية تنقل اليد العاملة ودور المنافسة في شراء وبيع قوة العمل مثل: بيع وشراء السلع وأن حجم اليد العاملة مرتبط بعرض وطلب العمل في السوق . ومهما يكن من أمر فإن النظرية النيوكلاسيكية افترضت حالة التوظيف التام، ولم تولي للبطالة اهتماما كبيرا بسبب تبنيها لقانون "ساي" للأسواق، كما أن فرضية وجود المنافسة التامة لا تتحقق في الواقع، إضافة إلى أنها اعتبرت أن التغير التكنولوجي هو متغير خارجي يتطور بشكل منعزل عن مستوى التطور الاقتصادي، وبالتالي التحليل النيوكلاسيكي لم يختلف عن التفسير الكلاسيكي في تفسير البطالة[1].

**المطلب الثاني: موقف كينز والعلماء المسلمين من البطالة**

كان لعالم الاقتصاد الإنجليزي " كينز" و بعض العلماء المسلمين مواقف اتجاه هذه الظاهرة فنجد :

**أولا–النظرية الكينزية المفسرة للبطالة**

يتحقق التوازن عند كينز نتيجة التوازن في سوق السلع والخدمات،وسوق النقد في أن واحد إذ أن

[1] محمد دويدار، مبادئ الاقتصاد السياسي، مؤسسة الثقافة الجامعية، الإسكندرية، 2004، ص 239.

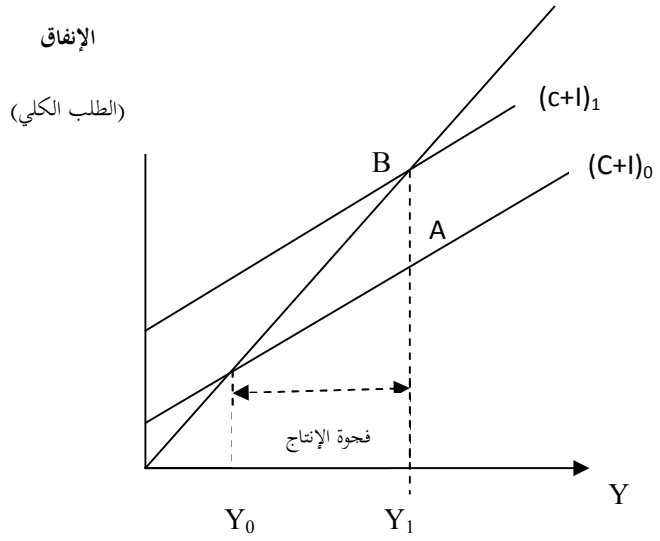
الطلب على العمل دالة متناقصة بدلالة الدخل، وأن تعظيم الأرباح يتطلب تساوي الإنتاجية الحدية للعمل مع معدل الأجر الحقيقي، أي أن انخفاض معدل الأجور الحقيقية يمكن أن يتيح ارتفاعا في الطلب على العمل وبالتالي حجم العمالة، أما عرض العمل فإنه مرتبط بمعدل الأجر الاسمي (W)، لأن العمال يقعون في فخ الوهم النقدي، حيث يعتبرون أن كل زيادة في الأجر الاسمي هي زيادة فعلية في مداخيلهم بسبب جهلهم لمستوى الأسعار، وقد وجد كينز أن تطور الرأسمالية يصطدم بتناقضات حادة لا يمكن أن تزول عفويا مثل البطالة الجماهيرية المتزايدة، وعدم كفاية الطلب على البضائع، مما يؤدي إلى عدم تطابقه مع العرض آليا [1].

من ناحية أخرى يرفض كينز آلية الأجور كسبب للبطالة، لأن انخفاضها سيؤدي إلى انخفاض دخل العمال، وبالتالي انخفاض الطلب على السلع مما يعقد مشكلة تصريف السلع بالأسواق، وعليه فإن سر وجود البطالة يكمن في ملاحظة كينز أن حالة التوظيف الكامل ما هي إلا حالة خاصة جدا، وأن الطلب الكلي الفعال هو المحدد للعرض الكلي، ومن أجل زيادة تشغيل العمال يجب رفع حجم هذا الطلب، والذي بدور ينقسم إلى طلب على السلع الاستهلاكية وطلب على السلع الاستثمارية.

الشكل الموالي يوضح تفسير كينز للبطالة من خلال النظرية الكينزية :

[1] محمد ضياء،النظرية الاقتصادية والتحليل الاقتصادي الكلي ،مؤسسة شباب الجامعة ،الاسكندرية ،1990 ، ص60.

**الشكل رقم (5):شكل يبين النظرية الكينزية للبطالة**




**المصدر: عمر صخري، "التحليل الاقتصادي الكلي"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،(2005)، ص30.**

يبين الشكل أعلاه أنه إذا كان الطلب الكلي أقل مما يجب لتشغيل جميع الموارد المتاحة، ويبلغ $(C+I)_0$ مثلا، فان الدخل الوطني (الناتج الوطني $Y_0$) سيكون أقل من الناتج الوطني الممكن $(Y_1)$، والناتج الوطني الممكن هو عبارة عن أقصى حجم للناتج الحقيقي الذي يمكن الوصول إليه عن طريق استخدام جميع الموارد المتاحة للمجتمع، وستكون في هذه الحالة فجوة في الإنتاج تقدر بـ $(Y_1-Y_0)$، وبالتالي تظهر الفجوة الانكماشية تقدر بالمسافة (AB)، والفجوة الانكماشية تبين ذلك المقدار من الإنفاق التلقائي الضروري لإعادة الاقتصاد إلى حالة التوظيف الكامل، والذي بدوره يؤدي إلى زيادة نسبة التشغيل في الاقتصاد[1]

[1] محمد يعقوبي، مرجع سابق، ص7.

استنتج كينز أن مفهوم البطالة الإجبارية هي تلك الناجمة عن قصور الطلب الكلي الفعال، ولذا تسمى البطالة الإجبارية وفقا لهذا التحليل، فضلا على أن النظام الرأسمالي لا يملك الآليات الذاتية التي تضمن التوظيف الكامل ومن ثم يصبح التوازن المقترن بمستوى أقل من مستوى التشغيل الكامل، وهو حالة أكثر واقعية، لذا فقد نادي كينز بضرورة تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي بهدف علاج مشكلة القصور في الطلب الكلي لعلاج البطالة الإجبارية، وذلك باستخدام السياسة المالية التوسعية.

**ثانيا- البطالة عند العلماء المسلمين :**

لقد أثارت ظاهرة البطالة الكثير من الحبر لدى المسلمين ولقيت اهتماما كبيرا من علمائهم و سوف نتطرق في هذا المطلب إلى رأي أبو حامد الغزالي و ابن خلدون إضافة إلى ابن سيناء وهم من أهم علماء الأمة الإسلامية الذين لديهم رأي في ذلك .

**1- البطالة عند أبو حامد الغزالي :**

يذكر أبو حامد الغزالي –رحمه الله– أن الأنشطة الاقتصادية والصناعات تحتاج إلى تعليم ومكابدة في الصبا، وإذا غفل بعض الناس عن القيام بذلك في بداية عمرهم أو منعهم من ذلك مانع، فالنتيجة أن يصبحوا عاجزين عن العمل، فيأكلون من عمل غيرهم ، فيكونون عالة على الغير، وإذن هم عاطلون .. وقد أحاط الغزالي – رحمه الله– بمفهوم البطالة، واتساعه ليشمل ما يعرف

حديثاً بالبطالة المستمرة .. وقد أظهر – رحمه الله– العلاقة بين البطالة والعديد من الانحرافات والاضطرابات[1] .

**2-البطالة عند ابن خلدون :**

من خلال تطرقه لموضوع القيمة وخلق المنفعة، اعتبر ابن خلدون أن محددها الأساسي هو العمل، حيث نراه يؤكد في أكثر من موقع في مواضيع المقدمة على أن السلع تستمد قيمتها من العمل الذي بذل فيها، و اعتبره عملا ظاهرا، أي هو العمل الذي يدخل بصفة مباشرة و يساهم في إنتاج السلعة أو الخدمة، حيث يقول "إن المكاسب هي قيم الأعمال فإذا كثرت الأعمال كثرت قيمتها "في إشارة منه إلى أهمية العمل وعدم الرضوخ للبطالة [2]

**3-البطالة عند ابن سيناء :**

يعتبر ابن سيناء من الأوائل الذين بحثوا موضوع العمالة الكاملة، وطالبوا الدولة بأن تبذل قصارى جهدها لتشغيل أكبر عدد من أفراد الدولة حتى لا يبقى الناس بدون عمل .

وفي هذا يقول ابن سيناء في كتابة (الشفاء) : (من واجب الحاكم أن يحرم البطالة والتعطل، فلا يكون في المدينة إنسان معطل ليس له مقام محدود ، بل يكون لكل واحد منهم منفعة في المدينة).

وقد عرف ابن سيناء أن إيجاد عمل لكل شخص يقف في سبيل تحقيقه بعض الموانع المختلفة والمتنوعة.

[1] محمد دمان، الآليات الشرعية لعلاج مشكلة البطالة، مذكرة ماجستير، <غير منشورة> ، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة ، 2008، ص67.

[2] الطيب داودي، نظرية القيمة عند ابن خلدون، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الأول، جامعة محمد خيضر بسكرة، نوفمبر 2001، ص ص31-32.

**المطلب الثالث :العوامل المتغيرة المؤثرة على ظاهرة البطالة:**

ظاهرة البطالة ليست وليدة الصدفة أو أنها نتجت بدون مسببات أو عوامل كان لها الأثر البالغ في تحديد هذه الظاهرة إذ إن البطالة قد تكون ناتجة عن بعض المحددات التي تكون بصفة مباشرة أو غير مباشرة، قامت على إظهار البطالة بالشكل الواضح في الواقع والمساهمة في تطورها أو تناقصها .[1]

على ضوء مختلف الدراسات التي تم القيام بها وكذلك النظريات التي تم الاعتماد عليها نستطيع أن نقسم هذه المحددات إلى صنفين اثنين هما :

**أولا- محددات التنظيم والضرائب على العمل:**

تنظيم سوق العمل بالشكل الصارم وكذلك وزيادة الضرائب على العمل تؤدي إلى تخفيض فرص العمل وزيادة معدلات البطالة لأنها تؤدي إلى رفع تكلفة العمل.

**ثانيا- محددات الاقتصاد الكلي:**

تعتبر صدمات الاقتصاد الكلي هي الحاسمة في تحديد معدلات البطالة، ومنها:

ارتفاع نمو الإنتاجية، ومعدل التضخم المعتدل، وانخفاض الفائدة الحقيقية، وسنحاول التطرق إليها بقليل من التفصيل.

**1- إنتاجية العمل:**

تعرف الإنتاجية على أنها حصة العامل الواحد من الإنتاج، وبشكل مبسط يمكن القول أن انخفاض

[1] محمد يعقوبي، مرجع سابق، ص50.

الإنتاجية سوف يؤدي بالمؤسسات إلى طلب مزيد من العمالة من أجل إنتاج الكمية نفسها منه، وهذا يعني أن ذلك يساعد على تخفيض معدلات البطالة.

إلا أن هناك تحليل آخر أكثر واقعية حيث أن انخفاض الإنتاجية مع أجور ثابتة سوف يؤدي إلى زيادة تكلفة العمل– تراجع القدرة التنافسية للاقتصاد – تراجع نمو الصادرات، مما يؤدي إلى كبح النمو الاقتصادي، وتراجع الطلب المحلي وعليه تخفيض حجم العمالة.

**2 – النمو الاقتصادي:**

سوف نقوم بشرح العلاقة بين معدل البطالة والنمو الاقتصادي من خلال قانون أكيون ( La loi d'okun)، حيث قام أكيون بدراسة للاقتصاد الأمريكي للفترة (1947–1960)، وبين وجود علاقة عكسية بين النمو الاقتصادي ومعدل البطالة في الاقتصاد الأمريكي، وفسر هذه العلاقة من خلال صيغتين مختلفتين:

$$U - \overline{U} = -\beta\left(Y - \overline{Y}\right) + u$$

$\overline{U}$ معدل البطالة الطبيعي،

$Y$ النمو الاقتصادي،

$\overline{Y}$ مستوى الدخل الكامن،

$u$ حد الخطأ العشوائي.

**3– نمو مخزون رأس المال:**

يؤدي نمو مخزون رأس المال إلى تخفيض معدل البطالة، حيث أنه من المتوقع أن تقود هذه

الزيادة إلى زيادة حجم الإنتاج ثم زيادة حجم الطلب الكلي، وذلك سوف يؤدي إلى زيادة عرض العمل من جهة بسبب تحسن الأجور، والى زيادة الطلب الراهن والطلب الفعال (المتوقع) من جهة ثانية، والواقع أن النظرية الكينزية اعتبرت أن البطالة دالة في نمو رأس المال GK بإشارة سالبة، واستخدمت بعض الدراسات سعر الفائدة الحقيقي كبديل مخزون رأس المال.

**4 – معدل التضخم:**

سوف نقوم بشرح العلاقة بين معدل البطالة والتضخم من خلال منحنى فيلبس، حيث قام فيلبس سنة 1958 بنشر دراسة في مجلة Economica حول العلاقة التي تربط بين معدل البطالة والمعدل الذي تتغير به الأجور النقدية، إذ بيّن من خلال دراسة قياسية حول اقتصاد المملكة المتحدة للفترة (1861–1957) عن وجود علاقة عكسية غير خطية تربط بين هذين المتغيرين.

**5 – مستوى المنافسة في سوق السلع:**

لمعرفة ما إذا كانت سلعنا المحلية أرخص أو أغلى من السلع الأجنبية يجب أن نأخذ في الحسبان أسعار السلع الأجنبية والمحلية، وللقيام بذلك ننظر إلى سعر الصرف الحقيقي والذي يساوي: $R = e.(P_f/P)$ ، حيث P ، $P_f$ تمثل أسعار السلع المحلية والأجنبية على الترتيب، e تمثل سعر الصرف الاسمي، فالارتفاع في سعر الصرف الحقيقي يعني أن السلع الأجنبية أغلى من السلع المحلية، مما يعني أن زيادة الطلب على السلع المحلية وبالتالي زيادة درجة المنافسة في سلعنا، ومنه يؤدي إلى زيادة الطلب الكلي وبالتالي زيادة العمالة.

## المبحث الثالث: آثار البطالة وتطورها في الجزائر

بعدما تحدثنا في المبحثين الأولين عن مختلف المفاهيم المتعلقة بالبطالة من تحديد لتعريفها وكذلك من أهم أنواعها وغيرها من متغيرات وعوامل تؤثر علي البطالة، سوف نتحدث في هذا المبحث عن أهم الآثار المترتبة عن البطالة من جميع النواحي، وكذلك عن مدى جدوى وإمكانية قياس البطالة وسوف نراقب ونلاحظ معدلات تطور البطالة في الجزائر ككل و سنتناول في هذا المبحث ما يلي :

- ❖ أثار البطالة
- ❖ قياس البطالة والصعوبات التي تواجهها
- ❖ تطور البطالة في الجزائر

### المطلب الأول: أثار البطالة

تختلف آثار البطالة من مجتمع إلى آخر، و من دولة إلى أخرى و هذا يرجع إلى عدة عوامل منها الاختلاف في الشرائح السكانية، نسبة البطالة، إضافة إلى السياسات الحكومية المعمول بها للتخفيف من حدة هذه الأخيرة، و من أهم آثار البطالة نجد:

**أولا- الآثار الاقتصادية:**

و تنقسم هذا النوع من الآثار إلى أثار اقتصادية مباشرة وغير مباشرة يمكن ذكرها فيما يلي :

**1- الآثار الاقتصادية المباشرة :** للبطالة آثار مباشرة و سلبية على الحالة الاقتصادية للعاطلين عن العمل، حيث يكون دخلهم منخفضا أو يصل إلى الصفر، فيلجأ العاطلون عن العمل إلى إنفاق ما سبق أن ادخروه، فيتدنى مستواه و من ثم يؤثر على صحة الأفراد، مما يترتب عن ذلك تراجع إنتاجيتهم في حالة عودتهم للعمل مرة أخرى، و لا تقتصر الآثار الاقتصادية على العاطلين عن العمل فقط ، بل تشمل اقتصاد الدولة ككل ، فالركود الاقتصادي يعني وجود بطالة، و يبطئ حركة الإنتاج و البيع و الشراء، وفي هذه الحالة فان الطلب الفعال يقل نظرا لتناقص القدرة الشرائية بسبب البطالة المتفشية، و هذا ما يجعل المنتجين يعملون على تقليص حجم الإنتاج، من ثم تم الاستغناء عن عدد من العمال، فتنتشر البطالة أكثر من ذي قبل، و كلما زاد حجم البطالة انكمش حجم الطلب لدرجة خطيرة و تقلص حجم الإنتاج بدرجة اكبر، وعمد المنتجون إلى تسريح العمال بأعداد غفيرة و بهذا ينتقل الوضع الاقتصادي في البلاد من سيئ إلى أسوء[1] .

2- **الآثار غير المباشرة:** وتتمثل هذه الآثار فيما يلي :

- تراجع القوة الشرائية تدريجيا بالسوق الداخلي مما يؤدي إلى تأثر عملية العرض و الطلب بالسوق و يرتفع معدل التضخم.

- تعتبر البطالة ضياعا حقيقيا للموارد الاقتصادية، فهي فقدان حقيقي للسلع و الخدمات التي كان من الممكن إنتاجها بواسطة العمال العاطلين.

- هناك خسارة تترتب على البطالة المهرة حينما تطول فترة بطالتهم، و فقدانهم تدريجيا لمهاراتهم

[1] مجدي علي حسين، عفاف عبد الجبار سعيد، التحليل الاقتصادي الكلي، دار وائل للنشر، الأردن، 2004 ،ص 355

و خبراتهم، فالمهارة والخبرة تنمو وتتطور بالاستخدام عبر الزمن ، و عدم استغلالها يعمل على ترجعها أي يحدث تآكل في ثروة رأس المال البشري.

إضافة إلى تكلفة إعالة العاطلين عن العمل و خسارة الإنفاق عل التعليم، حيث أن التعليم الذي انفق على الأشخاص العاطلين أصبح إنفاقا غير مجدي أثناء فترة التعطل عن

العمل، و هذا يمثل خسارة للاقتصاد الوطني ،فان حجم إيرادات الدولة سينخفض جراء انخفاض حجم الضرائب على الدخول الناجمة عن البطالة .

**ثانيا – الآثار السياسية :**

تتمثل في رواج المناخ الملائم لانتشار الأفكار السياسية المتطرفة و المناقضة للاستقرار عند ارتفاع معدلات البطالة، و نولد الاستياء لدى بعض فئات المجتمع و عدم الرضا ،فالبطالة تؤدي إلى السخط لعدم قدرة النظام على توفير مناصب الشغل .[1]

**ثالثا –الآثار الاجتماعية و النفسية:**

تعتبر البطالة و عدم انتظام العمل يعتبران من الأمراض الاجتماعية الخطيرة، و البطالة تعبر عن مدى تدهور النظام المهني و الصناعي و سياسات التشغيل في مجتمع معين و ما له من مساوئ ( كسوء توزيع الأعمال و ظهور الأزمات)، لان احتمال انقطاع الدخل و العمل و عدم ضمانهما يجعل الفرد المشتغل في قلق دائم و خوف شديد، أمّا انقطاع الدخل فقد يثير في نفسه التذمر اليأس و التهيج .

[1] مجدي علي حسين ، عفاف عبد الجبار سعيد،مرجع سابق،ص356

و تؤثر البطالة سلبا على الحالة النفسية و الاجتماعية للفرد، حيث يظهر الشعور بالإحباط و عدم الثقة بالنفس و يزداد هذا الشعور كلما زادت مدة البطالة، و مما لا شك فيه أن اثر مثل هذا الشعور على المجتمع عاطل يلحق به يأسا كبيرا، خاصة من زاوية الانتماء الذي يعتبر عاملا أساسيا في عملية التنمية الشاملة، إذ أن الفرد العاطل الذي يشعر بان له الحق في فرصة عمل لم يحصل عليها لسبب أو لآخر، ليس من السهولة إقناعه بالتعاون و التجاوب مع متطلبات التنمية، بالإضافة إلى هذا فالبطالة لا تؤثر بالتساوي على أفراد المجتمع، بل تتضرر منها الفئات الفقيرة بدرجة اكبر، هذا يعني أن البطالة تعيد توزيع الدخل في غير صالح البطالين، و استمرار تعطلهم عن العمل لفترات طويلة، الأمر الذي يمثل في حد ذاته عبئا ثقيلا على الأفراد و أسرهم و على المجتمع بشكل عام، ما يدفع بعض الشباب الذين يجدون في الهجرة إلى بلدان أخرى الحل لمشكلة عدم الحصول على عمل إلى البحث عنه خارج أوطانهم .

و نجد أيضا آثارا أخرى متمثلة في : [1]

– مشاكل الصحة النفسية و الصحة العقلية: مثل الشعور بالاكتئاب و اليأس مع الدخل المفقود و الإحباط، و قد تتطور مواقف سلبية عن الحياة لدى العاطلين عن العمل، مثل الشعور بالحرمان و تدنى احترام الذات.

– زيادة التوتر في الأوساط الأسرية :تكون البطالة في كثير من الحالات من الأسباب التي تزيد من المشاجرات في المنزل، و تؤدي أحيانا إلى حدوث حالات طلاق بين الأزواج .

– الزيادة في معدلات العنف و الجريمة في المجتمعات التي فيها بطالة بكثرة .

[1] Job-interview-site.com . job interview and Creer Guid

– إن البطالة السائدة في المجتمعات تولّد الشعور بالخوف من البطالة حتى لدى العاملين حاليا وأسرهم.

– ازدياد حالات محاولات الانتحار، و الانتحار الفعلية .

**المطلب الثاني: قياس البطالة والصعوبات التي يواجهها**

باعتبار أن البطالة ظاهرة اقتصادية متعلقة أساسا أو بالدرجة الأولى بالعنصر البشري والذي يعد موردا هاما من الموارد البشرية التي تضاف إلي الموارد الطبيعة مشكلة بذلك القوة الاقتصادية والحياة الطبيعية لأي مؤسسة اقتصادية كانت أو اجتماعية وغيرها .

يتعلق قياس البطالة بالمورد البشري أي لفئة البطالين وحجم هذه الفئة هو من يحدد القياس الصحيح للبطالة، إذ أن حساب البطالة يكمن في نسبة الأفراد العاطلين إلى قوة العمل المتاحة (الفئة السكانية النشطة والتي تضم البطالين والمشتغلين على حد سواء ).[1]

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد العاملين}}{\text{إجمالي القوة العاملة}} \times 100$$

يبدو الأمر بسيطا في قياس معدل البطالة نظرا لسلاسة القانون إلا أن الواقع العمل لا يجيز لنا حسابه إذ أننا نواجه صعوبة بالغة ولكنها لا تكمن في تحديد صيغة حقيقية للقانون المطبق وإنما تكمن في المعطيات والبيانات المعطاة وشفافيتها ودقتها أي الرقم والعدد الحقيقي للعاطلين عن

[1] خالد واصف الوازني، احمد حسين الرفاعي، مرجع سابق، ص265.

العمل وكذا حجم القوة العاملة وهذه الصعوبات تتمثل في الصعوبات المتعلقة بتحديد المفهوم الواضح للبطالة وكذلك صعوبات متعلقة بإحصاء هذه الطبقة .

**أولا- الصعوبات المتعلقة بتحديد مفهوم البطالة:**

تتعلق هذه الصعوبات بتحديد ما المقصود بالعاطل وما يشير إليه هذا المصطلح من مجموعة مركبة من اختيارات الأفراد والظروف الخاصة بكل اقتصاد من حيث المؤسسات التنظيمية والقانونية وحالة عرض العمل والطلب عليه في الأسواق المختلفة للعمل ،وعليه فان الإحصائيات المنشورة حول البطالة كثيرا ما يثار فيها الجدل عن مدي دقة وشمول هذه الإحصائيات وهل أنها تعكس واقع البطالة الحقيقي وحجمها الموجود، والذي ينصّ على أن العاطل هو ذلك الفرد الذي يكون فوق سن معينة بلا عمل رغم القدرة والرغبة فيه ويبحث عنه عند مستوي اجر معين هو السائد ولكنه لا يجده، وعلى ضوء هذا التعريف فان نسبة العاطلين عن العمل تكون عادة هي النسبة الأقل من قوة العمل.[1]

هنا يمكن القول أن عدة فئات من العاطلين لم يتم إحصائهم فمثلا :

- العمال المحبطين الذين هم في حالة بطالة ويرغبون في العمل ولكن ليأسهم ولكثرة ما بحثوا عن العمل فقد تخلو عنه، وإن لهؤلاء دور كبير في تحقيق الكساد الدوري
- الأفراد الذين يعملون مدة اقل من وقت العمل الكامل، وهم يعملون بعض الوقت بغير إرادتهم في حين أنهم يرغبون في العمل للوقت الكامل .

[1] زكي رمزي ، الاقتصاد السياسي للبطالة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والأدب، الكويت،1997، ص17.

- الأفراد الذين يتعطلون في المواسم، ولكنهم خلال فترة إعداد مسح البطالة يعملون ونجد هؤلاء في القطاع الزراعي خاصة إذ أنهم يعملون لبعض الوقت في أوقات الحصاد وأوقات التي تكون فيها خدمة الأرض بشكل كبير بينما يبقون لمدة كبيرة أخرى من السنة في حالة بطالة، وهناك من يعملون في القطاع الخاص بالسياحة أي أنهم يعملون في الفصل الذي تكون فيه السياحة بشكل كبير وذلك في أوقات معينة من السنة وليس في السنة ككل .
- العمال الذين يعملون في أنشطة هامشية غير مستقرة وغير مضمونة وذات دخول منخفضة جدا وهم في العادة من يعملون لحساب أنفسهم ويتعرضون لكثير من المشاكل والمتاعب وعددهم يكون كبير في مختلف الدول النامية من بينها الجزائر.

هذه بالنسبة إلى الصعوبات التي نجدها في تحديد مفهوم العاطل بشكل دقيق وواسع وهي من أكثر الصعوبات التي تسبب خللا واضحا وتباينا كبيرا في إمكانية قياس البطالة واختلافها من مصدر إلى آخر.

**ثانيا– الصعوبات المتعلقة بعملية الإحصاء:** هذه الصعوبات تكون متمثلة في إمكانية الحصر الدقيق لكل العاطلين عن العمل وقوة العمل هذا من جهة، ومن ناحية أخرى هناك مشاكل دورية للكشف عن معدل البطالة إما سنويا أو سداسيا أو شهريا .[1]

يرجع هذا الأمر بالدرجة الأولى إلى الاختلاف في الإمكانيات المادية لكل دولة فمختلف الدول النامية تكتفي بالكشف عن هذا المعدل بصفة سنوية، وأحيانا لا تكون سنوية بل حسب ما تقتضيه

[1] زكي رمزي ، مرجع سابق ، ص18.

الظروف وفي حين أننا نجد بعض الدول الصناعية المتقدمة تقوم بنشر معدل البطالة بصفة تكون شهرية منها دول الاتحاد الأوروبي أو دول أمريكا الشمالية وان اهتمام هذه الدول بالتصنيف الشهري يكون من اهتمامها بالعنصر البشري علي مختلف فئاته، تتفاوت طرق ومناهج قياس البطالة من دولة لأخرى وهذا يتحدد حسب مختلف إمكانيات الدول وعلى العموم فان هناك طريقتين اثنتين للإحصاء هما :

الطريقة الأولى :التعدادات العامة للسكان والإسكان

الطريقة الثانية :بحوث القوي العاملة بالعينة

**1 –التعدادات العامة للسكان والإسكان :**

تعتبر هذه الطريقة الأكثر شيوعا وعمومية وكذلك تتميز بالشمولية مع المبالغة في بعض الأحيان وهي معتمدة من معظم البلدان النامية واتي تتميز بمحدودية الإمكانيات، حيث أن قياس حجم البطالة يكون عن طريق الأرقام المطلقة أو تنسب إلى الحجم الكلي للبطالة، وعلى الرغم من عمومية وشمولية هذه الطريقة إلا أنها قد تفتقر أحيانا إلى الموضوعية فإذا كانت أرقام البطالة المسجلة وعدد السكان والقوة العاملة غير دقيقة، فان قياس البطالة هنا لا يهم كثيرا إذا تم قياسها بطريقة أخرى.

**2– بحوث القوى العاملة بالعينات:**

هذا المنهج يعد منهجا معتمدا من طرف مختلف الدول المتقدمة وذلك لتوفرها على إمكانيات

مادية ضخمة وكذلك الكم البشري الهائل، ونظريا فان البلدان المتقدمة تهتم بهذا الموضوع أي قياس البطالة بصفة فريدة من نوعها نظرا لإدراكها قيمة العنصر البشري .

ويتم في هذا المنهج يتم حساب معدل البطالة من خلال الإحصائيات التي تقوم بها مكاتب مختصة بالإحصائيات للعمل، ونظرا لأنه من الصعب طرح الأسئلة على جميع الأفراد لمعرفة من يعمل ومن لا يعمل، فانه عادة ما يتم الاكتفاء بطرح الأسئلة على عينة من العائلات والقيام على ضوء ذلك بتحليل هذه النتائج وحساب معدل البطالة منها .

تعتبر هذه الطريقة قاصرة نوعا ما إذ أن ما يعاب عليها انه لا توجد وسيلة واضحة للتأكد التام من صحة ما يدّعيه بعض المتعطلين من قولهم أنهم كانوا جادين في البحث عن العمل ولأنه في كثير من البلدان الصناعية المتقدمة هناك نظام للضمان للاجتماعي يقدم تعويضات عن البطالة قيمة هذا المنح قد تقارب أجور البعض وبالتالي يتم رفض العمل المتاح من طرف العاطل باعتبار أن الأجور المقترحة وكذلك المنحة متقاربان.

غياب وجود قاعدة معلومات تفصيلية ودقيقة عن العاطلين من حيث:

*عدد العاطلين عن العمل

* أماكن إقامة هذه الفئة من العاطلين عن العمل

لحداثة المعلومات وكذلك توفرها ودقتها له أهمية كبيرة لأنه من خلال المعلومات يحسب معدل البطالة على مستوي الاقتصاد القومي، وهو احد المؤشرات الاقتصادية الكلية التي لها دلالات بالغة في رسم السياسات الاقتصادية وكذلك في تقييم الفعالية، وتساهم حداثة المعلومات وتجددها

واستمراريتها جانبا هاما وحيزا واسعا يسمح لنا بالكشف الحقيقي والقدرة الكبيرة على قياس مستوي البطالة بصفة تجعل من الدولة تتخذ التدابير اللازمة لعلاج هذه الظاهرة أو لنقل التخفيف منها.

## المطلب الثالث: تطور البطالة في الجزائر من 2000 إلى 2015 :

تباينت نسب البطالة في الجزائر في ثمانينات و تسعينات القرن الماضي نتيجة أزمات اقتصادية كأزمة البترول سنة 1986، و أخرى سياسية تمثلت في عشرية سوداء أدت إلى تزايدها كما أن غياب إستراتيجية واضحة من السلطات العليا للبلاد من جهة أو عدم نجاعة المخططات التنموية من جهة أخرى كان له اثر على مستويات البطالة و لكن منذ سنة 2000 عرفت البطالة تناقصا ملحوظا في معدلاتها،

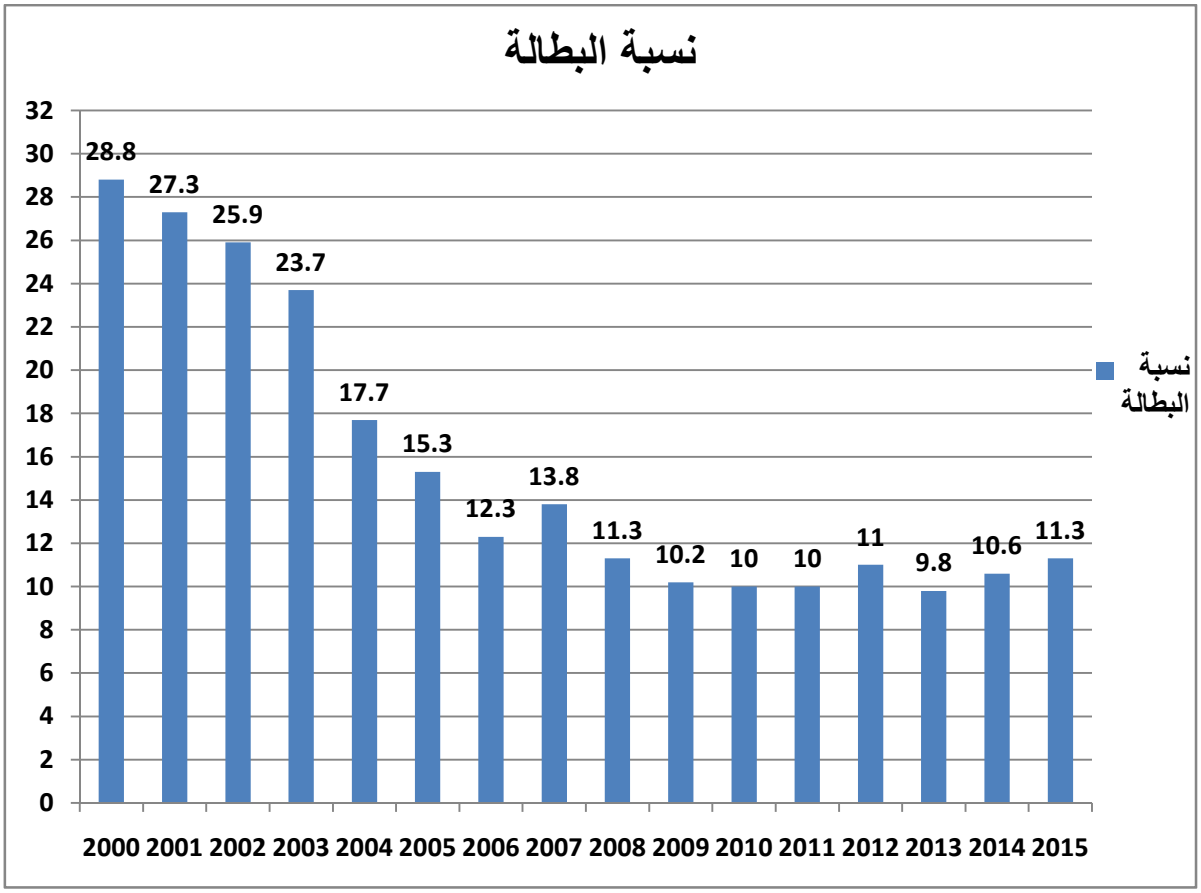
**جدول رقم (02) :تطور نسبة البطالة في الجزائر خلال الفترة (2000-2015):**

| السنة | نسبة البطالة | السنة | نسبة البطالة |
|---|---|---|---|
| 2000 | 28,8 | 2008 | 11,3 |
| 2001 | 27,3 | 2009 | 10,2 |
| 2002 | 25,9 | 2010 | 10 |
| 2003 | 23,7 | 2011 | 10 |
| 2004 | 17,7 | 2012 | 11 |
| 2005 | 15,3 | 2013 | 9,8 |
| 2006 | 12,3 | 2014 | 10,6 |
| 2007 | 13,8 | 2015 | 11,3 |

**المصدر : من إعداد الطلبة استنادا على المعطيات المستخرجة من الديوان الوطني للإحصائيات**

يمثل الجدول أعلاه تغير معدلات البطالة بدلالة السنوات الأخيرة، من سنة 2000 إلى سنة 2014 إضافة إلى الثلاثي الأول من 2015 حيث نلاحظ انخفاض محسوس لمعدل البطالة بزيادة السنوات حيث من سنة 2000 والتي كانت النسبة 28 بالمائة إلى2013ب9.8بالمائة، ثم تعاود الارتفاع إلى 1.6بالمائة سنة 2014 والى 11.3بالمائة في الثلاثي الأول من سنة2015 .

**الشكل ( 06 ): تطور نسبة البطالة في الجزائر من سنة 2000 إلى الثلاثي الأول من 2015.**




**المصدر : من إعداد الطلبة بناءا على المعطيات المستخرجة من الديوان الوطني للإحصائيات**

يمثل الشكل السابق تطور نسبة البطالة في ولاية المدية خلال الفترة(2000-2015)، وهي الفترة التي شهدت تذبذبا واضحا في معدلاتها، حيث انخفضت نسبة البطالة من سنة 2000 والى غاية 2006 أين عاودت الارتفاع في سنة 2007، ثم انخفضت بشكل دوري سنوي حتى 2012أين باتت تشهد تقلبات واضحة إلى الثلاثي الأول من 2015.

**خلاصة الفصل :**

تعتبر البطالة ظاهرة الوقت الراهن، إذ أنها باتت تشكل خطرا حقيقيا على معظم الدول واقتصادياتها خاصة الدول النامية منها الجزائر .

تعد البطالة التوقف الجبري للشخص عن العمل رغم القدرة والرغبة في العمل عند مستوى الأجر السائد، وتتعدد أنواع البطالة فمنها الدورية والإجبارية والاختيارية وغيرها،ومما يمكن استخلاصه من الفصل الثاني عدة نقاط أهمها:

- البطالة ظاهرة اقتصادية واجتماعية مؤثرة على اقتصاديات الدول ، وهي تعد توقف الشخص عن العمل رغم قدرته على ذلك عند الأجر الذي يكون سائدا لعدة أسباب وعوامل
- هناك عدة أنواع للبطالة، تختلف فيما بينها اختلافا واضحا نظرا للأسباب المؤدية لذلك، و على حسب نفسية الأفراد و خلفية المجتمعات .
- حازت ظاهرة البطالة على اهتمام كبير من قبل الاقتصاديين والعلماء الباحثين ونتج عن ذلك عدة نظريات مفسرة منها النظرية الكلاسيكية والنيوكلاسيكية ،كذلك نظريات و آراء لعلماء مسلمين.
- تعددت الأسباب التي تؤدي إلى البطالة فمنها الأسباب الداخلية و أخرى

خارجية ،وكلاهما يؤثر بصفة مباشرة أو غير مباشر على البطالة .

- تطورت البطالة في الجزائر بدلالة الزمن، وقد انخفضت بشكل ملحوظ في السنوات الأخيرة لتعود إلى الارتفاع التدريجي مؤخرا.

**تمهيد**

بعدما تطرقنا في الجانب النظري إلى البطالة ومختلف جوانبها، وإلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكذلك أهميتها وبعض الجوانب الضرورية المتعلقة بها من مصادر لتمويلها وأنواعها، سنتطرق في هذا الفصل إلى الجوانب التطبيقية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، ومدى مساهمتها في التقليل من ظاهرة البطالة بصفة واضحة خلال فترة زمنية معينة

سيتناول هذا الفصل العناصر التالية:

- ❖ واقع البطالة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية المدية خلال الفترة 2007-2014.
- ❖ تحليل مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التقليل من البطالة في ولاية المدية خلال الفترة 2007 - 2014، وتحليل النتائج المتحصل عليها .

## المبحث الأول: واقع البطالة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية المدية خلال الفترة (2007-2014):

تعتبر البطالة الإشكالية الأخطر التي تهدد المجتمع بصفة عامة نظرا للتطور الملحوظ لها في السنوات الأخيرة، بينما المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي الآلية التي تسعى لفتح مناصب الشغل وزيادة مناصب العمال وتدريبهم وتطوير مهاراتهم، وسوف نتناول في هذا المبحث العناصر التالية:

- ❖ تعريف مختصر لولاية المدية باعتبارها الولاية قيد الدراسة .
- ❖ تحديد واقع البطالة في الولاية خلال الفترة 2007 – 2014.
- ❖ تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية المدية خلال الفترة محل الدراسة.

### المطلب الأول: التعريف بولاية المدية:

تعتبر ولاية المدية إحدى ولايات الجزائر العتيقة، فقد تداولت عليها عدة حضارات وسكنها الكثير من الشعوب المتنوعة، وتعد ولاية المدية من بين ولايات الوطن التي تتوفر على موروث ومنتوج ثقافي، سياحي، تاريخي وتضم 64 بلدية وهي موزعة على 19 دائرة .

#### أولا- الموقع الجغرافي:

بالعودة إلى الموقع الجغرافي للولاية فهي تقع في الأطلس التلي على بعد 88 كلم تقريبا عن الجزائر العاصمة، تقدر مساحتها ب 8700 كيلو متر مربع وعلى ارتفاع 900 عن سطح البحر، وتشترك في الحدود مع العديد من ولايات الوسط كالأتي:

- يحدها من الشمال :ولاية البليدة

- يحدها من الجنوب :ولاية الجلفة

- يحدها من الشرق : ولايتي المسيلة و البويرة

- يحدها من الغرب : عين الدفلى وتيسمسيلت

تتميز ولاية المدية بفضل موقعها الجغرافي، إذ أنها تعد همزة وصل بين الساحل والهضاب، وهي ذات طابع فلاحي رعوي إذ تقدر الأراضي الفلاحية بمساحة 341000 هكتار، بالإضافة إلى مساحة غابية مقدرة ب 161885 تتوفر على إمكانيات حقيقية للنشاطات الاقتصادية المتنوعة .

**ثانيا –المناخ:**

يتميز المناخ بالخصائص التالية :

- ارتفاعها ب 1240م عن مستوي البحر كأعلى قمة ببلدية بن شكاو
- وقوعها في سلسلة الأطلس التلي
- تعرضها للرياح والتيارات الغربية
- تتميز ولاية المدية بمناخ متوسطي شبه قاري، بارد ورطب شتاء، ومعتدل ربيعا، حار وجاف صيفا، تصل كمية الأمطار فيها سنويا إلي 500 ملم بمعدل تساقط مرتفع.

**ثالثا– البنية الطبيعية لولاية المدية :**

ينقسم المجال الحيوي للمدية إلى أربعة مناطق رئيسية وهي :

**1-المنطقة الجبلية:** وهي عبارة عن سلسلة جبلية متواصلة، وهي تحيط بالجهة الغربية والشمالية للولاية، تنتشر فيها تربية المواشي .

**2-المنطقة التلية:** تقع وسط الولاية، تتميز بطابع فلاحي، تعرف بزراعة الكروم المنتجة لمختلف أنواع العنب، إلى جانب زراعة أشجار الفواكه ويأتي في مقدمتها التفاح .

**3-المنطقة السهلية:** وتضم هذه المنطقة سهول بني سليمان ومراشدة وهي تقع وسط المنطقة التلية، وتعرف سهولها انتشارا واسعا لزراعة أشجار الفواكه وتربية المواشي.

**4-المنطقة الجنوبية:** تتميز هذه المنطقة بعدم انتظام تساقط الأمطار،وتكثر بها زراعة الحبوب على نطاق واسع بالإضافة إلى تربية الأغنام والأبقار والماعز .[1]

## المطلب الثاني: واقع البطالة في ولاية المدية :

تعتبر ظاهرة البطالة ظاهرة عامة في الجزائر، أي أنها تمس جميع ولايات، مع اختلاف نسبتها وواقعها في كل ولاية حسب مميزات هذه الولاية ونظرا للخصائص التي تتمتع بها الولايات.

تعد ولاية المدية منطقة من المناطق التي تشغل حيزا هاما وكبيرا لظاهرة البطالة، والتي أصبحت تتفاقم في الآونة الأخيرة بشكل مخيف وذلك نظرا لعدة عوامل وصعوبات متنوعة قد تجدها الفئة النشيطة التي تبحث عن عمل عند مستوي اجر معين ولديها القدرة والرغبة في ذلك.

[1] http://www.andi.dz/

يعتبر النمو الديمغرافي من أهم العوامل التي أثرت على معدلات البطالة بشكل واضح إذ أنها تشهد تزايدا واضحا بشكل سريع ومستمر، وتعد ولاية المدية من الولايات التي قد شملها الارتفاع في معدلات النمو الديمغرافي، حتى أنها تكاد تدخل في المدن المليونية في الجزائر .

من اجل إعطاء دراسة واضحة ومكتملة حول البطالة في ولاية المدية خلال الفترة 2007- 2014 سوف نتناول النقاط التالية فيما يلي :

أولا- تطور معدل السكان في ولاية المدية من 2008 إلى 2014

ثانيا- تقييم مؤشرات البطالة في ولاية المدية من 2008 إلى 2010

ثالثا- تحليل تطور نسبة البطالة في المدية من 2008 إلى 2014

رابعا- تفسير النتائج.

**أولا- تطور معدل السكان في ولاية المدية من 2008 إلى 2014:**

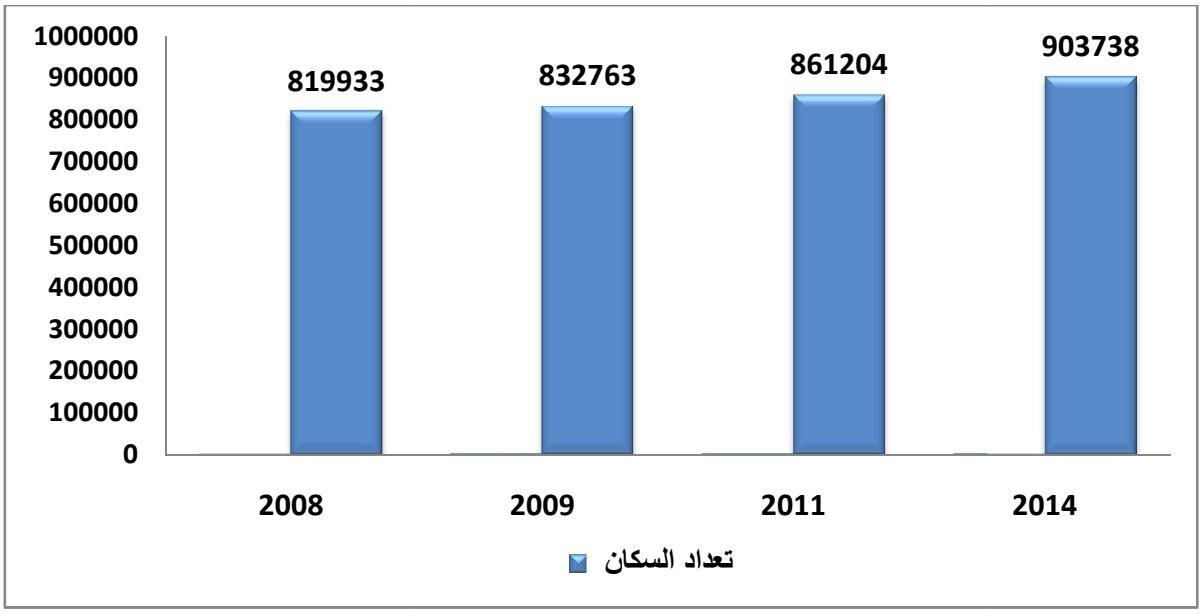
سوف نتناول تعداد السكان خلال الفترة (2008-2014) نظرا لأنها الفترة التي تشهد الارتفاع الملحوظ في تعداد السكان، على مستوى ولاية المدية ومن ثم القيام بالتحليل والتفسير، واستخلاص النتائج .

**جدول رقم (3) يوضح تعداد السكان لولاية المدية من 2008إلى 2014:**

| السنة | 2008 | 2009(تقديري) | 2011(تقديري) | 2014(تقديري) |
|---|---|---|---|---|
| تعداد السكان | 819933 | 832763 | 861204 | 903738 |
| نسبة الزيادة | / | 1.56 | 3.41 | 4.93 |

**المصدر: وثائق مديرية التشغيل لولاية المدية**

**الشكل رقم (07) يمثل تعداد السكان في ولاية المدية**



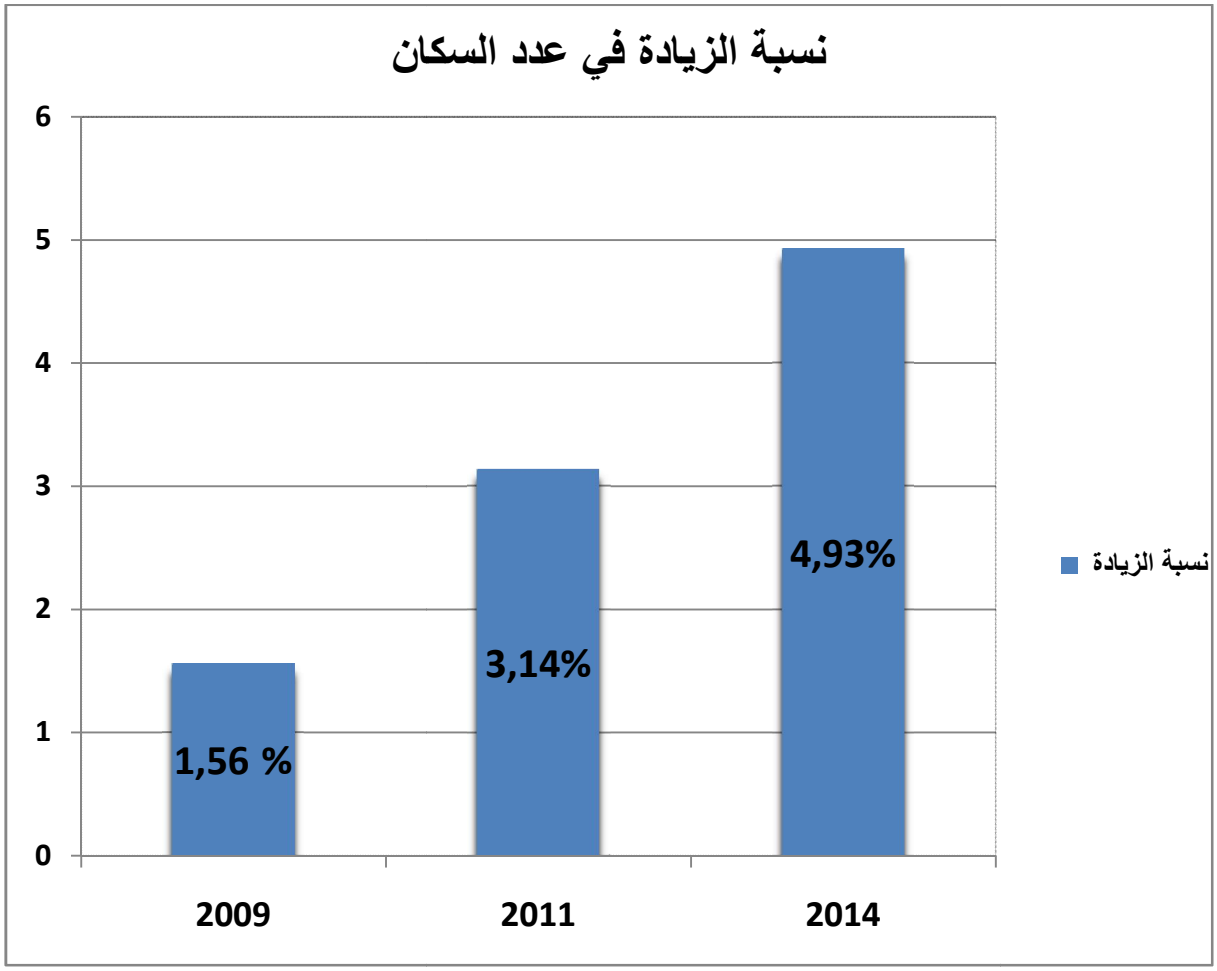

**المصدر: من إعداد الطلبة استنادا على معطيات مديرية التشغيل**

يمثل الجدول أعلاه تطور في تعداد السكان لولاية المدية بين سنوات 2008 وحتى 2014، ومن خلال الجدول يمكن استخلاص عدة نقاط هي:

- تزايد عدد السكان بشكل واضح من سنة 2008 إلى سنة 2014 حيث كان في سنة 2008 نحو 819933ن وأصبح في 2014 ما يقارب 903738ن .
- يعتبر عدد السكان الوارد في السنوات (2009-2011-2014)هو تقديري وليس إحصائي إذ أن الإحصاء يتم بين فترات زمنية تكون متباعدة (ما يقدر ب10سنوات)، وبالتالي عدد السكان ونسبة الزيادة تعتبر تقريبية وليست حقيقية أي أنها تقترب من الواقع .
- هناك تزايد ملحوظ في نسبة الزيادة بين كل سنة وأخري حيث في سنة 2008 كانت نسبة الزيادة عن 2008 نسبة 1.56 ، بينما زادت سنة 2011 عن سنة 2009 بنسبة 3.41 ،وفي الأخير نسبة 2014 ارتفعت عن 2011 ب 4.93.
- تم قياس نسبة زيادة النمو الديمغرافي بين السنوات كالأتي :

$$\frac{\text{السنة ن} - \text{السنة (ن} - 1)}{\text{السنة (ن} - 1)} \times 100$$

**الشكل رقم (08) يمثل نسبة الزيادة في السكان لولاية المدية**




**المصدر: من إعداد الطلبة استنادا على معطيات مديرية التشغيل**

**ثانيا- تقييم مؤشرات البطالة في ولاية المدية (2008-2014):**

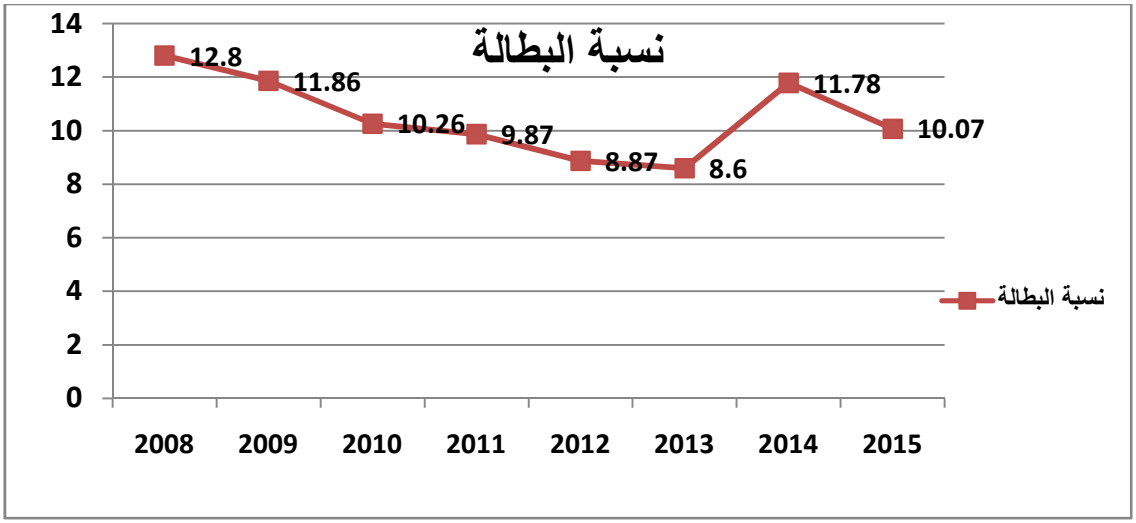
من اجل معرفة تطورات البطالة في ولاية المدية، قمنا بالبحث عن معدلات البطالة في ذات الولاية من خلال مختلف الإحصائيات والمعطيات، ولخصنا ذلك في الجدول التالي :

**جدول رقم (4) يمثل تطور البطالة في ولاية المدية خلال الفترة (2007-2014)و الثلاثي الأول من 2015.**

| السنة | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | الثلاثي الأول 2015 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| نسبة البطالة | 12.80 | 11.86 | 10.26 | 9.87 | 8.87 | 8.60 | 11.78 | 10.07 |
| نسبة التغير في البطالة | / | -0.94 | -1.6 | -0.39 | -1 | -0.27 | +3.18 | -1.71 |

**المصدر :من وثائق مديرية التشغيل لولاية المدية**

**الشكل رقم (09) يمثل تطور نسبة البطالة في ولاية المدية:**




**المصدر: من إعداد الطلبة استنادا على معطيات مديرية التشغيل**

يمثل الجدول السابق نسبة البطالة في ولاية المدية مابين سنوات 2008 و حتى 2014 ،حيث نلاحظ ما يلي :

يمكن تقسيم فترات تطور البطالة إلى ثلاث فترات :

**1- فترة انخفاض معدلات البطالة** : وقد كانت هذه الفترة من سنة2008 وحتى سنة 2013، حيث أنها شهدت انخفاض متواصل في معدلات البطالة، حيث كانت نسبة البطالة في 2008 مقدرة بنسبة 12.80 وأصبحت في 2013 بمعدل 8.87 ومما يلاحظ أن هذه المعدلات انخفضت بشكل واضح جدا.

**2- فترة ارتفاع محسوس لمعدلات البطالة** : شهدت هذه الفترة معاودة الارتفاع بالنسبة لمعدل البطالة، وتمثل ذلك من خلال الزيادة من سنة 2013 إلى سنة 2014، والذي بلغت فيه نسبة البطالة ما يقارب 11.78 إلى بزيادة بلغت 3.18 .

3- **عودة الانخفاض التدريجي لمعدل البطالة** : وقد عرفت بداية الثلاثي الأول من سنة 2015 عودة تدريجية للانخفاض في معدلات البطالة، فبعدما كانت في سنة 2014 تقدر بنسبة 11.78 عاودت الانخفاض ب 1.71 لتصل إلى 10.07 وهي نسبة تدلل علي أن المعدل السنوي للبطالة بدأ يشهد التراجع الذي كان عليه مما يدل أيضا علي توفير وفتح مناصب العمل الجديدة .

**رابعا - تفسير النتائج** : بالعودة إلى كل المعطيات السابقة الموجودة بين أيدينا وكذلك مختلف التحاليل لهذه المعطيات، توصلنا إلي بعض التفسيرات المنطقية والواقعية لتطور معدلات البطالة، وتعداد السكان، وقد لخصنا ذلك كما يلي :

يؤثر تعداد السكان بشكل واضح علي نسبة البطالة، إذ أن عدم التوازن في نسب النمو الديمغرافي يؤدي بالضرورة إلي تذبذب في معدلات البطالة، مما يدل علي وجود علاقة وثيقة بين نسبة البطالة وتطور السكان، وهذا ما يجعل النمو الديمغرافي عاملا يضاف إلى كم العوامل التي تحدد معدلات البطالة .

تتعلق البطالة بعدة عوامل أخري غير تعداد السكان نذكر أهمها :

1-السياسات التي تنتهجها الدولة من الجانب التعليمي والعملي، حيث أن عدد المتخرجين من الجامعة مثلا يفوق بكثير الفجوة الموجودة في عالم الشغل، وبذلك لا يتحقق التوافق بينهما.

2-عدم وجود توزيع عادل للقوي البشرية على مختلف المرافق العمومية والخاصة (عدم وجود الشخص المناسب في الوظيفة المناسبة، ما يؤدي ذلك إلى البطالة بمختلف أنواعها .

3- الظروف والعوامل المناخية، والعادات الموجودة على مستوى المنطقة مما يعيق توظيف العمال في بعض الأعمال التي يرونها لا تواكب مستوياتهم الأخلاقية والتربوية وحتى العلمية .

4- إخفاق المسؤولين وقلة كفاءتهم، وذلك نظرا لوجود فكر اقتصادي متدهور لا يواكب العصرنة الموجودة في مختلف القطاعات الاقتصادية والاجتماعية . ..وغيرها .

**المطلب الثالث: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية المدية (2008-2014):**

تعد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة آلية هامة لتوفير مناصب الشغل والتقليل من معدلات البطالة، إذ أنها ذات أهمية كبيرة في انتعاش الاقتصاد الوطني، وكذلك في المجال الاجتماعي

شهدت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ارتفاعا واضحا في عددها في السنوات الأخيرة في الجزائر نظرا لاعتبارات مختلفة، من بين الولايات التي تشهد هذا الارتفاع هي ولاية المدية .

لتوضيح واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية المدية ،سوف نقوم باستعراض النقاط التالية :

أولا– تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية المدية (2007–2014)

ثانيا– تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لسنة 2014 مقارنة ب2013

ثالثا– تقسيم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب النوع ولاية المدية

رابعا– تقسيم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الوضعية القانونية

خامسا– تفسير النتائج

**أولا – تطور عدد المؤسسات المتوسطة والصغيرة لولاية المدية (2007–2014) :**

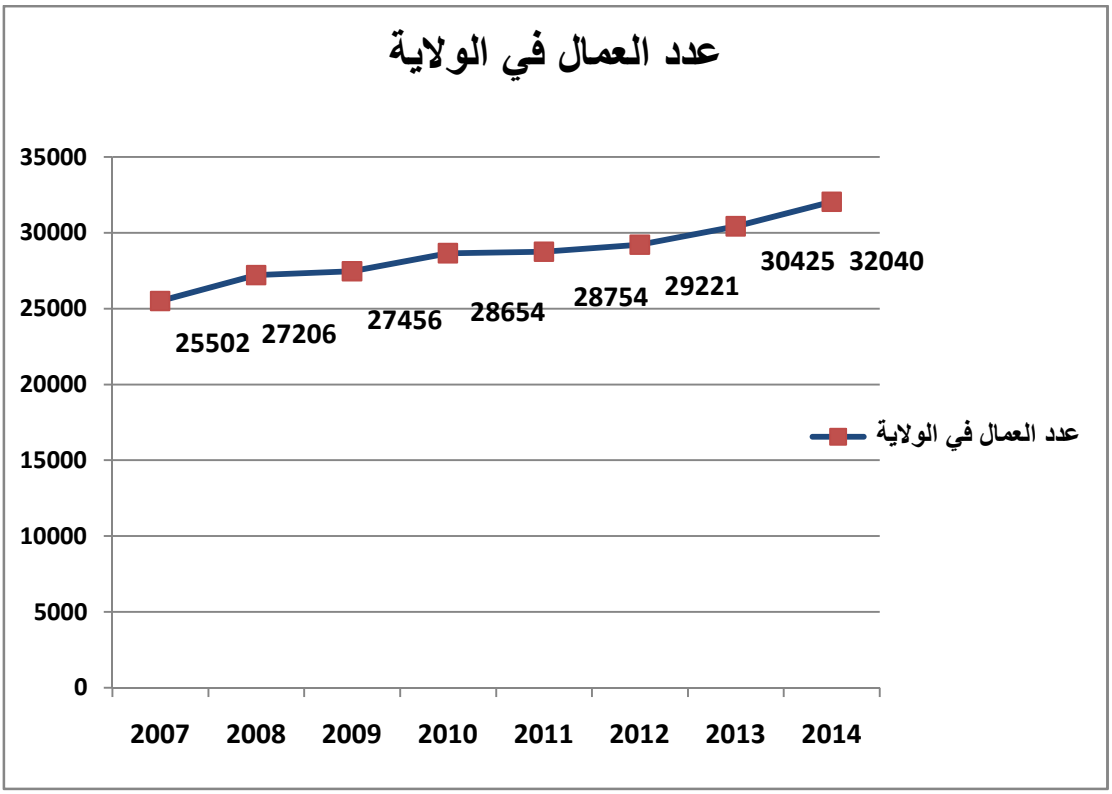
لمعرفة تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية المدية، سوف نقوم باستعراض الجدول التالي الذي يحوي عدد المؤسسات وكذلك عدد العمال في الولاية خلال السنوات (2007–2014).

**جدول رقم (05) يمثل تطور تعداد المؤسسات المتوسطة والصغيرة لولاية المدية (2007-2014):**

| السنة | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| عدد pme | 3144 | 3423 | 3570 | 4086 | 4205 | 4374 | 4749 | 5120 |
| عدد العمال | 25502 | 27206 | 27456 | 28654 | 28754 | 29221 | 30425 | 32040 |

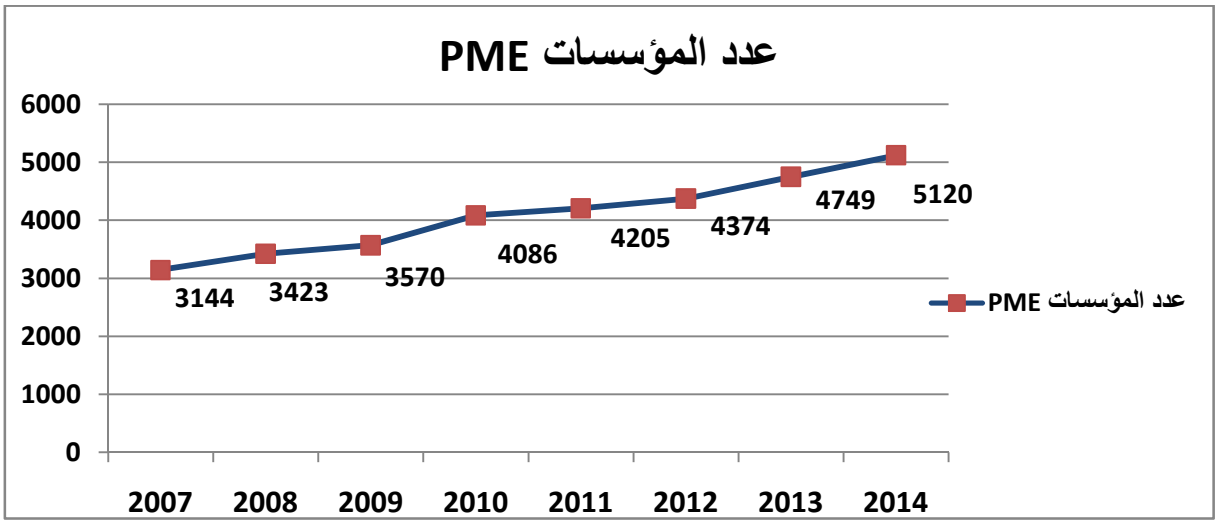
**المصدر: وثائق مديرية التشغيل لولاية المدية**

**الشكل رقم (10) يمثل عدد العمال في ولاية المدية في الفترة (2007-2014):**




**المصدر: من إعداد الطلبة استنادا على معطيات مديرية التشغيل**

**الشكل رقم(11) يمثل عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية المدية في الفترة (2007-2014):**



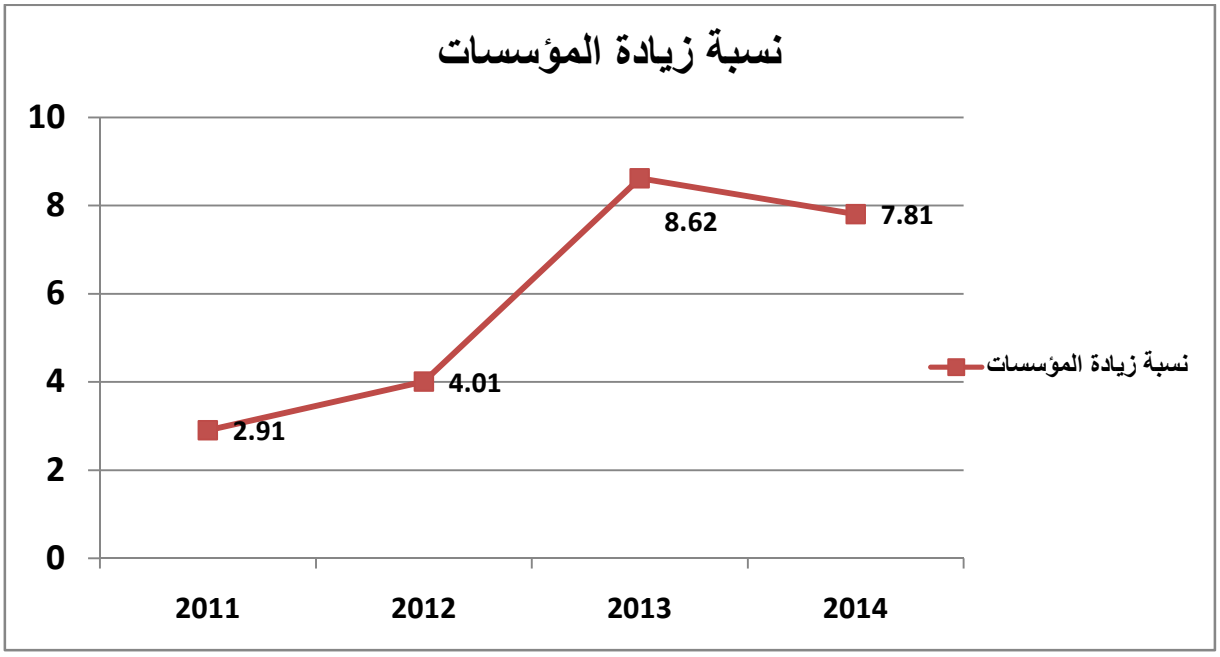

**المصدر: من إعداد الطلبة استنادا على معطيات مديرية التشغيل**

**جدول رقم (06) يمثل نسبة زيادة عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والعمال بين سنوات (2011-2014):**

| السنة | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|---|---|---|---|---|
| نسبة زيادة المؤسسات | 2.91% | 4.01% | 8.62% | 7.81% |
| نسبة زيادة عدد العمال | 1% | 1.62% | 4.12% | 5.30% |

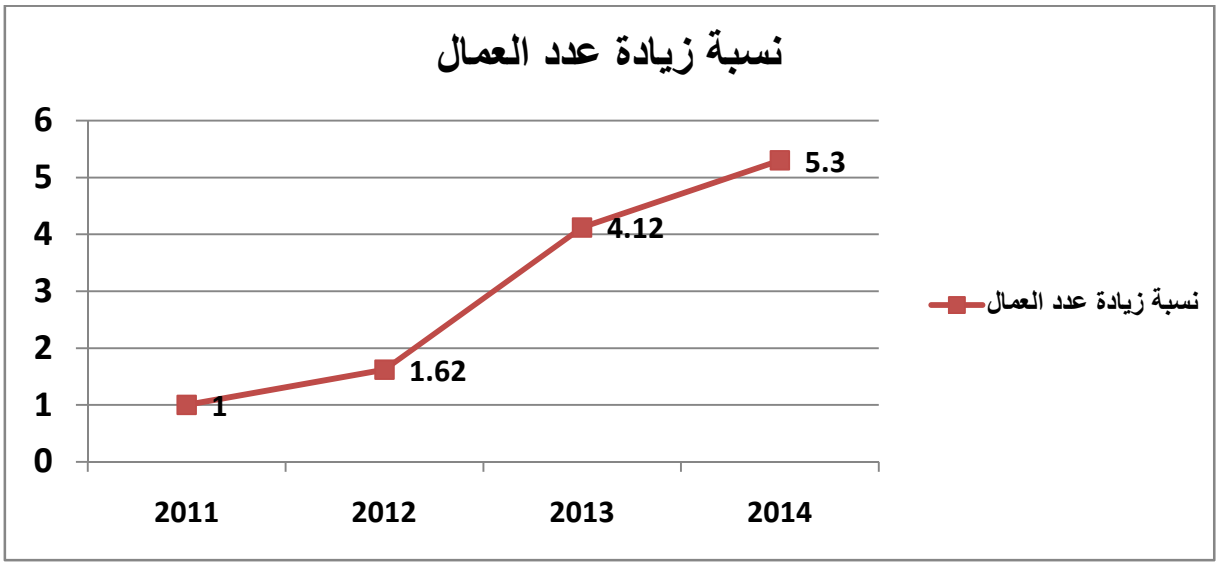
**المصدر: من إعداد الطلبة استنادا على معطيات مديرية التشغيل**

**الشكل رقم (12) يمثل نسبة زيادة المؤسسات في ولاية المدية لسنوات (2007-2014):**




**المصدر: من إعداد الطلبة استنادا على معطيات مديرية التشغيل**

**الشكل رقم (13) يمثل نسبة زيادة العمال في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في المدية خلال الفترة 2011- 2014:**




**المصدر: من إعداد الطلبة استنادا على معطيات مديرية التشغيل**

يمثل الجدول أعلاه، والأشكال البيانية المفسرة له تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية المدية خلال الفترة (2007-2014) وتطور عدد العمال في هذه المؤسسات حيث نلاحظ :

ارتفاع عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بشكل محسوس ومتزايد، حيث تزايد عدد المؤسسات خلال السنوات، فارتفع بنسبة 4.01 في سنة 2012 عن عدد المؤسسات الذي كان عليه في سنة 2011، وفي سنة 2014 ارتفع بنسبة 7.81 عن سنة 2013، بينما شهدت النسبة الأعلى في سنة 2013 ب8.62 من عدد المؤسسات التي كان عليها في 2012.

تزايد عدد العمال بين السنوات بشكل واضح ،فكان في سنة 2008يقدر ب27206 عامل بينما أصبح في 2014 حوالي 32040، بزيادة بلغت حوالي 3286 عبر هذه السنوات، وبلغت نسبة زيادته بين سنتي 2011الي 2012 ما يقدر ب1% بينما شهدت سنة2014 اكبر زيادة في عدد العمال ب 5.30%

**ثانيا- تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب فروع النشاط ومقارنة بين 2014و2013:**

لملاحظة تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لأي سنة لابد من القيام بمقارنة مع سنة أخرى أو عدة سنوات، لذلك قمنا بمقارنة فعلية لتطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب فروع النشاط بين سنتي 2013 و 2014 .

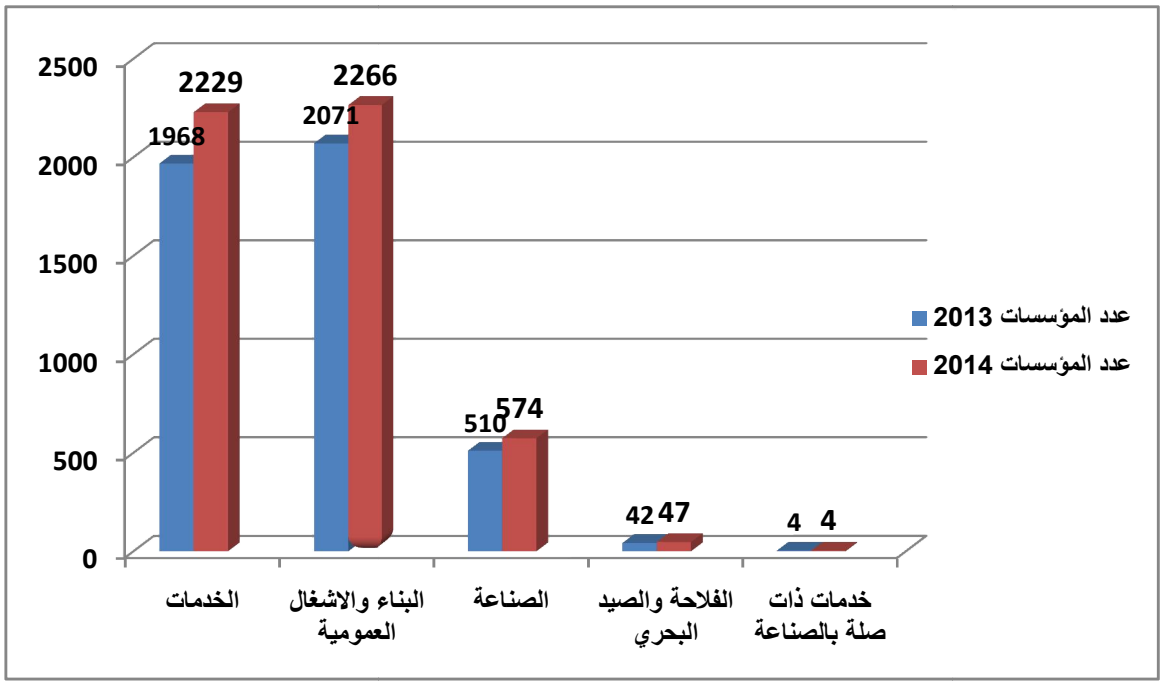
لدينا جدول توضيحي يبين هذه المقارنة بين تطور فروع النشاط في سنة 2013 وما يقابله من سنة 2014 ، وسوف تكتشف من خلاله مدى زيادة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في جميع القطاعات وأهمية كل قطاع داخل الولاية .

**الجدول رقم (07): تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب فروع النشاط بسنة 2014 مقارنة بسنة 2013:**

| فروع النشاط | عدد المؤسسات 2013 | عدد المؤسسات 2014 | الزيادة | نسبة الزيادة |
|---|---|---|---|---|
| الخدمات | 1968 | 2229 | 261 | %13,26 |
| البناء والأشغال العمومية | 2071 | 2266 | 195 | %9,41 |
| الصناعة | 510 | 574 | 64 | %12,55 |
| الفلاحة والصيد البحري | 42 | 47 | 5 | %11,90 |
| خدمات ذات صلة بالصناعة | 4 | 4 | 0 | %0 |
| المجموع | 4595 | 5120 | 525 | %11,41 |

**المصدر: من وثائق مديرية التشغيل لولاية المدية**

**الشكل رقم(14): تطور المؤسسات حسب فروع النشاط لسنة 2014 بالنسبة لسنة 2013:**




**المصدر: من إعداد الطلبة استنادا على معطيات مديرية التشغيل**

يمثل الجدول السابق تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية المدية ومقارنة بين 2013و 2014

ومن خلال المعطيات الموجودة في الجدول،والمترجمة في الشكل أعلاه نستطيع أن نستخلص عدة ملاحظات هي:

- زيادة عدد المؤسسات بجميع فروع نشاطها، ماعدا خدمات ذات صلة بالصناعة والتي بقيت ثابتة بدون زيادة أو نقصان .
- شهد قطاع الخدمات اكبر زيادة للمؤسسات المتوسطة والصغيرة ب 261 مؤسسة وبنسبة بلغت

13.26% ،يليه قطاع البناء و الأشغال العمومية ب 195 مؤسسة وبنسبة وصلت إلي 9.41% ثم الصناعة بزيادة 64 مؤسسة بنسبة 12.55%، ثم تأتي بعدما الفلاحة و الصيد البحري ب 5 مؤسسات بنسبة 11.90%، وثبات خدمات ذات صلة بالصناعة.

- بلغ مجموع المؤسسات المتوسطة والصغيرة في سنة 2013 ما يقدر ب 4595 مؤسسة، بينما في سنة 2014 بلغ 5120، بزيادة 525 مؤسسة بنسبة 11.42.

**ثالثا– تقسيم المؤسسات المتوسطة والصغيرة حسب النوع :**

تنقسم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب نوعها إلى ثلاث أنواع هي :

– المؤسسات المصغرة

– المؤسسات الصغيرة

– المؤسسات المتوسطة

يخضع تقسيم هذه المؤسسات إلى عدة اعتبارات من أهمها :

– عدد العمال في كل مؤسسة

– حجم الإنتاج لدى هذه المؤسسات

– رأس المال والعوائد

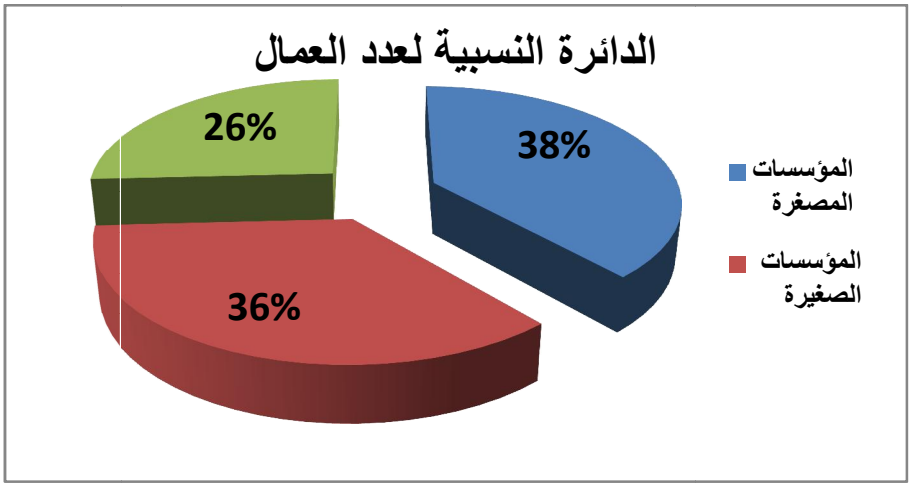
المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية المدية تخضع لهذا التقسيم، حيث تضم هذه الأنواع الثلاثة، ولمعرفة التوزيع الحقيقي لهذه الأنواع من مجموع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الولاية فان الجدول التالي يوضح ذلك بشكل أوسع وأكثر شمولية .

**الجدول رقم (08): تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب النوع لولاية المدية لسنة 2014:**

| المؤسسة | عدد المؤسسات | عدد العمال |
|---|---|---|
| المؤسسات المصغرة | 4356 | 12344 |
| المؤسسات الصغيرة | 648 | 11428 |
| المؤسسات المتوسطة | 80 | 8268 |
| المجموع | 5120 | 32040 |

**المصدر: من وثائق مديرية التشغيل لولاية المدية**

**الشكل رقم (15) يمثل تطور العمال حسب نوع المؤسسات**




**المصدر: من إعداد الطلبة استنادا على معطيات مديرية التشغيل**

يمثل الجدول أعلاه تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على مستوى ولاية المدية حسب النوع، ومن خلال الجدول والدائرة النسبية يمكننا أن نقدم عدة ملاحظات تتمثل في ما يلي :

- تنقسم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب النوع إلى ثلاثة أنوع وتشغل المؤسسات المصغرة الحيز الأكبر من عدد المؤسسات بشكل واضح بنسبة بلغت 85%، تليها المؤسسات الصغيرة بنسبة 13%، وفي الأخير المؤسسات المتوسطة ب 2% ، وهي اقل نسبة.
- تطور عدد العمال في سنة 2014 ، وتشغل المؤسسات المصغرة اكبر عدد من العمال ب 12344 عامل وبنسبة 38%، تليها المؤسسات الصغيرة ب 11428 مؤسسة، وبنسبة بلغت 36% وأخيرا المؤسسات المتوسطة ب 8268 عامل بنسبة 26%.

**رابعا- تطور الصغيرة والمتوسطة حسب الوضعية القانونية :**

تنقسم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الوضعية القانونية إلى نوعين هما :

1- المؤسسات العمومية

2- المؤسسات الخاصة

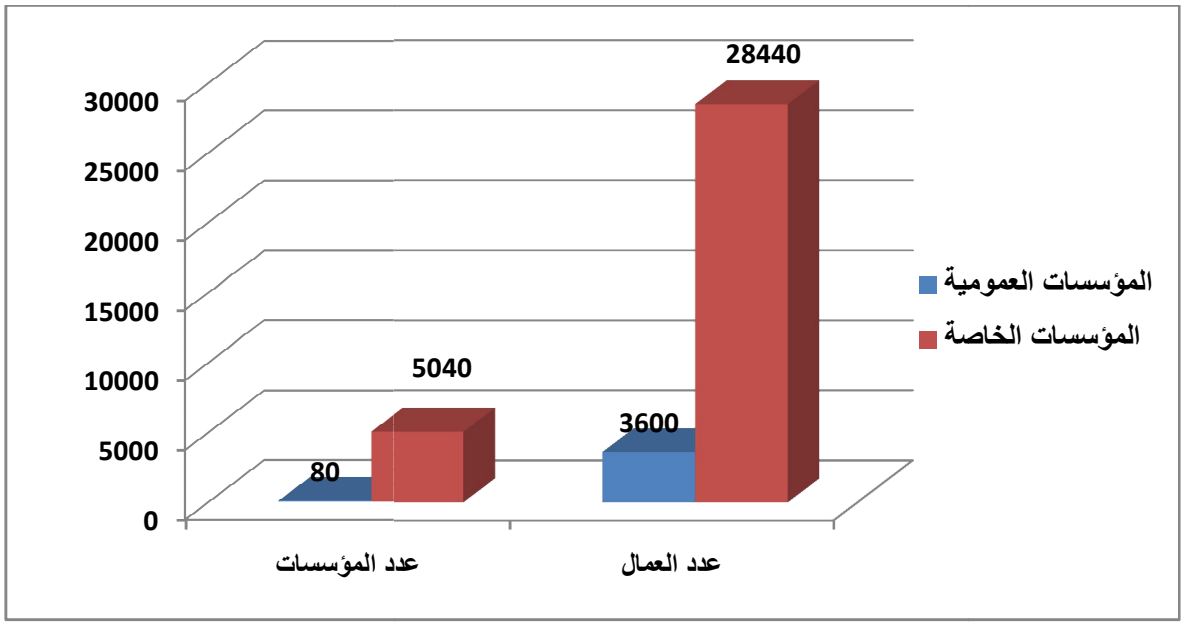
بهدف معرفة تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية المدية، وتطور كل مؤسسة لوحدها لدينا الجدول التالي الذي يوضح كل ذلك .

**جدول رقم (09)يبين تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية المدية حسب الوضعية القانونية :**

| المؤسسة | عدد المؤسسات | عدد العمال | نسبة المؤسسات | نسبة العمال |
|---|---|---|---|---|
| المؤسسات العمومية | 80 | 3600 | 01.56 | 11.24 |
| المؤسسات الخاصة | 5040 | 28440 | 98.44 | 88.76 |
| المجموع | 5120 | 32040 | / | / |

**المصدر: من وثائق مديرية التشغيل لولاية المدية**

**الشكل رقم (16) يوضح المؤسسات المتوسطة والصغيرة حسب الوضعية القانونية لها :**




**المصدر: من إعداد الطلبة استنادا علي معطيات مديرية التشغيل**

من خلال الجدول والشكل السابقان يمكن تقديم قراءة واضحة حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ووضعيتها القانونية، ونلخص ذلك في النقاط التالية :

- تنقسم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الوضعية القانونية لها إلى نوعين هما العمومية والخاصة.
- تسيطر المؤسسات الخاصة على المؤسسات العمومية في ولاية المدية، إذ تمثل نسبة% 98.44 بمجموع 5040 مؤسسة، بينما لا تمثل نسبة المؤسسات الخاصة إلا 01.56% من مجموع المؤسسات ب 80 مؤسسة .

ترتفع نسبة العمال لدى المؤسسات الخاصة عنها في المؤسسات العمومية، إذ تبلغ في المؤسسات الخاصة نسبة 88.76%، أي أنها تشغل 28440 عامل، ولدي المؤسسات العمومية نسبة 11.24%، أي أنها تشغل 3600 عامل .

**خامسا :تفسير النتائج :**

بعدما قمنا بتحليل البيانات والمعطيات المتنوعة حول المؤسسات المتوسطة والصغيرة وواقع تطورها خلال الفترة الزمنية الممتدة من 2007 و حتى 2014، جاء الدور لتفسير وإيضاح العوامل المؤدية إلى النتائج المتحصل عليها وعليه فإننا نلخص هذه التفسيرات في النقاط التالية :

- تشهد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ارتفاعا واضحا في معدلاتها في الولاية، نظرا للخصائص التي تتميز بها هذه الأخيرة من خلال مساهمتها في توفير

مناصب العمل، وكذلك لسهولة تمويلها لاعتمادها على رأس مال اقل بكثير من المؤسسات الكبيرة .

- تعتبر المؤسسات المصغرة الأكثر انشاءا في الولاية لعدة اعتبارات يمكن تلخيصها كالآتي :

– رأس المال الصغير وسهولة الحصول عليه

– قلة العمال

– حجم الإنتاج، والفوائد الفورية

- تسيطر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بطابعها الخاص على المؤسسات العمومية نظرا لما يلي :

– رغبة الأشخاص في إنشاء مؤسسات خاصة تبعا لحرفهم المختلفة.

– عدم اهتمام بإنشاء مؤسسات عامة نظرا لتشبع الولاية، أو لعوامل أخرى كعدم الحاجة مثلا.

– سهولة إنشاء مؤسسة خاصة لدي الأفراد، لأنها لا تحتاج إلى رصيد كبير وتكنولوجيا اقل، وعوائد سريعة على رأس المال.

– القروض المقدمة من طرف الدولة الجزائرية للأفراد ما ساهم في زيادة المؤسسات الخاصة.

– سيطرة بعض فروع النشاط على الأخرى، كقطاع الخدمات، والبناء والأشغال العمومية، وذلك نظرا للحاجة الملحة والمستمرة لهذه والفروع والحاجة اليومية لها وتأخر بعض الفروع كخدمات ذات صلة بالصناعة وهذا لعدم الاهتمام الكبير للصناعة باعتبار المنطقة غير صناعية.

## المبحث الثاني: تحليل مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التقليص من البطالة:

من أجل معرفة مدى تأثير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على البطالة سوف نقوم بتحليل العلاقة الموجودة بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وسنستعرض النقاط التالية:

- ❖ الإطار المنهجي للدراسة المتبعة: من خلال تحديد الأدوات المستخدمة والإطار الرماني والمكاني والمنهج المتبع في الدراسة .
- ❖ اختبار تأثير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في البطالة لولاية المدية خلال الفترة (2007-2014).
- ❖ تحليل نتائج الدراسة.

### المطلب الأول: الإطار المنهجي للدراسة:

سوف نقوم في هذا الجانب التطبيقي باستعمال أسلوب التحليل الإحصائي كمنهج للدراسة في هذا البحث من خلال إبراز واقع البطالة في المدية، وفي نفس الإطار يتم ملاحظة تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في نفس الولاية، وذلك باعتبار عدة محددات تتحكم في تواجد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأخرى تتحكم في البطالة وملاحظة الفرق الذي يحدثه تواجد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على ظاهرة البطالة .

أما بالنسبة لعينة الدراسة فستكون نسبة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتواجدة على مستوى ولاية المدية.

تعتبر الفترة الزمنية الممتدة من 2007 إلى 2014 هي الفترة محل الدراسة، ذلك لما تشهده هذه الفترة من تغير واضح وتذبذب في نسب البطالة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ما يساعد على نجاح الدراسة وكذلك رغبة منا في حداثة المعلومات كما ونوعا.

من خلال هذه المقارنات سوف يتم تحديد تأثير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على ظاهرة البطالة، وذلك من خلال استحداث مناصب الشغل المختلفة مقارنة بالسنوات الماضية.

نعتمد في هذه الدراسة على مختلف المعطيات الإحصائية المستخرجة من مختلف المواقع الإحصائية ومحاولة ترجمتها إلى أشكال وجداول تساعدنا في التفسير والتحليل وتقديم النتائج وذلك اعتمادا على بعض البرامج المساعدة في تحويل البيانات .

**المطلب الثاني: اختبار مدى تأثير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على البطالة:**

باعتبار البحث يدور حول مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة، لابد من معرفة العلاقة بينهما، وباعتبار البطالة كمتغير تابع، وبتحديد الفترة الزمنية من 2007 و حتى 2014، قمنا بالاعتماد على البرنامج الإحصائيSpss

وفيما يلي مخرجات البرنامج:

إليكم نموذج للنتائج المتحصل عليها من خلال الدراسة :

| السنوات | البطالة% | PME | عدد العمال |
|---|---|---|---|
| 2007 | 13,6 | 3144 | 25502 |
| 2008 | 12,5 | 3423 | 27206 |
| 2009 | 11,85 | 3570 | 27456 |
| 2010 | 10,25 | 3890 | 28043 |
| 2011 | 9,87 | 4205 | 28754 |
| 2012 | 8,87 | 4374 | 29221 |
| 2013 | 8,6 | 4749 | 30425 |
| 2014 | 11,78 | 5120 | 32040 |

النماذج المرافقة للدراسة:

**Variables Entered/Removed[b]**

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|---|---|---|---|
| 1 | PME[a] | . | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: taux_de_chomage

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | ,621[a] | ,386 | ,283 | 1.51511 |

a. Predictors: (Constant), PME

**ANOVA[b]**

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 8,646 | 1 | 8,646 | 3,766 | ,100[a] |
| | Residual | 13,773 | 6 | 2,296 | | |
| | Total | 22,419 | 7 | | | |

a. Predictors: (Constant), PME

b. Dependent Variable: taux_de_chomage

**المعاملات[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (ثابت) | 16645,479 | 830,661 | | 20,039 | ,000 |
| | PME | 2,940 | ,202 | ,986 | 14,544 | ,000 |

من خلال النتائج المتحصل عليها وبأخذ النموذج التالي :

$$F(y)= a+bx$$

حيث أن :

X= تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

y= البطالة

a = تمثل عدد العمال في حالة انعدام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

b = زيادة عدد العمال المرتبطة بزيادة وحدة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للولاية

اعتمادا على النتائج المتحصل عليها يمكن صياغة المعادلة التالية :

$$F(y)=16645,479 +2.94x$$

حيث أن:

a=16645.479 عامل

وهذا يعني أن عدد العمال في ولاية المدية في حالة عدم وجود مؤسسات صغيرة ومتوسطة هو 16645.479 عامل، أو بمعنى آخر: عدد العمال الغير مرتبط بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة وله علاقة بالمؤسسات الكبيرة مثلا .

تمثل ( 2.94%)النسبة التي يزيد بها عدد العمال في حالة وجود مؤسسات صغيرة ومتوسطة، أي الزيادة التي يرتفع بها عدد العمال في حال زيادة وحدة واحدة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي تقريبا 3 عمال وذلك مع افتراض ثبات المتغيرات الأخرى.

**معامل التحديد:**

بلغ 0.97 مما يعني أنّ المتغيّرة المستقلّة (التّفسيريّة ) (عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة)

تستطيع أنّ تفسّر 98 %، أما الباقي فانه يرجع إلى أسباب عشوائية أخرى.

من خلال العلاقة الموجودة بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وبين البطالة نستنتج أهمية هذه المؤسسات في التقليص من نسبة البطالة في ولاية المدية.

**المطلب الثالث : نتائج الدراسة**

بعدما القينا الضوء على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وواقع تطورها في المدية، وكذلك تطور معدلات البطالة في الولاية نفسها، وقمنا بتحليل المعطيات المختلفة لتطور كليهما ومدى مساهمة هذه المؤسسات في مكافحة البطالة، تم استخلاص عدة نتائج نذكر أبرزها :

- ✓ تعتبر البطالة مشكلا من مشاكل الجزائر، إذ تشهد ارتفاعا واضحا في معدلاتها في الدولة بشكل عام وولاية المدية بالأخص حتى وصلت إلى أعلى مستوياتها.
- ✓ ترتبط البطالة بعدة عوامل مختلفة من أهمها ما يلي :

– تزايد عدد السكان بصفة مرتفعة وبشكل مستمر مما يؤدي إلى وجود فجوة بين العرض والطلب في عالم الشغل نظرا لتفوق الطلب على العرض، باعتبار الزيادة الرهيبة لمعدلات الفئة النشيطة الطالبة للعمل.

– العوامل الطبيعية الموجودة داخل الولاية .

– طبيعة المناخ وتأثيره على معدلات البطالة.

– العادات والتقاليد الموجودة داخل الولاية، وكذلك الحالة المزاجية للأشخاص.

- ✓ تعد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة آلية هامة تساهم في توفير مناصب الشغل في الفترة الأخيرة، وتتعدد فروع النشاط في ولاية المدية حيث يعتبر قطاع الخدمات القطاع

الأكثر تطورا نظرا لما يتميز به من الحاجات المتعددة للأفراد والتي يلبي قطاع الخدمات هذه الحاجات.

- ✓ تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بشكل واضح في الحد من ظاهرة البطالة، حيث تفتح مناصب شغل بدرجات كبيرة وتستثمر في فئة البطالين.

**خاتمة:**

أصبح الاهتمام بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الآونة الأخيرة أمرا جديرا بالبحث، حيث أن هذا القطاع ليس وليد السنوات الأخيرة، ولكن الاهتمام به كان ضعيفا نظرا لعدة عوامل من بينها النهج الاشتراكي الذي كانت تتبعه الدولة الجزائرية، ولكن مع مرور السنوات باتت العناية بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة أمرا هاما خاصة بعد الدور الفعال الذي تقوم به هذه الأخيرة باستحداث مناصب الشغل المتعددة ومدى نجاعتها في ذلك، إذ أنها من أهم الركائز التي تستند عليها الدول في مكافحة ظاهرة البطالة بمختلف أشكالها، وكذلك لتحقيق التنمية الاقتصادية، ولما تتمتع به من الدور الاجتماعي .

في هذا الإطار كان موضوع دراستنا "**المؤسسات المتوسطة والصغيرة ومدى مساهمتها في التقليل من البطالة** ".

وللإجابة على الإشكالية المطروحة: إلى أي مدى تمكنت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من المساهمة في التقليص من البطالة في ولاية المدية؟ فقد تناولنا جانبين من الدراسة .

الجانب النظري والذي تضمن فصلين تعريفيين، الأول خاص بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة عامة وبعض الجوانب المتعلقة بها والفصل الثاني تضمن البطالة وبعض المفاهيم الخاصة بها .

الجانب التطبيقي فقد تضمن دراسة حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في الحد من البطالة في ولاية المدية من (2007-2014)

**نتائج اختبار الفرضيات:**

لقد توصلنا من خلال اختبار فرضيات الدراسة إلى النتائج التالية:

- أثبتت دراسة حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التطور الواضح الذي بات يشهده هذا القطاع في الجزائر، نظرا للاهتمام بهذا النوع من المؤسسات، لأنه يساهم بشكل كبير في تحقيق التكامل الصناعي مع المؤسسات الكبيرة، مع القدرة على فتح مناصب عمل جديدة واستقطاب فئة كبيرة من العمال، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الأولى.
- تعتبر البطالة في الجزائر من بين الأخطار التي تهدد التنمية الاقتصادية للدولة الجزائرية، كما أنها تسعى للحد منها بكل الطرق وهذا ما جعلها الهاجس الأكبر، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثانية .
- تؤثر المؤسسة الصغيرة والمتوسطة على البطالة، حيث أنها تساهم بشكل كبير في التقليص من نسبها ، وتوفر مناصب شغل تضمن بذلك تدني معدلات البطالة لمستويات أقل، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثالثة.

**نتائج الدراسة:**

- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي وحدات إنتاجية صغيرة من حيث (حجم الإنتاج، العمالة، رأس المال وغيرها )، وهي المعايير التي تتحدد من خلالها هذه المؤسسات .
- تلقى المؤسسات الصغيرة المتوسطة الدعم المطلوب في الجزائر، سواء من صيغ التمويل أو المساعدة التقنية، باعتبارها آلية فعالة لتوفير مناصب الشغل بصفة مستمرة.

- تعد البطالة توقف العنصر البشري عن الإنتاج، ويعود ذلك لعدة أسباب مختلفة شخصية أو متعلقة بالمحيط، وتعدد أسباب البطالة هو الذي جعل أنواعها تتعدد.
- ظاهرة البطالة لم تعد مشكلة اقتصادية بحتة بل تعدت إلى أن تصبح ذات بعد اجتماعي، وأصبحت مشكلا حقيقيا يعيق تحقيق التنمية في الجزائر.
- بات من الضروري معرفة أن ظاهرة البطالة لا يمكن أن تحتمل التأجيل ولا التأخير، بل يجب الإسراع لحل هذا الإشكال أو حصره.
- تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمجموعة من الخصائص التي جعلتها من بين الخيارات الأولى في مواجهة ظاهرة البطالة، وأصبحت تلعب دورا استراتيجيا لدعم التوازن والنهوض بمشاريع التنمية وامتصاص البطالة.
- تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بشكل واضح في تحقيق التنمية الاقتصادية رغم كل العراقيل المحيطة بها، ومشاكل التمويل والعقار.

**التوصيات:**

- الاهتمام بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ضرورة حتمية لما لها من أدور متعددة في خلق مناصب الشغل، وتحقيق التنمية الاقتصادية، ما يوجب على الدولة حل مشاكل العقار وتوفير البني التحتية لتكون في مستوى المؤسسات، مع الاهتمام باليد العامل وتأهيلها وتدريبها .

- تشجيع الشباب على انجاز مشاريع خاصة متمثلة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتقديم الدعم المالي لهم، بالإضافة إلى التسهيلات الإدارية، لإنجاح هذه المشاريع مما يعود بالنفع على الأشخاص والدولة على حد سواء.
- متابعة دورية لنشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتقديم المساعدة، وذلك للحفاظ على معدل الفئة العاملة الموجودة بفضل هذه المؤسسات.
- المراقبة الدورية لهذه المشاريع المنجزة، وتحفيز هذه المؤسسات من خلال استحداث جوائز ومكافآت لدعم المنافسة والتطوير
- إدراج مقاييس تدرس في الجامعات تتناول الجوانب الفنية اللازم توفرها لإنشاء هذا النوع من المؤسسات، إضافة إلى توضيح فكرة إنشاء مؤسسة خاصة التي يراها البعض حكرا على القطاع العام، أو أصحاب رؤوس الأموال الكبيرة .

**آفاق البحث:**

حاولنا من خلال هذه الدراسة التقيد بالإشكالية المطروحة، وهذا ما منعنا من الإحاطة بجميع جوانب الدراسة وعدم الاستفادة من كل المعطيات المتاحة لدينا، نظرا لان الإشكالية تحمل موضوعين هامين، ومن هذا المنطلق يمكن اقتراح بعض الدراسات المستقبلية فيما يلي:

- متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

- آليات الحد من البطالة في الدول العربية من خلال بناء شبكة مؤسسات صغيرة ومتوسطة.
- مساهمة الدولة في تأطير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتحقيق التكامل مع المؤسسات الكبيرة .

**فهرس المحتويات**

**اهداء**

**شكر**

**الملخص**

**الفهرس العام**

**فهرس الجداول**

**فهرس الأشكال**

مقدمة .....أ-ح

الفصل الأول :المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطورها في الجزائر .....1.

تمهيد.....2

المبحث الأول: ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .....3.

المطلب الأول: مفهوم المؤسسة الصغيرة والمتوسطة .....3

المطلب الثاني: تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .....8

المطلب الثالث: خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .....13.

المبحث الثاني: مقومات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة..... 16

المطلب الأول :أهداف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....16

المطلب الثاني: أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .....17

المطلب الثالث: محددات قيام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....21.

المبحث الثالث: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.....22
المطلب الأول: مراحل تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.....24
المطلب الثاني: مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.....27
المطلب الثالث: معوقات تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر .....35
خلاصة الفصل.....39
الفصل الثاني : البطالة وواقعها في الجزائر .....40
تمهيد.....41
المبحث الأول: مفاهيم أساسية حول البطالة .....42
المطلب الأول: تعريف البطالة .....42
المطلب الثاني: أنواع البطالة .....46
المطلب الثالث: أسباب البطالة .....53
المبحث الثاني: التفسير الاقتصادي للبطالة .....57
المطلب الأول: النظرية الكلاسيكية والنيوكلاسيكية للبطالة .....57
المطلب الثاني: موقف كينز والعلماء المسلمين من البطالة .....59
المطلب الثالث: العوامل المتغيرة المؤثرة على البطالة .....64
المبحث الثالث: أثار البطالة وتطورها في الجزائر .....67
المطلب الأول: أثار البطالة .....67.
المطلب الثاني: قياس البطالة والصعوبات التي يواجهها .....71.

المطلب الثالث : تطور البطالة في الجزائر (2000-2015).....76.

خلاصة الفصل.....79

الفصل الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التقليص من البطالة في المدية خلال الفترة(2007-2014).....80.

تمهيد.....81

المبحث الأول: واقع البطالة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المدية خلال الفترة(2007-2014).....82

المطلب الأول :التعريف بولاية المدية .....82.

المطلب الثاني: واقع البطالة في ولاية المدية (2007-2014) .....84.

المطلب الثالث: تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المدية في الفترة(2007-2014)...91

المبحث الثاني: تحليل مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التقليص من البطالة.....105

المطلب الأول: الإطار المنهجي للدراسة.....105

المطلب الثاني :اختبار تأثير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على البطالة في المدية خلال الفترة (2007-2014) .....106

المطلب الثالث: نتائج الدراسة .....110

خاتمة .....112

قائمة المراجع.....118

الملاحق.....123

**قائمة الجداول:**


| رقم الجدول | المضمـون | الصفحـة |
|---|---|---|
| 1 | تعريف تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر | 7 |
| 2 | تطور نسبة البطالة في الجزائر (2000-2015) | 76 |
| 3 | تعداد السكان في ولاية المدية (2008-2014) | 86 |
| 4 | تطور البطالة لولاية المدية (2008-2014) | 89 |
| 5 | تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية المدية (2007-2014) | 93 |
| 6 | نسبة زيادة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والعمال في ولاية المدية (2011-2014) | 94 |
| 7 | تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب فروع النشاط لولاية المدية لسنة 2014 مقارنة بسنة 2013 | 97 |
| 8 | تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب النوع لولاية المدية سنة2014 | 100 |
| 9 | تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الوضعية القانونية لولاية المدية | 102 |

**قائمة الأشكال**


| الرقم | العنــوان | الصفحة |
|---|---|---|
| 01 | معايير تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة | 4 |
| 02 | أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة | 20 |
| 03 | شكل توضيحي لمفهوم البطالة | 45 |
| 04 | أنواع البطالة حسب التقسيم الأول والثاني | 52 |
| 05 | للنظرية الكينزية للبطالة | 61 |
| 06 | تطور نسبة البطالة في الجزائر من 200 إلى الثلاثي الأول من 2015 | 77 |
| 07 | تعداد السكان في ولاية المدية (2008-2014) | 86 |
| 08 | نسبة زيادة عدد السكان في الولاية (2008-2014) | 88 |
| 09 | نسبة البطالة لولاية المدية (2008-2014) | 89 |
| 10 | تطور عدد العمال في ولاية المدية (2007-2014) | 93 |
| 11 | عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية المدية (2007-2014) | 94 |
| 12 | نسبة زيادة عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المدية (2011-2014) | 95 |
| 13 | نسبة زيادة عدد العمال في ولاية المدية (2011-2014) | 95 |
| 14 | تطور المؤسسات حسب فروع النشاط لسنة 2014 مقارنة ب2013 | 98 |
| 15 | الدائرة النسبية لعدد العمال في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية المدية | 100 |

| | | |
|---|---|---|
| 16 | المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الوضعية القانونية لها | 101 |

## قائمة المراجع

**الكتب باللغة العربية :**


1. محمد دويدار، مبادئ الاقتصاد السياسي، مؤسسة الثقافة الجامعية، الإسكندرية، 2004
2. ج.د.ن.ورسك، ترجمة محمد عزيز ومحمد سالم كعيبة، البطالة مشكلة اقتصادية، منشورات جامعة قار يونس، بنغازي،1999.
3. محمد ضياء، النظرية الاقتصادية والتحليل الاقتصادي الكلي، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية،1990
4. محمد عبد الظاهر، الضرورات التي تفرضها سياسة الخصخصة في مجال علاقات العمل، الطبعة الأولى، منشورات الحلي الحقوقية، بيروت 2004
5. طاهر حسن منصور الغالبي، إدارة وإستراتيجية منظمات الأعمال المتوسطة والصغيرة، دار وائل للنشروالتوزيع، الأردن،ط1، 2009
6. عمر صخري، "التحليل الاقتصادي الكلي"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،2005
7. خالد واصف الوازني، احمد حسين الرفاعي، مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق ،دار وائل للنشر، عمان،1999 .
8. د.بوهزة محمد و بن يعقوب الطاهر، تمويل المشروعات ص م في الجزائر حالة المشروعات المحلية (سطيف)، جامعة سطيف ، 2004
9. رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة ،سلسلة عالم المعرفة ، العدد26، أكتوبر،1999
10. زينب صالح الاشوح، الاطراد والبيئة ومداوة البطالة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2003

11. سعاد نايف البرنوطي، إدارة الأعمال الصغيرة أبعاد للريادة، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، 2005

12. فتحي السيد عبده أبو سيد احمد ، الصناعات الصغيرة ودورها في التنمية المحلية ،مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ،2000.

13. مجدي علي حسين، عفاف عبد الجبار سعيد، التحليل الاقتصادي الكلي، دار وائل للنشر ،الأردن، 2004.

14. محمد الليثي، ابو الصعود الشناوي، مقدمة في الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع،1999.

15. محمد صالح الحناوي، مقدمة في الأعمال، الدار الجامعية، الاسكندرية،2004 .

**الملتقيات**

16. د.بوهزة محمد و بن يعقوب الطاهر، مداخلة بعنوان ( تمويل المشروعات ص م في الجزائر حالة المشروعات الم يف حلية (سطيف)، الملتقى الدولي حول "تمويل المشروعات الصغيرة و المتوسطة و تطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية"، جامعة سطيف2004

**17**. . محمد عبد الحليم عمر، مداخلة بعنوان (التمويل عن طريق القنوات التمويلية غير الرسمية) ، الملتقى الدولي حول "تمويل المشروعات الصغيرة و المتوسطة و تطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية"، جامعة سطيف، 2004

18. عبد الرحمن بن عنتر، مداخلة بعنوان(مشكلات المشروعات الصغيرة والمتوسطة واساليب تطويرها ودعم قدرتها التنافسية)، الملتقى الدولي حول "تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة و تطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية"، جامعة سطيف، 2004

19. . حميد قرومي، مداخلة بعنوان (جودة الخدمات الجامعية كمدخل لتنمية الموارد البشرية بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة)، الملتقي الدولي حول" دور المؤسسات ص م في تحقيق التنمية بالجزائر"، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس،18 –19ماي 2004

20. محمد يعقوبي، مداخلة بعنوان (مكانة وواقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في السوق العربية)، الملتقى الدولي "متطلبات تأهيل المؤسسات المتوسطة والصغيرة في الدول العربية"، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، يومي 17-18 أفريل2006.

21. طيب لحيلح، مداخلة بعنوان (دور المؤسسات الصغري والصغيرة والمتوسطة في تنمية أنظار المغرب العربي)، الملتقي الدولي حول "متطلبات تأهيل الم ص م في الدول العربية"،جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، 17-18 افريل، 2006.

22. عبد الله بلوناس، مداخلة بعنوان (المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والقدرة علي المنافسة في ظل اقتصاديات السوق بالإسقاط على الحالة الجزائرية)، الملتقى الدولي،"متطلبات تأهيل المؤسسات المتوسطة والصغيرة في الدول العربية"، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، يومي 17-18 أفريل2006.

23. محمد يعقوبي، عنتر بوتيارة، تأثير بعض المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية على معدلات البطالة في الجزائر للفترة (1990-2010)، جامعة المسيلة2010

**المذكرات**

24. بن أشنهو فريدة، نظام تمويل المؤسسات المصغرة عن طريق الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، مذكرة ماجستير،<غير منشورة>، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة تلمسان، 2005/2004

25. شعيب اتشي، واقع و آفاق المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر في ظل الشراكة الأوروجزائرية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر،2007-2008

26. محمد دمان، الآليات الشرعية لعلاج مشكلة البطالة، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية،2008

27. سمية بروبي، دور الإبداع و الابتكار في إبراز الميزة التنافسية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، مذكرة ماجستير، جامعة فرحات عباس سطيف .2011/2010

28. نذير بوزيد، دور المسير في تسيير الكفاءات البشرية بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، مذكرة ماستر، جامعة ورقلة 2012/2011.

29. برجي شهرزاد، إشكالية استغلال مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، مذكرة ماجستير، جامعة تلمسان 2012

**المجلات:**

30. الطيب داودي، نظرية القيمة عند ابن خلدون، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الأول، جامعة محمد خيضر بسكرة، نوفمبر 2001

31. الطيب داودي، نظرية القيمة عند ابن خلدون، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الأول، جامعة محمد خيضر بسكرة، نوفمبر 2001

32. . صالح صالحي،"أساليب تنمية المشروعات المصغرة والصغيرة والمتوسطة"، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد3 ،كلية العلوم الاقتصادية، سطيف،2004

33. عباس علي المجرن، الصناعات الصغيرة في الكويت :مؤشرات العمل والكفاءة، المجلة العربية للعلوم الإدارية، جامعة الكويت، المجلد السابع، العدد الثاني، 2005

34. البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحبطة منها خلال التسعينات، مجلة الاقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة حسيبة بن بوعلي،الشلف،2009

**القوانين والتشريعات:**

35.المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ديسمبر 2001

**المراجع باللغة الاجنبية:**

1.Alain betone –economie generale-edition1994

**مواقع الانترنيت:**

1. Job-interview-site.com. job interview and Creer Guid
2. http://www.andi.dz/

## الملاحق

## مخرجات spss:

**Variables Entered/Removed[b]**

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|---|---|---|---|
| 1 | PME[a] | . | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: taux_de_chomage

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | ,621[a] | ,386 | ,283 | 1.51511 |

a. Predictors: (Constant), PME

**ANOVA[b]**

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 8,646 | 1 | 8,646 | 3,766 | ,100[a] |
| | Residual | 13,773 | 6 | 2,296 | | |
| | Total | 22,419 | 7 | | | |

**ANOVA[b]**

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 8,646 | 1 | 8,646 | 3,766 | ,100[a] |
| | Residual | 13,773 | 6 | 2,296 | | |
| | Total | 22,419 | 7 | | | |

a. Predictors: (Constant), PME

b. Dependent Variable: taux_de_chomage

**المعاملات[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (ثابت) | 16645,479 | 830,661 | | 20,039 | ,000 |
| | PME | 2,940 | ,202 | ,986 | 14,544 | ,000 |