

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كخيار استراتيجي لحل مشكلة البطالة في الجزائر
ا.د. عمر شريف
د. العياشي زرار
جامعة باتنة

<p>Abstract :</p> <p>Late years have seen a growing appreciation of most countries in different degrees of growth that SMEs play a crucial role in the economic development process and achieving the Millennium Development core. And these interests stems from the increasing role in the creation of new jobs and contribute to the increase in exports and capacity for innovation and renewal and the effectiveness of the investment through its responsiveness to change and to maintain the continuity and strengthening the competition and its ability to absorb new technology This is through the study of the reality of Algeria</p> <p>Key words: small and medium enterprises, unemployment, operating, Development economic</p>	<p>ملخص:</p> <p>شهدت السنوات الأخيرة تزايد الإدراك من معظم الدول باختلاف درجات النمو بأن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تقوم بدور حاسم في عملية التنمية الاقتصادية وتحقيق الأهداف الإنمائية الأساسية. وينبع هذا الاهتمام من دورها المتزايد في خلق فرص عمل جديدة ومساهمتها في زيادة الصادرات وقدراتها على الابتكار والتجديد وفعالية الاستثمار فيها من خلال استجابتها للتغيير والمحافظة على استمرارية المنافسة وتقويتها و قدرتها على استيعاب التكنولوجيا الجديدة، وهذا من خلال دراسة واقع الجزائر.</p> <p>الكلمات المفتاحية: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، البطالة، التشغيل، النمو الاقتصادي.</p>
---	--

المقدمة:

إن الإصلاحات التي خاضتها الجزائر منذ الثمانينات والتي أدت بها إلى التغيير التدريجي بالإعتماد على قوى السوق ، قد سمحت بإعادة الاعتبار للمؤسسات الخاصة والإعتراف بالدور الذي تلعبه في التنمية الشاملة ، وقد كان نتيجة ذلك بروز قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الذي جاء كبديل إقتصادي للوضع السيئ الذي عرفته المؤسسات الكبرى في الجزائر، حيث مرت بمرحلة الإفلاس والغلق وكذا تسريح للعمال.

لما كان للمشروعات الصغيرة والمتوسطة دور هام في خلق فرص العمل والحد من مشكلة البطالة أصبحت كخيار استراتيجي معتمد في الكثير من دول العالم، ومن التجارب التي تبرز مكانة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في استيعاب أعداد كبيرة من العمالة، والإسهام في الحد من مشكلة البطالة نجد مثلا تجربة اليابان، الصين، الهند، الولايات المتحدة الأمريكية، ألمانيا، وغيرها من تجارب الدول الأوروبية والآسيوية التي تحقق اليوم أرقاما قياسية في مجال النمو الاقتصادي وخلق فرص الشغل.

وبناء على ماسبق يمثل هذا البحث محاولة لإيضاح الدور الذي يمكن أن تسهم به المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في حل مشكلة البطالة في بلدان المنطقة العربية، هاته المشكلة التي أثرت سلبا على القدرات الانتاجية وانعكست سلبا على معدلات النمو الاقتصادي والتنمية الشاملة في الدول العربية وعلى هذا الأساس فإن إشكالية البحث تتمحور حول السؤال التالي:

ما هو الدور الذي يمكن أن تؤديه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في حل مشكلة البطالة؟ وكيف يمكن اعتبارها كخيار استراتيجي للحد من البطالة في الجزائر؟

أولا: مفاهيم أساسية حول البطالة والعمل.

تعريف البطالة

لقد وردت عدة تعاريف للبطالة يعبر كل واحد منها عن نظرة صاحبه إلى هذه الظاهرة نورد منها مايلي:

أ- تعرف البطالة على أنها عدم وجود عمل في مجتمع ما للراغبين فيه والقادرين عليه، أي أنها تعني صفة العاطل عن العمل، لكن مع هذا هناك أشخاص غير قادرين على العمل مثل: لأطفال، المرضى كبار السن والذين أحيلوا على التقاعد، بالمقابل هناك من هو قادر على العمل ولا يمكن اعتباره بطالا مثل: الطلبة في الطورين الثانوي والجامعي، ونستبعد من هو قادر على العمل ولا يبحث عنه نظرا لغناه المادي وكذلك الذين لديهم منصب شغل ويبحثون عن آخر بأجر مرتفع ويقومون بتسجيل أنفسهم كعاطلين بشكل عام يمكن القول عن الشخص أنه عاطل عن العمل إذا توفر فيه الشرطان: الأول القدرة على العمل و الثاني البحث على العمل^[1].

ب- تعريف البطالة حسب المكتب الدولي للعمل^[2]:

- تتكون فئة البطالين من كل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 59 سنة، ووجدوا أنفسهم في يوم معين أو أسبوع معين في إحدى الفئات التالية:
- بدون عمل: أي الذين لا يعملون مقابل أجر.
 - متاح للعمل: أي الذين باستطاعتهم القيام بالعمل فوراً.
 - يبحث عن العمل: أي الذين اتخذوا خطوات محددة خلال فترة معينة للبحث على عمل مأجور.
- ج- تعريف البطالة حسب الديوان الوطني للإحصاء^[3]:
يعتبر الشخص بطالاً إذا توفرت فيه المواصفات التالية:
أن يكون في سن يسمح له بالعمل - بين 15 سنة و 64 سنة .
لا يملك عملاً عند إجراء التحقيق الإحصائي، ونشير إلى أن الشخص الذي لا يملك عملاً هو الشخص الذي لم يزاوّل عملاً ولو لمدة ساعة واحدة خلال فترة إجراء التحقيق.
أن يكون في حالة بحث عن عمل، حيث أنه يكون قد قام بالإجراءات اللازمة للعثور على منصب شغل.
أن يكون على استعداد تام للعمل ومؤهلاً لذلك.
يمكن ان نصل الى تعريف البطالة ، على أنها كل فرد قادر على العمل ومتوفر على جميع شروط العمل القانونية.
- 2- أنواع البطالة: توجد أنواع عديدة ومختلفة للبطالة نذكرها بصفة عامة ومختصرة فيما يلي^[4]:
- أ- البطالة الاختيارية: وهي تعني وجود عدد من الأفراد لديهم القدرة على العمل ولكن ليس لديهم الرغبة في العمل وذلك عند مستوى الأجر السائد.
 - ب- البطالة الموسمية: وتحدث هذه البطالة بين عمال بعض المهن التي يتصف العمل فيها بالموسمية.
 - ج- البطالة الهيكلية: تعرف البطالة الهيكلية على إنها حالة تعطل في أجزاء من القوة العاملة بسبب التطورات تؤدي إلى اختلاف متطلبات هيكل الاقتصاد القومي عن طبيعة ونوع العمالة المتوفرة
 - د- البطالة الإجبارية: تعرف البطالة الإجبارية على أنها وجود أفراد تتوافر لديهم القدرة على العمل وكذلك الرغبة في العمل عند مستوى الأجر السائد ولكنهم لا يجدون أعمالاً ولا يعملون وبالتالي لا يحققون أي إنتاج.
 - هـ- البطالة الدورية: وهي عبارة عن الحالة التي يتعطل فيها جزء من القوة العاملة متأثراً بحركة الاقتصاد القومي ومسيرة نموه، وينشأ هذا النوع كنتيجة لمرور اقتصاد أي دولة بمراحل تمثل الدورة الاقتصادية.
 - و- البطالة المقنعة: تعرف على أنها حالة يصل فيها الإنتاج الحدي للعمال إلى صفر أو يأخذ قيم سالبة، أي انه إذا تم تشغيل إضافي للعمال فإنهم سوف يكونون في حالة بطالة مقنعة لأنهم لن يضيفوا شيئاً للناتج الكلي، بل على العكس من ذلك فان الاستغناء عنهم سوف يؤدي لزيادة الناتج الكلي.
 - ز- البطالة السلوكية: وهو نوع من البطالة ساد الاعتقاد برواجه نتيجة إجماع بعض العاطلين عن العمل عن الانخراط بوظائف دنيا خوفاً من نظرة المجتمع . وبذلك تركت العديد من المهن التي صنفت ضمن الوظائف الدنيا كالعمل في تنظيف الشوارع وجمع القمامة ... للوافدين من الدول أخرى وبذلك بقاء بعض شباب هذه الدول دون عمل.
 - ح- البطالة الوافدة: وتظهر في الدول التي يأتونها العديد من أبناء الدول المجاورة لها هرباً من البطالة في بلادهم للعمل في أي وظيفة في هذه الدولة مما يجعلهم يزاحمون أبناء هذه الدولة على الوظائف المتاحة خاصة وأنهم يقبلون أجوراً تقل بكثير عما يمكن أن يقبله العمال المحليون.
- 3- مفاهيم عامة حول العمل: يتعلق الأمر هنا، بتسليط الضوء على بعض المفاهيم والتعاريف العامة المستعملة من قبل الاقتصاديين، والخاصة بالشغل^[5]:
- أ- السكان النشطون: إن هيئة الأمم المتحدة (ONU) تعرف السكان النشطين على أنهم أولئك :
"الأشخاص الذين يساهمون في عملية إنتاج السلع والخدمات الاقتصادية الموجهة إلى السوق، بالإضافة إلى أولئك الذين لا يعملون ولكنهم مستعدون للعمل"
كما أن المكتب الدولي للعمل (BIT) له نظريته الخاصة لمفهوم السكان النشطين، " فهم أولئك الأشخاص من الجنسين ذكراً كان أم أنثى؛ والذين يساهمون في عملية الإنتاج خلال فترة زمنية معينة "فترة الاستقصاء"

أما في الجزائر وحسب الديوان الوطني للإحصائيات (ONS) فإن السكان النشطون يتكونون من الأشخاص المشتغلين "يشغلون مناصب عمل" وكذا الأفراد الذين لا يعملون ولكنهم يبحثون عن عمل أو بمعنى آخر مستعدون للعمل (STR).

ب- المشتغلون: إن المشتغل الذي يملك منصب شغل هو ذلك الشخص (مهتما كان سنه) الذي يمارس عملا أو يقوم بأي نشاط له عائد نقدي أو طبيعي وهذا خلال فترة زمنية معينة وهي فترة الاستقصاء. فالمشتغلون هم أولئك الذين:

- يمارسون عملا خلال فترة زمنية معينة
- غائبون عن عملهم خلال فترة الاستقصاء
- يتابعون دراستهم مع القيام بنشاط ذو عائد مادي
- هم في عطلة مرضية لمدة قصيرة الأجل (أقل من ثلاث أشهر)
- الشباب الذين يقومون بأداء واجب الخدمة الوطنية
- الدائمون في سلك جيش التحرير الوطني
- المتقاعدون الذين يمارسون نشاطا ما... الخ

ثانيا: أسباب وأثار البطالة في الجزائر:

1- أسباب البطالة في الجزائر: تتعدد الأسباب التي تؤدي إلى تقشي البطالة خاصة عنصر الشباب، يمكن أن نجعلها في نقطتين: عوامل مشتركة بين الدول النامية بصفة عامة والدول العربية بصفة خاصة، وعوامل خاصة بالجزائر.

أهم العوامل المشتركة: يمكن تلخيص أهم العوامل في النقاط التالية:

☐ ارتفاع معدلات النمو الديموغرافي العربي.
☐ عدم التمكن من خلق فرص عمل كافية تتوافق مع الأعداد المتزايدة من الداخلين إلى سوق العمل بسبب ضعف الاستثمارات.

☐ عجز سوق العمل عن استيعاب الخريجين الحاصلين على مؤهلات علمية بأنواعها المختلفة.

☐ انفتاح سوق العمل أمام العمالة الوافدة من كل دول العالم وبالخصوص الدول الآسيوية.

☐ سيادة ثقافة "العيب" التي عدم استعداد الشباب لممارسة العديد من الأعمال المهنية و الحرفية التي هي دون الأعمال المكتتبية و الإدارية في الترتيب الوظيفي .

☐ إغراق الأسواق في البلدان العربية بمنتجات الدول الغنية ذات المميزات التنافسية و التي بالضرورة ستقضي على الصناعة المحلية.

☐ انتشار ظاهرة الفساد الإداري و الوساطة و المحسوبية في تشغيل الباحثين عن العمل.

☐ تقادم آثار الثورة العلمية التكنولوجية على العمالة، حيث حلت الفنون الإنتاجية المكثفة لرأس المال محل العنصر البشري، مما يؤدي إلى انخفاض الطلب عليه.

☐ الظروف السياسية القاسية في بعض بلدان الوطن العربي أدت إلى هروب و هجرة الشباب من مختلف الأعمار ، مما خلق اختلالا في سوق العمل العربي.

العوامل الخاصة بالجزائر: يمكن إيجاز أهمها فيما يلي:

☐ اعتماد الجزائر في صادراتها الخارجية على المحروقات بشكل كبير ،وبحكم صعوبة التحكم في أسعارها ،ترتب عن ذلك انكماش الاقتصاد الجزائري ،الشيء الذي أدى إلى انخفاض النمو الاقتصادي و فرص التوظيف ،كما أن انخفاض حصيلة الصادرات يكون له آثار انكماشية مضاعفة على الدخل و العمالة خاصة في قطاعات التصدير.

☐ تخفيض سعر صرف الدولار الأمريكي مقابل العملات الأخرى ، الشيء الذي ترتب عليه إضعاف القوة الشرائية للموارد المتاحة من العملات الأجنبية ، لان أغلبها بالدولار، مما يعني تقييد قدرتها على الاستيراد بتلك العملات ،وما يتبعه من انكماش في دعم الواردات من السلع الاستهلاكية أو الإنتاجية.

☐ فترة الإصلاح الهيكلي في الجزائر ، و التي ساهمت في تقادم ظاهرة البطالة من خلال موجة التسريحات الناتجة عن تطبيق الخصخصة وكذا عمليات الحل و التصفية التي عرفتها المؤسسات العمومية المفلسة ، اذ سجل خلال فترة الإصلاحات فقدان أكثر من 360 ألف منصب عمل خلال الفترة 94-98 .

تراجع النمو الاقتصادي وكذا نمو القطاع الصناعي الذي يحقق معدلات نمو سلبية منذ 1991 . رغم استئناف النمو خلال السنوات الباقية .
 نقص مصادر التمويل و الإنعاش و تمويل المشاريع الاقتصادية ، وهذا راجع لضعف أداء الجهاز الإنتاجي ، وضآلة الادخار من قبل الأعوان الاقتصاديين بسبب انخفاض القدرة الشرائية للعائلات هذا من جهة ، وبسبب نظام الفوائد المطبقة في البنوك غير الإسلامية و الذي لا يشجع على الادخار لأسباب عقائدية يجنبنا الربا من جهة أخرى. بالإضافة إلى عدم مرونة التعاملات البنكية أحيانا.
 أزمة المدفوعات الخارجية التي تعرفها الجزائر و التي تمتد جذورها إلى بداية الثمانينيات، رغم تأخر تأثيرها على الاقتصاد الوطني حتى سنة 1986. إضافة إلى مدى تأثير خدمات الديوان و الشروط القاسية التي تفرضها المؤسسات المالية الدولية بموجب الإصلاح و الإنعاش الاقتصادي ، و التي تتميز بارتفاع التكلفة الاجتماعية و ما يصاحبها من تسريح جزئي و جماعي للعمال.
 ميل الدولة إلى اعتماد سياسة التشغيل بالصيغة التعاقدية بدلا من التوظيف الدائم، خاصة في قطاع الإدارة والخدمات.
 عدم التوازن في عملية التوظيف بين الذكور و الإناث ، حيث لا تتعدى نسبة توظيف الذكور في بعض الهيئات 5-10 % لتبقى النسبة الباقية لصالح الإناث، وكذا الحال في جهاز المساعدة على الإدماج المهني للشباب وجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات ، وهذا ما ساهم في تقشي ظاهرة الحرقة ، الانتحار ، الإجرام ، الفقر... الخ.

الجدول 1: تطور نسبة البطالة للفترة (1998_2007)

2007	200	200	200	200	2002	200	200	199	199	
	6	5	4	3		1	0	9	8	
11,8	12,3	15,3	17,	37,7	30,2	27,3	السند	29,	29,2	نسب
%	%	%	7%	%	0%	0%	وات	30	6%	البطا
								%		لة

المصدر: وزارة العمل و التضامن الاجتماعي S.E.N.C+ تقارير مختلفة.

نلاحظ من الجدول أن نسب البطالة عرفت ارتفاعا في الفترة 1998-2003 أين انتقلت 29,26% سنة 1998 إلى 37,7% سنة 2003* ، أما الفترة 2004-2007 فعرفت فيها نسب البطالة انخفاض من 17,7% سنة 2004 إلى 11,8% سنة 2007 ، وذلك نتيجة للسياسات المنتهجة و من بينها السياسة الاقتصادية الخاصة بترقية الشغل مكافحة البطالة . (* سنة 2003 ، و ذلك فترة التعديل الهيكلي).
 وتجدر الإشارة إلى أن البطالة مست بالأخص فئة الشباب، حيث بلغت نسبة طالبي الشغل البالغين من 30 سنة 70% سنة 2006 كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (2): الفئة البطالة حسب السن للفترة 2006-2003

2006		2003		العدد والنسبة السن
النسبة	العدد	النسبة	العدد	
70,10%	869879	72,4%	1505297	أقل من 30 سنة
29,9%	370962	27,6%	572973	أكثر من 30 سنة
100%	1240841	100%	2078270	المجموع

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات.

من جهة أخرى تجدر الإشارة إلى ارتفاع حصة المرأة ضمن فئة البطالة من 15,3% سنة 2003 إلى 20,4% سنة 2006 ، غير أن حصة الفئة السنوية من مجموع الفئة الشغيلة ارتفعت من 16,9% سنة 2003 إلى

96,13% الجدول رقم (2): الفئة البطالة حسب السن للفترة 2003-2006 سنة 2006 ، و الجدول التالي يبين الفئة البطالة حسب الجنس.

الجدول رقم (3): الفئة البطالة حسب الجنس للفترة 2003-2006

العدد والنسبة والجنس	2003		2006	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة
الرجال	1759933	84.68%	988288	79.60%
النساء	1318337	15.32%	252553	20.40%
المجموع	2078270	100%	1240841	100%

المصدر : الديوان الوطني للإحصائيات.

2- آثار البطالة في الجزائر: يمكن تقسيم آثار البطالة إلى آثار اقتصادية و آثار اجتماعية و نفسية .
 2-1_ الآثار الاقتصادية : نذكر منها بينها^[6]:

فقدان المهارات و الخبرات :لا تملك الجزائر الإمكانيات اللازمة للحفاظ على المهارات و الخبرات المكتسبة ، لذلك مع مرور الزمن تندثر هذه المكاسب من عند العمال المتخصصين نتيجة بطالتهم و عدم تشغيلهم في المكان المناسب لمؤهلاتهم ، مما يؤثر سلبا على مردود يتهم في الإنتاج إذا ما أعيد إدماجهم من جديد ، أما إذا لم يتم تشغيلهم فان مهاراتهم تتلاشى نهائيا.

تبديد أموال الدولة:ففي الجزائر مقابل أن يقوم البطالون بتقديم منتجات أو خدمات للدولة و المجتمع عموما و لعائلاتهم و أنفسهم خصوصا و يساهمون في البناء الاقتصادي للدولة و رفع مداخلها ، تقوم الدولة بالإنفاق على الطبقة العاطلة عن العمل في المجتمع بدون مقابل ، مما يضيف عبئا يتحمل كاهل الدولة و يقطع من نفقاتها على المشاريع الكبرى و المرافق العامة.

2-2_ الآثار الاجتماعية والنفسية : للبطالة آثار عديدة تترك بصماتها على الشباب و الأسرة بشكل خاص و على المجتمع بشكل عام، نذكر منها:

الجريمة والانحراف: إن عدم حصول الشاب على الأجر المناسب للمعيشة أو لتحقيق الذات يلجأ إلى الانحراف أو السرقة أو النصب و الاحتيال لكي يستطيع تحقيق ما يريد سواء المال أو ذاته .

وفي دراسة أمريكية أكدت وجود علاقة طردية قوية بين البطالة و الجرائم التي تندرج تحت الاعتداء على النفس (الاغتصاب ، القتل ، السرقة ، الإيذاء الجسدي)حيث أكدت هذه الدراسة أن ارتفاع نسبة البطالة في الولايات المتحدة الأمريكية بمعدل يؤدي إلى زيادة جرائم القتل ب15% و جرائم العنف بنسبة 3,4% و جرائم الاعتداء على الممتلكات بنسبة 2,4% أما الجزائر فحدث ولا حرج فيها ولا يمكن القول بان البطالة هي السبب المباشر للجريمة وإنما تحتوي على بذور الجريمة إذ صاحبها عوامل معينة بظروف معينة.

تعاطي المخدرات : إذ يعتقد بعض الباطلين أن تعاطي المخدرات هو الحل للهروب من الواقع المر الذي يعيشه لأنها تبعده عن التفكير في مشكلة عدم وجود عمل و النتيجة هي الجريمة والانحراف .

الاكتئاب : تظهر حالة الاكتئاب بنسبة اكبر لدى العاطلين عن العمل مقارنة بالعاملين ، وتتفاقم حالة الاكتئاب باستمرار وجود الفرد في حالة بطالة ،مما يؤدي إلى الانعزالية ،التي تؤدي بدورها إلى قيام الفرد العاطل بالبحث عن وسائل بديلة تعينه على الخروج من معيشة واقعه المؤلم،وتتمثل هذه الوسائل في تعاطي المخدرات أو الانتحار.

الشعور بعدم الانتماء: هو شعور العاطل عن العمل بعدم الانتماء إلى البلد الذي يعيش فيه لأنه لا يستطيع أن يوفر له مصدر للعمل، وبالتالي ينتمي إلى أي بلد آخر يستطيع أن يوفر له فرصة عمل.
 الهجرة : حيث يجد بعض الشباب أن الهجرة إلي بلاد عربية أخرى أو بلاد غربية هي حل لمشكلة عدم الحصول علي العمل ،وان العمل في البلد الآخر هو الحل الأمثل.

الإصابة بالأمراض النفسية و البدنية: يتسم الكثير من العاطلين عن العمل بعدم السعادة و عدم الرضا و الشعور بالعجز و عدم الكفاءة ، مما يؤدي إلى اعتلال في الصحة النفسية ، حيث أثبتت بعض الدراسات أن العاطلين عن العمل تركوا مقاعد الدراسة بهدف الحصول على عمل ثم لم يتمكنوا من ذلك فأصبحوا بحالة من البؤس و العجز. إن الحالة النفسية و العزلة التي يعانيها كثير من العاطلين عن العمل تكون سببا للإصابة بكثير من الأمراض كارتفاع ضغط الدم ، وارتفاع الكوليسترول إضافة إلى معاناة سوء التغذية، أو اكتساب عادات تغذية سيئة وغير صحية.

التفكك الأسري: والذي يحدث بتراكم الآثار السابقة ، وكلها ناتجة عن المشكلة السابقة ، وهي البطالة. ثالثا: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في استحداث الوظائف وامتصاص البطالة

1- مفاهيم عامة حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: لقد اختلف تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من دولة إلى أخرى ومن فترة إلى أخرى في نفس البلد الواحد وذلك نتيجة اختلاف درجة النمو وحجم ووضعية النشاط الاقتصادي من جهة واختلاف المعايير المأخوذ بيها لوضع تعريف لهذا النوع من المؤسسات. فالمؤسسة الصغيرة في اليابان تعتبر كبيرة في بعض الدول الأخرى ولا يختلف الوضع في الدول العربية عن غيرها من الدول، حيث تتباين تعاريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ففي اليمن تعد المؤسسة صغيرة عندما تضم أقل من 04 عمال، وتعد متوسطة عندما يتراوح عدد العاملين بين 04 و 09 وتعد كبيرة عندما يزيد عدد العاملين عن 10 عمال. وفي الأردن تعد المؤسسة صغيرة عندما يتراوح عدد العاملين بين 02 و 10 عمال، وتعد متوسطة عندما يتراوح عدد العاملين بين 10 و 25 عاملا أما المؤسسات الصغرى فهي التي تضم 04 عمال . وفي تقرير أعدته منظمة الخليج للاستشارات الصناعية تم تعريف هذه المؤسسات من منطلق رأس المال، واعتبرت المؤسسات التي يقل رأسمالها عن مليون دولار أنها مؤسسات صغيرة وتلك التي يتراوح رأس مالها من 02 و 06 ملايين دولار أنها مؤسسات متوسطة ، والمؤسسات الكبيرة هي التي يزيد رأسمالها عن 06 ملايين دولار.

وبالنسبة للجزائر فقد اعتمد القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تصنيف المؤسسات على ثلاث معايير، وهي: حجم العمالة (المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي التي تشغل من 01 إلى 250 عاملا) ، رأس المال (أقل من 20 مليون دينار حتى 02 مليار دينار)، مجموع الأصول (أقل من 10 ملايين دج حتى 200 مليون دج) [7]

2- خصائص وميزات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وقدرتها على الحد من البطالة :

من بين خصائص وميزات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي جعلتها قادرة على دفع وتيرة التنمية الاقتصادية والإجماعية والإسهام في الحد من البطالة نذكر ما يلي [8]:

- 1 - ترقية روح المبادرة الفردية والجماعية باستحداث أنشطة اقتصادية سلعية أو خدمة لم تكن موجودة من قبل وكذا إحياء أنشطة اقتصادية تم التخلي عنها كالصناعات التقليدية.
- 2 - إعادة إدماج المسرحين من مناصب عملهم جراء الإفلاس لبعض المؤسسات العمومية أو بفعل تقليص حجم العمالة فيها نتيجة إعادة الهيكلة والخصوصية وهو ما يدعم إمكانية تعويض بعض الأنشطة المفقودة.
- 3 - استحداث فرص عمل جديدة سواء بصورة مباشرة، وهذا بالنسبة لمستحدثي المؤسسات أو بصورة غير مباشرة عن طريق استخدامهم لأشخاص آخرين ومن خلال الاستحداث لفرص العمل يمكن أن تتحقق الاستجابة السريعة للمطالب الاجتماعية في مجال الشغل، كما أن هذه المؤسسات تسعى إلى توفير العمل للعمال الذين لا يلبون احتياجات المؤسسات الكبرى، وتدفع في العادة أجورا أقل مما تدفعه المؤسسات الكبرى، حيث تكون في المتوسط مؤهلاتهم العلمية أدنى من تلك التي يتحصل عليها الذين يعملون في المؤسسات الكبرى، كما هو الشأن في الولايات المتحدة الأمريكية، حيث يتزايد باستمرار عدد العاملين في المؤسسات الصغيرة. ففي الفترة ما بين 1988 و 1992 فإن نسبة % 70 من النمو الوظيفي حدث في هذه المؤسسات والتي تستقطب العديد من الأفراد الذين لم يسبق لهم العمل، وبالتالي تساهم في تخفيض حجم البطالة.
- 4 - استعادة كل حلقات الإنتاج غير المربحة التي تخلصت منها المؤسسات الكبيرة من أجل إعادة تركيز طاقاتها على النشاط الأصلي.

- 5 - يمكن أن تشكل أداة فعالة لتوطين الأنشطة في المناطق النائية مما يجعلها أداة فعالة هامة لترقية وتمكين الثروة المحلية وإحدى وسائل الاندماج والتكامل بين المناطق
 - 6 - يمكن أن تكون حلقة وصل في النسيج الاقتصادي من خلال مجمل العلاقات التي تربطه لباقي المؤسسات المحيطة والمتفاعلة معها والتي تشترك في استخدام ذات المدخلات.
 - 7 - تشكل إحدى مصادر الدخل بالنسبة لمستخدميها ومستخدمهم كما تشكل مصدر إضافيا لتنمية العائد المالي للدولة من خلال الاقتطاعات والضرائب المختلفة.
 - 8 - تشكل إحدى وسائل الإدماج للقطاع غير المنظم والعائلي.
 - 9 - تتماشى مع ظاهرة وفرة العمل وقلة رأس المال لأنها تستخدم فنون إنتاج بسيطة
 - 10 - سهولة تكوين هذه المؤسسات ، فهي لا تحتاج إلى رؤوس أموال ضخمة، ويمكن أن تكون على شكل مؤسسة أفراد أو شركات تضامن، كما أن الإجراءات الإدارية المرتبطة بتكوينها تكون مبسطة.
- 3- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومساهمتها في الحد من البطالة.
- تؤدي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دوراً ريادياً في إيجاد فرص عمل، واستيعاب نسبة كبيرة من القوى العاملة بمستوياتها المختلفة، ومن ثم مساهمتها في التخفيف من حدة مشكلة البطالة، وضمان استدامة عملية التنمية الاقتصادية. فالمصدر الحقيقي لتكوين القدرات التنافسية واستمرارها هو "المورد البشري" الفعال، وعلى هذا الأساس، تجلى الاهتمام بها من قبل الحكومات والأفراد في الوقت الراهن، نظراً للأدوار التي تسعى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى تحقيقها، إذ تعتبر :
- مصدر كبير منتج وخالق لفرص العمل: لأنها تعتمد على تكثيف العمالة عكس المؤسسات الكبرى التي تتطلب استثمارات رأسمالية كبيرة، وأنماط تكنولوجيا كثيفة رأس المال وقليلة العمالة، ومهارات فنية متخصصة ومتطورة لا تتوفر معظمها في البلدان. النامية؛ إذ تستوعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ما بين 60- 80 % من مجموع الوظائف في سوق العمل، فعلى سبيل المثال - وفرت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالولايات المتحدة الأمريكية خلال الفترة 1992 - 1998 أكثر من 15 مليون، فرصة عمل جديدة، مما خفف من حدة البطالة وأثارها السيئة، وفي دراسة عن دول الإتحاد الأوربي في عام 1998 ، تبين أن هذه المؤسسات توفر حوالي 70 % من فرص العمل بدول الإتحاد الأوربي، وفي البلدان العربية توفر هذه المؤسسات حوالي 57 % من إجمالي العمالة بالقطاع الصناعي في نهاية التسعينات.
- مصدر لتنمية المواهب والإبداعات والابتكارات وإرساء قواعد التنمية الصناعية، إذ تشير الدراسات المتخصصة في هذا الميدان إلى أن عدد الاختراعات التي تحققت عن طريق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تزيد عن ضعف مثيلاتها في المؤسسات الكبرى.
- مصدر لإتاحة الفرص لجميع شرائح المجتمع ولجميع المناطق، ليكون لهم دوراً فاعلاً ومؤثراً على الاقتصاد الوطني، من خلال تعبئة رؤوس الأموال من الأفراد والجمعيات والهيئات غير الحكومية، وبالتالي تعمل على تنمية السلوك الإدخاري لدى الأفراد، وغيرها من مصادر التمويل الذاتي.
- وتدعم منظمة العمل العربية هذا التوجه، في مقابل تركيز البنك الدولي على السياسات والإجراءات المالية والنقدية لتحقيق الإصلاحات الاقتصادية الهيكلية في العديد من البلدان العربية، خاصة وأن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتميز بانخفاض حجم رأس المال المستثمر، واعتمادها على المواد الأولية المحلية، وعلى وجه الخصوص في المناطق الريفية، ومرونتها في الانتشار في مختلف المناطق، والقدرة على التوسع بما يؤدي إلى تحقيق التنمية المتوازنة جغرافياً، وإمكاناتها في التجديد والمرونة والتكيف مع تغيرات السوق، فضلاً عن أن استثمار رؤوس الأموال في مشروع صناعي صغير أو متوسط يخلق فرص عمل أكثر من استثمار ذات المبلغ في مشروع صناعي كبير، ويحقق بالتالي مجالات واسعة في توليد فرص العمل، بحيث أصبحت المشروعات الصغيرة تمثل "مستودعاً" لفرص العمل الجديدة، وأداة من أدوات وبرامج مكافحة البطالة، والحد من العمل غير المنظم.
- تعاني معظم البلدان النامية عموماً والجزائر خصوصاً من مشكلة البطالة بمختلف أشكالها كالبطالة السافرة والبطالة المقنعة، لأنها تتصف بالنمو السريع للسكان) عدد السكان في الجزائر يزداد في المتوسط بمقدار 500.000 نسمة سنوياً (والقوى العاملة) أيضاً بدورها تزداد بمقدار لا يقل في المتوسط عن 300.000 فرد سنوياً)، بالإضافة إلى توظيف الأعداد الكبيرة من العمالة غير المدربة عادة في أعمال منتجة يمثل مشكلة حقيقية.

كما أن هناك شبه إجماع بين الاقتصاديين على عدم قدرة المؤسسات الكبيرة على توفير فرص عمل كافية لامتصاص البطالة المنتشرة سواء في البلدان النامية أو المتقدمة على حد سواء، أو استيعاب الأعداد المتزايدة من القوى العاملة، التي تعرض خدماتها كل عام في سوق العمل، ومن هنا أدركت دول العالم الدور المهم للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إستيعاب أعداد كبيرة من العمالة، والإسهام في حل مشكلة البطالة، واحتواء الكوادر البشرية في سوق العمل، وتحويلها إلى قوة عمل حقيقية ومنتجة من خلال إنخراطها في حركة الإنتاج داخل هذه المؤسسات.

رابعاً: البطالة في الجزائر ودور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد منها.

1- سوق العمل في الجزائر: لقد تميز سوق الشغل بالجزائر منذ النصف الثاني للثمانينيات إلى غاية عام 1999 بارتفاع كبير في نسبة البطالة وصلت في بعض الأحيان إلى أكثر من 30 %، فالأزمة الاقتصادية الحادة التي عاشتها خلال هذه الفترة و التي اتسمت بتراجع كبير في حجم الاستثمارات و انخفاض أسعار النفط قد أدت إلى بروز إختلالات كبيرة في سوق الشغل بحيث تقلصت فرص العمل المتاحة بدرجة كبيرة في نفس الوقت الذي سجل فيه تزايد أكبر لطالبي العمل، إضافة لما ترتب عن الإصلاحات الاقتصادية التي باشرتها الجزائر وشروعها في تطبيق مخطط إعادة الهيكلة الذي كانت أولى نتائجه غلق مئات المؤسسات وتسريح آلاف العمال^[9].

تفاقم ظاهرة البطالة مس كل الفئات الإجتماعية لاسيما الشباب و أصحاب الشهادات العلمية، فمن مجموع العاطلين عن العمل و البالغ عددهم الآن 1.7 مليون شخص نجد ان أكثر من 73 % منهم تقل أعمارهم عن 30 سنة ، ونسبة البطالة إرتفعت بشكل كبير حيث كانت :
سنة 1987 في حدود 17 % .
سنة 1995 في حدود 28 % .
سنة 1999 في حدود 30 % .

وكان برنامج الانتعاش الاقتصادي الذي عرفته الجزائر في السنوات الأخيرة قد انعكس إيجاباً الحد من مشكلة البطالة، حيث تراجع نسبة البطالة في الجزائر إلى النصف خلال السنوات الماضية، إذ سجلت الأرقام الرسمية لسنة 2005 نسبة 15.3% مقابل 29.5% سنة 2000.

2- العوامل المؤثرة في تطور الشغل في الجزائر:

- العامل الديمغرافي: حيث لا يزال عدد السكان الجزائريين في تزايد مستمر بنسبة أكثر من 70% شباب بعدما تراوحت في وقت مضى بين 43 % و 55 % مع الملاحظة أن عدد المتمدرسين رغم أنه عدد مرتفع إلا أن نسبة معتبرة منهم يتعرضون للتسرب المدرسي في الطورين الأول و الثاني أساساً حيث تقدر نسبة المتمدرسين بـ 41,6% فقط عند فئة الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 13 و 18 سنة وبـ 60,9 % عند الفئة التي تتراوح أعمارهم بين 16 و 18 سنة . و بالتالي تعتبر هذه الفئة المصدر الأساسي لفرص الشغل المبكر ولهذا نلاحظ تزايد الفئة العاملة المحتملة في سن العمل بين 15 و 59 سنة.

- مؤشر العرض في سوق العمل: إن نسبة العرض و قلته تؤدي حتماً إلى ركود سوق العمل وبالرجوع للإحصائيات المسجلة نجد أنه قد قدر التزايد المسجل في الفترة الممتدة بين سنتي 1987 و 1998 بـ 3,9 % أي عرض إضافي للعمل قدره 257000 شخص.

أما في الفترة الممتدة بين سنتي 1997 و 2000 فقد بلغ التطور فيه وتيرة متوسطة قدرها 3,15% سنوياً أي عرض عمل إضافي قدره 263000 شخص أي بزيادة قدرها 6000 شخص مقارنة بالفترة السابقة.

- مؤشر الطلب في سوق العمل: إن مؤشر الطلب يجب أن يتناسب مع مؤشر العرض و لكن اختلال سوق العمل بالجزائر يعكس تزايد الطلب مقابل قلة عروض العمل.

- مؤشر البطالة : إن نسبة البطالة تفاقمت بسبب الاختلال بين حجم السكان العاملين . و تيرة زيادة عدد مناصب الشغل.

3- الإجراءات المتخذة لتخفيف ضغوط سوق العمل:

البرامج الخاصة لتشغيل الشباب: وهذا النظام ورث نظام سابق يسمى الإدماج المهني لشباب سنة 1990 ويسمى هذا البرنامج الحالي بالعمل المأجور المؤقت أو العمل بمبادرة محلية والهدف منه توفير منصب ولو مؤقت للشباب العاطل حسب الشروط المنصوص عليها في القانون وقد هدف هذا البرنامج إلى :

- تخفيف ضغوط سوق العمل
- تقليص البطالة.
- تخصص الشباب العاطل.
- مساهمة الجماعات المحلية في الوظائف.

وكانت هذه الترتيبات ترمي إلى مساعدة الشباب البطالين في اكتساب خبرة مهنية خلال مدة تتراوح من بين 3 إلى 12 شهر ثم تتولى الجماعات المحلية توظيف هؤلاء الشباب على أن تتلقى المعونة المالية من الصندوق الخاص بالمساعدة على تشغيل الشباب منذ سنة 1996 ثم الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب. ومن بين الإجراءات هذا التشغيل المؤقت:

- القرض للبحث عن العمل: والهدف منه هو التكوين وإعادة التأهيل ويسير من طرف الصندوق الوطني لتأمين على البطالة للذين فقدوا العمل لأسباب اقتصادية.
- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب: التي تسير المؤسسات المصغرة.
- الوكالة الوطنية لدعم الاستثمار: وهدفها ترقية الاستثمار.
- الصندوق الوطني لتأمين عن البطالة: أنشأ سنة 1994 وهدفه حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية خلال فترة مؤقتة قدرها 3 سنوات.

كل هذه الإجراءات المتخذة لصالح الشباب العاطل كانت تهدف في مجموعها إلى تشغيل الشباب بشكل مؤقت وكذا استغلال الإمكانيات المتوفرة في بعض القطاعات إضافة إلى ترقية روح المبادرة لشباب العاطل وأخيرا توفير بديل لمنصب العمل الدائم في حدود الإمكانيات المتاحة.

ومن حيث النتائج حتى سنة 1994 استفاد 332 ألف شاب من منصب عمل لمدة متوسطة 6 أشهر وإنشاء ما يصل إلى 160 ألف منصب دائم، إضافة إلى أن نسبة الإدماج قدرة 3.3 خلال فترة 1990 و 1994.

- عقود ما قبل التشغيل: عرف هذا المشروع سنة 1998 وهو موجه لحاملين الشهادات الجامعية والتقنيين السامين، وكذا طالبي العمل بدون خبرة مهنية، والذين يطلبون العمل لأول مرة ويتلقى المستفيد من هذا البرنامج خلال فترة 12 شهر مقابل من طرف الدولة قدرا أول ب: 6 آلاف دينار ثم عدل إلى 8 آلاف دينار جزائري فيما بعد بالنسبة لخرجي الجامعات أما التقنيين السامين فيتقاضوا مبلغ قدر 4500 دينار .

- المؤسسات المتوسطة والصغيرة: لقد أصبح هذا النوع من أهم البرامج التي وضعت خصيصا لدعم فئة الشباب الراغبين في إنشاء مؤسسات وكذا العمال الذين تعرضوا لتسريح لأسباب اقتصادية ووضع عمليا سنة 1997 ويموله صندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، وتسيره الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، ولما كان هذا الإجراء موضوع دراستنا فسنفصل فيه في العنصر الموالي.

4- دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من مشكلة البطالة بالجزائر :

لقد برز دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عندما عدلت الحكومة عن سياسة التعيين الإجباري للخريجين في القطاع العمومي، الذي كان يترتب عنه وجود "بطالة مقنعة"، بالإضافة إلى عوامل أخرى عملت على تدني كفاءة الأداء في المؤسسات الاقتصادية الكبرى، مع تسريح الأعداد الهائلة من العمالة كحل ارتجالي^[10].

وقد خصصت للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وزارة كاملة عام 1994 ، وهذه الأخيرة ساهمت بقسط متواضع بالنسبة لعملية خلق مناصب العمل وتشغيل الأفراد. مما يجعلنا نركز عليها أكثر من غيرها من الآليات المذكورة في هذا الميدان [2] ويمكن توضيح توزيع اليد العاملة في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (العام والخاص) في الفترة الممتدة من سنة 2001 إلى نهاية السداسي الأول من سنة 2007 حسب الأرقام الموضحة في الجدول الموالي:

الجدول رقم (04) : تطور العمالة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للفترة 2001-2007

البيان	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
العمالة في القطاع الخاص	5035	5380	5503	5927	6429	70813	7382
العدد	41	55	86	58	87	6	89
نسبة التغير	-	6.85	2.29	7.69	8.47	10.13	4.25
العمالة في القطاع العام	7476	7476	7476	7182	7628	61661	5992
العدد	3	3	3	6	3	5	5
نسبة التغير	-	0	0	-3.92	6.20	19.16	2.81
نسبة البطالة %	27.3	25.8	23.7	17	15.3	12.3	11.8

المصدر : من إعداد الباحث اعتمادا على المصادر التالية:

- بريش السعيد : تقييم تجربة الاقتصاد الموجه والإصلاحات الاقتصادية ودور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية (واقع وآفاق)، مرجع سابق ، ص 107.
- نسبة البطالة لسنة 2007 مستخرجة من بيان مجلس الحكومة الصادر بتاريخ 2008/1/23، المنشور على موقع وزارة الشؤون الخارجية : http://193.194.78.233/ma_ar/stories.php?story=08/01/23/4695306
- M. ouyahia, M. Belattaf: Analyse de dynamique de la PME agro-alimentaire cas de secteur privé de la wilaya de Bejaia, colloque international, dynamisation de la gestion des PME : Innovation, technique, formation ; Biskra, Algérie, 12/13 Avril 2004,P7.
- Bulletin D'information Economique, données des 'années 2004/2005/2006/2007, DSIS, ministère de la PME et de l'artisanat.
- Bulletin D'information publié par l'Office nationale des statistiques (ONS),le 22/5/2007.

توضح معطيات الجدول الزيادة المستمرة في عدد الأجراء بالنسبة لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة، حيث بلغت أقصاها في سنة 2006 وفاقت نسبة 10% مقارنة بسنة 2005 حيث لم تتعد 8%، ووصلت نسبة الزيادة في المتوسط 6.61% طيلة سنوات الفترة (2001-2007)، وهو ما ساعد على امتصاص البطالة وانخفاضها من 27.3% سنة 2001 إلى 17% سنة 2004 وصولا إلى نسبة 11.8% في نهاية سنة 2007 حسب التقارير الرسمية الصادرة عن مجلس الحكومة، أما مؤسسات القطاع العام فلم تعرف أي تطور على صعيد الزيادة في عدد الأجراء، بل هو في انخفاض مستمر عموما نظرا لزيادة تسريح العمال كنتيجة لتسارع وتيرة الخصخصة التي مست 10 مؤسسات عمومية سنة 2004، بالرغم من التطور الذي يوضحه الجدول السابق حيث قدرت نسبة الزيادة في عدد المُشغلين بما يقارب الضعف، إلا أن بعض النقائص المرتبطة بهذا القطاع لا تزال قائمة، فالتقويم الدوري للتشغيل المنظم في القطاع الخاص ضمن مؤسساته الصغيرة والمتوسطة لا يزال صعب الانجاز في الوقت الراهن، "فمثلا العمال الأجراء المصرح بهم والبالغ عددهم 550386 عامل في سنة 2003، لا يشكلون إلا نسبة 15% من إجمالي العمال الأجراء في القطاع" [11].

الخلاصة:
 لقد سجلت الجزائر خلال السنوات الأخيرة تحسنا ملحوظا من مختلف المؤشرات الاقتصادية نتيجة الارتفاع المحسوس في أسعار النفط الذي رافقته سياسة توجيه الموارد نحو الاستثمار و انجاز البنية التحتية الاساسية التي تنعكس ايجابا على انتعاش جميع الجوانب منها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، مما يؤدي بطبيعة الحال الى تقليص فجوة البطالة.

يتعين التذكير بأنه وبالنظر الى الوضعية الاقتصادية الحالية أصبحت المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من الركائز الاساسية الكبرى التي يجب الاهتمام بها من أجل عملية الحصول على مقاييس الخبرة و الاستشارة ، وكذلك البحث عن الشراكة مع مختلف المتعاملين على مستوى الأسواق الدولية ، مما يستوجب عليها تحمل جزء

هام من عبء خلق مناصب الشغل و الثروة و خلق التوازنات السوسيو-اقتصادية. ويجاد الحلول الاساسية ذات فعالية تستعملها فى مواجهة الاوضاع الاقتصادية الراهنة ، مما يتماشى ووضعيتها داخل السوق .

الهوامش :

- [1] مصطفى سلمان وآخرون، مبادئ الاقتصاد الكلي. دار المسيرة للنشر و التوزيع، الأردن 2000م، ص 237 .
- [2] Bureau international du travail , la normalisation international du travail, (nouvelle série 53, GENEVE, 1953), pp 48-49.
- [3] l'office national des statistiques ,l'emploi et le chômage, (données statistiques, nr226, éditions ONS), ALGERIE, 1995, p8
- [4] مشروع التقرير التمهيدي حول الانعكاسات الاقتصادية والاجتماعية لبرنامج التعديل الهيكلي، الدورة الثانية عشرة، نوفمبر 1998، ص29.
- [5] لخلف عثمان، واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسبل دعمها وتنميتها - دراسة حالة الجزائر - لأطروحة الدكتوراه (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير ، جامعة الجزائر.
- [6] عبد الرزاق محمد الصالح،"ظاهرة العولمة وتأثيرها على البطالة في الوطن العربي،الواقع والاحتساب"،مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير،قسم العلوم الاقتصادية،كلية الإدارة والاقتصاد، الأكاديمية الغربية المفتوحة في الدنمارك،2008،ص85.
- [7]القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة المؤرخ في 2001/12/12.
- [8] Media Bank N° 34- fevrier- mars 1998, P:5
- [9] مشروع التقرير السنوي حول التنمية البشرية لسنة 2000 . نوفمبر 2000، CNES ، الجزائر.
- [10] استناد إلى معطيات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي (CNAS)، 2003.