

الاستثمار في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كدعامة في حوكمة سياسات التشغيل والتقليل
من ظاهرة البطالة - حالة الجزائر -

**Investment in the SME sector as a pillar in the governance of
employment policies and reducing unemployment**

مرداسي خلود¹، تفرات يزيد²، بصري ريمة³

MERDASSI Khouloud¹, TAGRARET Yazid², BESSERI Rima³

¹ مخبر (COFIFAS) جامعة أم البواقي (الجزائر)، Loudloud84@gmail.com

² مخبر (COFIFAS) جامعة أم البواقي (الجزائر)، Yazidtagraret400504@gmail.com

³ جامعة الجزائر3 (الجزائر)، besseriadam20@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2019/05/16 تاريخ القبول: 2019/06/01 تاريخ النشر: 2019/09/30

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تبيان أهمية الاستثمار في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في حوكمة برامج سياسة التشغيل والتقليل من ظاهرة البطالة في الجزائر، حيث يعد الاستثمار في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من الحلول الإستراتيجية للتقليل من البطالة من خلال توفير مناصب عمل. ومن بين التوصيات التي خرجنا بها في هذه الدراسة هي ضرورة فتح تخصصات خاصة بإدارة وتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على مستوى المنشآت التعليمية الجزائرية، وإشراك الشريك الاقتصادي والاجتماعي في دمج الإطارات المتخرجة من الجامعات والمدارس المتخصصة، إعادة النظر في سياسة التشغيل المتبعة من قبل الدولة الجزائرية وتطوير الجهود في توظيف اليد العاملة العاطلة من خلال استحداث مناصب شغل مستقرة.

كلمات مفتاحية: البطالة، برامج التشغيل، حوكمة سياسات التشغيل، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

تصنيفات JEL : E24

Abstract:

This study aims to show the importance of investment in the sector of small and medium enterprises in the governance of employment policy

programs and reduce the phenomenon of unemployment in Algeria, where unemployment has become an economic and social phenomenon suffers from many countries of the world. Among the recommendations we have come out in this study is the need to open specializations for the management and financing of small and medium enterprises at the level of Algerian educational institutions, and the involvement of the economic and social partner in the integration of graduates from universities and specialized schools, The employment policy adopted by the Algerian State and the development of efforts in the employment of the unemployed labor through the creation of stable employment positions.

Keywords: Unemployment, employment programs, employment policy governance, SME.

JEL Classification Codes: E24

المؤلف المرسل: مرداسي خلود، الإيميل: Loudloud84@gmail.com

مقدمة:

إن من أهم القضايا التي كانت محل اهتمام الكثير من الباحثين والسلطات العليا في الدولة نجد ظاهرة البطالة التي تعاني منها كل الدول سواء المتقدمة أو الدول الناشئة، ولهذا عملت كل دولة على انتهاج سياسات إستراتيجية للنهوض باقتصادياتها من خلال الإصلاحات الاقتصادية والمالية ومحاولة مواكبة المستجدات الاقتصادية العالمية وتحديات العولمة والاستفادة من التجارب الدولية الرائدة من حيث الكثير من دعم وتنمية القطاعات المنتجة والتي تحقق عوائد مالية تساهم في النمو الاقتصادي، إلا أن كل دولة لها خصوصيات في اقتصادياتها من حيث درجة التنوع الاقتصادي، وبالنظر إلى خصوصيات الاقتصاد الجزائري نجد يشهد تحولات شبه جذرية نتيجة تراجع أسعار النفط وآثارها الاقتصادية والاجتماعية على التنمية، وذلك بداية من صيف 2014 أين تراجع سعر البرميل الواحد في الأسواق النفطية العالمية بواقع 50% وبطريقة مفاجئة وغير متوقعة بعدما كان مستقر في السنوات الماضية أي من سنة (2003 إلى 2013)، وخلال هذه الفترة عملت الحكومات الجزائرية المتعاقبة على استثمار العائدات النفطية، في البنية التحتية (قطاع النقل والمواصلات، السكن، بناء مرافق عمومية، ترقية الخدمات العمومية... الخ)، وتعمل

الجزائر شأنها شأن باقي الدول الأخرى بالنهوض بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث تم إنشاء وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في سنة 1993 والاهتمام البالغ بإنشاء حاضنات الأعمال ترافق المستثمرين في القطاع وصدور القانون التوجيهي سنة 2001 الذي يرمي إلى دعم الاستثمار في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لما له دور بارز في تنمية الاقتصاد الوطني وتوظيف اليد العاملة، ومن هذا المطلق تتضح معالم إشكالية الورقة البحثية على النحو التالي:

للم الإشكالية الرئيسية للدراسة:

✓ هل يعد الاستثمار في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كدعامة في حوكمة سياسات التشغيل والتقليل من ظاهرة البطالة في الجزائر؟
للم الأسئلة الفرعية للدراسة:

من خلال الإشكالية الرئيسية السابقة، ومحاولة منا للإلمام بجوانب الموضوع قمنا بصياغة الأسئلة الفرعية التالية:

01. ما واقع الاستثمار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر في ظل القانون التوجيهي الجديد؟
02. كيف تؤثر ظاهرة البطالة على الاقتصاد الوطني والمجتمع الجزائري؟
03. كيف عملت السلطات الجزائرية في التقليل من ظاهرة البطالة من خلال هيئات الدعم؟

للم فرضيات الدراسة:

للإجابة على إشكالية البحث والأسئلة الفرعية قام الباحثان بصياغة مجموعة من الفرضيات على النحو التالي:

1 الفرضية الرئيسية للدراسة:

■ عملت الجزائر في دعم الاستثمار في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لما لها من دور بارز في دعم إستراتيجيات التشغيل والتقليل من ظاهرة البطالة.

2 الفرضيات الفرعية للدراسة:

01. قامت السلطات الجزائرية بإصدار قوانين ولوائح تنظيمية جديدة تهدف إلى تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال التحفيزات المالية والضريبية للمستثمرين وإعادة تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من حيث حجم العمالة ورقم الأعمال.

02. ظاهرة البطالة مشكلة تعاني منها الجزائر لها آثار اقتصادية واجتماعية وكذلك تمتد هذه الآثار إلى جوانب أخرى.

03. عملت الحكومات الجزائرية المتعاقبة ببذل جهود معتبرة في التقليل من ظاهرة البطالة من خلال برامج التشغيل المعتمدة.

لله أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف الورقة البحثية في النقاط التالية الذكر:

- توضيح مفاهيم وخصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (PME) في ظل التشريع الجزائري، وتصنيفاتها من عدة زوايا؛

- توضيح الصعوبات التي يعاني منها قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر؛

- تبيان الأهمية الاقتصادية والاجتماعية للاستثمار في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر؛

- التطرق إلى مفهوم وأسباب البطالة إضافة إلى معرفة الآثار المترتبة عنها.

لله أهمية الدراسة:

تكتسي هذه الدراسة أهميتها من خلال ما يلي:

- أهمية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر، ودعم الاقتصاد الوطني من خلال المساهمة في الرفع من الناتج المحلي الإجمالي وتشجيع الاستثمار المحلي؛

- توضيح الدور الذي يلعبه قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر في خلق ثروة إضافية؛

- تبيان الأهمية التي يقدمها قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر في تنمية الصادرات خارج قطاع المحروقات وخلق القيمة المضافة وتطوير الابتكار والتجديد.

لمنهج الدراسة:

للإجابة على مختلف التساؤلات المطروحة والإحاطة بجوانب الموضوع اعتمد الباحثين على المنهج الوصفي التحليلي في الجانب النظري من أجل الإجابة بقدر الإمكان على الإشكال الرئيسي والتساؤلات الفرعية حيث اعتمد الباحثين في الجانب النظري على تغطية الخلفية النظرية التي يتركز عليها البحث، ويتم ذلك من خلال التطرق إلى مختلف الأدبيات النظرية والتشريعات الجزائرية في مجال البحث، كما اعتمد الباحثين من جهة أخرى على أسلوب دراسة حالة في الجانب التطبيقي، كمحاولة لإسقاط الجانب النظري على أرضية الواقع من خلال الوقوف على مساهمة الاستثمار في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تنمية الاقتصاد الجزائري ومساهمة هذه المؤسسات في امتصاص اليد العاملة العاطلة عن العمل.

لم تقسيمات الدراسة:

قمنا بتقسيم موضوع بحثنا إلى ثلاث محاور على النحو التالي:

المحور الأول: البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر؛

المحور الثاني: واقع الاستثمار في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر؛

المحور الثالث: إستراتيجيات سياسة التشغيل والتقليل من البطالة وفقا لفكرة الاستثمار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

فيما يلي نقوم بعرض المحور الأول للدراسة والمتمثل في البطالة وسياسات التشغيل في الجزائر،

المحور الأول: البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر

سوف نتطرق في هذا المحور إلى الأدبيات النظرية المرتبطة بالبطالة وسياسات التشغيل التي اعتمدها الحكومات الجزائرية المتعاقبة للنهوض بالجانب الاقتصادي والاجتماعي.

أولا / ماهية البطالة

سننتقل إلى مفهوم ظاهرة البطالة من زوايا متعددة، ثم نقوم بتحديد أنواع البطالة، ومسببتها أي الوقوف على الدوافع التي أدت إلى تفاقم هذه الظاهرة الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع الجزائري

1- مفهوم البطالة:

تعددت تعريفات البطالة نوجزها فيما يلي:

تعرف البطالة بأنها: "الحالة التي تنطبق على وجود أشخاص قادرين على العمل ومؤهلين له وراغبين فيه وباحثين عنه وموافقين على العمل بالأجر السائد، ولكنهم لا يجدونه بالنوع والمستوى المطلوبين، وذلك في مجتمع معين لفترة زمنية معينة، نتيجة للقيود التي تفرضها حدود الطاقة والقدرة الاستيعابية لاقتصاديات هذا المجتمع"¹.

كما عرفتها منظمة العمل الدولية على أنها "ذلك الفرد الذي يكون فوق سن معينة دون عمل وهو قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه عند مستوى أجر سائد لكنه لا يجده"².

ونقوم بحساب معدل البطالة على النحو الآتي: معدل البطالة = عدد الأفراد العاطلين / عدد الأفراد القادرين على العمل. وهو معدل لا يمكن تحديده بدقة، إذ تختلف نسبة العاطلين عن العمل باختلاف المتغيرات والتي تتمثل في: بيئة العيش الحضري أو القروي، الجنس، السن، نوع التعليم والمستوى الدراسي³.

2- أنواع البطالة:

تختلف البطالة وتنوع باختلاف طبيعتها، أسبابها وظروفها، وفيما يلي الأنواع المختلفة للبطالة:

- **البطالة الاختيارية:** وهي تعني وجود عدد من الأفراد لديهم القدرة على العمل ولكن ليس لديهم الرغبة في العمل وذلك عند مستوى الأجر السائد⁴؛
- **البطالة الهيكلية:** تنتج من عدم التوافق في سوق العمل بين الخصائص الوظيفية للعمل المطلوب من جهة، والخصائص الوظيفية للعمل المعروض من الجهة الأخرى⁵؛
- **البطالة الموسمية:** وتحدث هذه البطالة بين عمال بعض المهن التي يتصف العمل فيها بالموسمية⁶؛
- **البطالة الاحتكاكية:** وهي ناتجة عن تنقل العمال ما بين الوظائف والقطاعات والمناطق أو نقص المعلومات فيما يخص فرصا لشغل المتوفرة⁷؛

● **البطالة الدورية:** تنتشر البطالة الدورية في البلاد الرأسمالية المتقدمة التي يتعرض اقتصادها الوطني للأزمات الناتجة عن انخفاض الطلب الفعلي مما ينتج عنه تعطيل لجانب كبير من الطاقة الإنتاجية للاقتصاد الوطني ومن ثم تفشي البطالة بين العمال ويتربع لهذه الأزمات آثار خطيرة على اقتصاديات هذه البلاد⁸؛

● **البطالة السلوكية:** وهو نوع من البطالة ساد الاعتقاد برواجه نتيجة أحجام بعض العاطلين عن العمل عن الانخراط بوظائف دنيا خوفا 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 الشباب هذه الدول دون عمل⁹؛

● **البطالة المقنعة:** تحدث البطالة المقنعة عندما يكون هناك عدد كبير من العاملين في مرفق لا يتحمل هذا العدد. وتعرف النظرية النيوكلاسيكية هذا النوع من البطالة بأنها الوضع الذي تنخفض فيه الإنتاجية الحدية إلى الصفر أو اقل (تصبح سالبة)¹⁰؛

● **البطالة الوافدة:** وتظهر في الدول التي يأتونها العديد من أبناء الدول المجاورة لها هربا من البطالة في بلادهم للعمل في أي وظيفة في هذه الدولة مما يجعلهم يزاحمون أبناء هذه الدولة على الوظائف المتاحة خاصة وأنهم يقبلون أجورا تقل بكثير عما يمكن أن يقبله العمال المحليون¹¹؛

● **البطالة الإجبارية المفتوحة أو الصريحة:** يقصد بها وجود أعداد من الأشخاص - ذكور وإناث - مستعدة للعمل ولا توجد فرص للعمل للتشغيل داخل المؤسسات الاقتصادية، وهذا النمط من البطالة مألوف وموجود ويحدث نتيجة لقصور الطلب على الأيدي العاملة التي تحتاج إلى رؤوس أموال ضخمة¹².

3- مسببات البطالة في الجزائر

لم يكن مصطلح البطالة شائعاً ومنتشراً خلال سنوات الرخاء الاقتصادي في فترة الستينات والسبعينات وإلى غاية منتصف الثمانينات بحكم الموارد البترولية الكافية نتيجة أسعار البترول المرتفعة آنذاك، غير أن الأزمة البترولية سنة 1986 كان لها الأثر الكبير في بداية ظهور البطالة، بل وفي مدة قصيرة أصبحت تشكل إحدى أهم الانشغالات والتحديات والمشاكل الاقتصادية للمؤسسات الرسمية وغير الرسمية، حيث

تشير التقارير الرسمية إلى أن مستوى البطالة في الجزائر عرف ارتفاعا وهذا الأخير جاء نتيجة عوامل سياسية واقتصادية واجتماعية مترابطة. ومن أهم الأسباب التي أدت إلى تفاقم مشكلة البطالة في الجزائر يمكن تشخيصها فيما يلي¹³:

- ✓ تدخل الدولة في السير العادي لعملا لسوق الحرة وخاصة فيما يخص تدخلها الضمان ضد أدن للأجور، إذ أنتخفيضاً لجور والضرائبهما الكفيلاً بتشجيعاً لاستثمار بالتالي خلقاً لثروات وفرص العمل؛
- ✓ اعتماد الاقتصاد الجزائري على قطاع المحروقات وضعف القطاعات الباقية التي لا تمثل سوى 2% من الميزان التجاري الجزائري؛
- ✓ عزوف الرأسماليين عن الاستثمار إذا ما لا يؤدي الإنتاج إلى ربح كافي يلي طموحهم؛
- ✓ التزايد السكاني الكبير في الجزائر؛
- ✓ التزايد المستمر في استعمال الآلات وارتفاع الإنتاجية مما يستدعي خفض مدة العمل وتسريح العمال.
- ✓ الأزمة الأمنية التي عصفت بالبلاد وأدت إلى تراجع مستوى الاستثمار الداخلي أو القادم من الخارج والذي يعتبر من أهم العناصر للقضاء على البطالة.

ثانيا/تطور معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة (1970-2015)

يمكن تقسيم تطور معدلات البطالة في الجزائر إلى ثلاث مراحل أساسية وهي¹⁴:

- 1- المرحلة الأولى (1970-1989) لقد حاولت الدولة الجزائرية إصلاح القطاعين الصناعي والزراعي خلال هذه الفترة من خلال تبني برامج اقتصادية ثلاثية ورباعية من أجل دفع عجلة النمو الاقتصادي خلال هذه الفترة والتحكم في معدلات البطالة كما سعت بعد ذلك إلى إحداث إصلاحات هيكلية خلال الفترة بعد الأزمة النفطية عام 1986 التي أظهرت المشاشة الكبيرة التي تميز الاقتصاد الجزائري وارتباطه الكبير بقطاع المحروقات ورغم هذه الجهود المبذولة من قبل الدولة بهدف التخفيف من معدلات البطالة المرتفعة خلال هذه الفترة، إلا أن مستوى معدلات البطالة في الجزائر بقي مرتفع حيث يتراوح بين % 23.59 و% 14.29، وتعتبر هذه المعدلات مرتفعة مقارنة

بحجم الجهود المبذولة من قبل الدولة الجزائرية خلال هذه الفترة، ويعود سبب هذه المعدلات مرتفعة مقارنة بحجم الجهود المبذولة من قبل الدولة الجزائرية خلال هذه الفترة، ويعود سبب هذا الارتفاع إلى تراجع كبير في حجم الاستثمارات وانخفاض أسعار النفط أدت إلى بروز اختلالات كبيرة في سوق الشغل بحيث تقلصت فرص العمل المتاحة بدرجة كبيرة في نفس الوقت الذي سجل فيه تزايد أكبر لطالبي العمل.

2- المرحلة الثانية (1990-2000) عرفت الجزائر في هذه المرحلة تزايد مستمرا في معدل البطالة حيث انتقل من % 19.79 عام 1990 إلى % 29.50 عام 2000، ويفسر هذا التصاعد بانخفاض النشاط التنموي نتيجة الضائقة المالية التي مرت بها البلاد خلال هذه الفترة بسبب انخفاض أسعار البترول، أضف إلى ذلك عجز المؤسسات العمومية بسبب انخفاض قيمة الدينار الجزائري ما أدى إلى غلق هذه المؤسسات أو خصصتها فنتج عن ذلك تسريح عدد كبير من العمال وارتفاع معدلات البطالة.

بالإضافة إلى ما رأينا أسباب من أسباب فان الإصلاحات الهيكلية التي باشرتها الجزائر في تلك الفترة كانت لها الأثر الكبير في زيادة معدلات البطالة فلقد أدى اللجوء الاضطراري إلى صندوق النقد الدولي من اجل طلب القروض إلى قبول حملة من الشروط المملاة من هذا الأخير تتمثل أهمها

✓ مراقبة توسع الكتلة النقدية بالحد من التدفق النقدي؛

✓ تحرير الأسعار وتجميد الأجور وتطبيق أسعار فائدة موجبة؛

✓ الحد من التضخم وتخفيض قيمة الدينار؛

✓ تحرير التجارة الخارجية والسماح بتدفق رؤوس الأموال الأجنبية؛

✓ التقليل من عجز الموازنة العامة وذلك بتخفيض النفقات العامة.

ولقد كان الشرط المتعلق بتخفيض الإنفاق العام من أهم الشروط التي ركز عليها صندوق النقد الدولي ونحن نعلم أهمية الإنفاق في رفع معدلات الطلب الكلي ومن ثم خلق فرص التشغيل خاصة في مثل حالات الركود الاقتصادي التي كانت سائدة في تلك الفترة.

3- المرحلة الثالثة (2001 - 2015): عرفت معدلات البطالة خلال هذه المرحلة انخفاضا كبيرا ومتتاليا فقد انتقلت من 27.31 % عام 2001 إلى 9.83 % عام 2013 وهذا راجع إلى توجه الجزائر إلى سياسة توسعية بزيادة الإنفاق العمومي لإنعاش إيراداتها بعد الارتفاع الذي عرفته أسعار المحروقات وذلك بإطلاق البرامج الخماسية الواعدة التي سطرت أهداف معينة لبلوغها و تحقيقها ومن بينها تخفيض معدلات البطالة عن طريق زيادة الطلب الكلي ومن ثم خلق فرص عمل جديدة. إضافة إلى هذه البرامج والمخططات الخماسية فقد قامت الدولة خلال هذه المرحلة بتطبيق مجموعة من الإجراءات والتدابير ضمن إطار مؤسسية تخضع لأحكام تشريعية بإنشاء مجموعة من الأجهزة الخاصة بعملية التشغيل سواء كانت مسيرة من قبل الوزارة المكلفة بالعمل أو المسيرة من قبل وكالة التنمية الاجتماعية أو الصندوق الوطني للتأمين أو أجهزة دعم الشباب.

ثالثا/سياسة التشغيل في الجزائر :

وفيما يلي سنتطرق إلى مفهوم وأنواع سياسة التشغيل وأهداف هذه الأخيرة في الجزائر .

1- مفهوم سياسة التشغيل:

تتكون سياسة التشغيل من كلمتين "سياسة" والتي تعني مجموعة من الإجراءات الإدارية والتدابير التنظيمية أما "التشغيل" فيعني كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقته لقاء اجر¹⁵.

وتعرف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE) سياسة التشغيل " في مجمل الوسائل المعتمدة من اجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج"¹⁶.

كما يمكن تعريفها على أنها "الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة وفي إعداد وتكوين أفرادها وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل (أفراد كانوا أو شركات أو مؤسسات عامة أو خاصة) عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين وتعكس سياسة التشغيل إيدولوجية النظام الاقتصادي والاجتماعي القائم ونظرته للعمل وحق المواطن فيه"¹⁷.

2- أنواع سياسة التشغيل:

لسياسات التشغيل تقسيمات مختلفة لكن الشائع منها نوعان وهما:

❖ سياسة تشجيع عمليات التشغيل (سياسة التشغيل النشطة أو الايجابية) وهي كل الإجراءات والسياسات التي تعمل بشكل مباشر على الحفاظ على مستوى العمالة الموجود، وعلى خلق مناصب شغل جديدة، مع إمكانية تعزيزها من خلال تحسين قابلية التوظيف لدى الباحثين عن عمل، وعلى تكييف اليد العاملة حسب حملة من السياسات التي تدخل ضمن حاجة الاقتصاد. ووفقا لهذه السياسة فقد أحصت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE) جملة من الإجراءات أو الفئات التي تدرج ضمنها، وتمثل فيما يلي¹⁸:

- المصالح العمومية للتشغيل؛
- التكوين المهني؛
- التناوب على الوظائف وتقسيم العمل؛
- حوافز العمل؛
- التشغيل المحمي وإعادة التأهيل؛
- خلق فرص عمل مباشرة؛
- إعانات لخلق المؤسسات.

❖ سياسة التراجع عن التشغيل والحد من الفئة النشيطة (سياسة التشغيل السلبية) : تعمل هذه السياسة حسب حالة سوق العمل، والتخفيف من الآثار التي تولدها اختلالات سوق العمل من خلال توفير الإعانة الاجتماعية، أو محاولة الحد من الفئة النشيطة، وقد أحصت (OCDE) مختلف الإجراءات الواردة في هذا التصنيف والتي تتمثل في إجراءين هما¹⁹:

- منح تعويضات البطالة؛
- التقاعد المسبق.

3- أهداف سياسة التشغيل في الجزائر

يعتبر المخطط الوطني لترقية التشغيل ومكافحة البطالة الذي شرع في تنفيذه بداية من 01 جوان 2008 أساس السياسة الوطنية لترقية التشغيل، و يكرس رؤية الحكومة فيما يخص إشكالية التشغيل ومحاربة البطالة. هذه الرؤية تتميز عن المقاربات المعتمدة سابقا، كونها تأخذ بعين الاعتبار كمال من الجوانب الكلية والجزئية في نفس الوقت من خلال الاهتمام بمختلف العوامل المؤثرة في التشغيل، وكذا مساهمة الفاعلين والشركاء في هذا المجال. كما تسعى الحكومة من خلال هذه المقاربة إلى تكوين مرفق عمومي ناجح للتشغيل، بالإضافة إلى ضرورة العمل على التنسيق ما بين القطاعات من اجل تنشيط سوق العمل، تعزيز إحداث مناصب العمل و تفعيل الوساطة. وإن الأهداف المرجوة من السياسية الوطنية لترقية التشغيل ومحاربة البطالة متعددة، وتهدف لاسيما إلى²⁰ :

- ✓ محاربة البطالة بمقاربة اقتصادية؛
- ✓ ترقية اليد العاملة المؤهلة على المدى المتوسط والقصير؛
- ✓ تنمية روح المبادرة المقاولية؛
- ✓ تكيف الشعب وتخصصات التكوين حسب احتياجات سوق العمل؛
- ✓ تحسين وتوطيد الوساطة في سوق العمل؛
- ✓ دعم الاستثمار الإنتاجي المولد لمناصب العمل؛
- ✓ إنشاء هيئات تنسيقية ما بين القطاعات؛
- ✓ عصنة آليات المتابعة والمراقبة و التقييم؛
- ✓ تدعيم ترقية تشغيل الشباب وتحسين نسبة التوظيف بعد فترة الإدماج؛
- ✓ خفض نسبة البطالة إلى اقل من 10 % في آفاق 2009 – 2010، و اقل من 9 % خلال الفترة الممتدة من 2011 – 2013؛
- ✓ بذل جهود أكبر لخلق 2 مليون منصب شغل في البرنامج الرئاسي لأفاق 2009 تتوزع بالكيفية التالية :

● مليون منصب شغل بواسطة المتعاملين الاقتصاديين والوظيف العمومي؛

• مليون منصب شغل معادل من خلال برامج تتطلب التشغيل المكثف ليلد العاملة.

بالإضافة إلى الأهداف سالفة الذكر، تسعى الحكومة من خلال مخطط العمل لترقية التشغيل ومكافحة البطالة أيضا إلى خلق مناصب عمل بمتوسط سنوي 452.585 منصب شغل خلال الفترة 2009-2013، منها المناصب المستحدثة في إطار تشجيع الاستثمار بمعدل سنوي: 267.000 منصب عمل.

المحور الثاني: واقع قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

من خلال هذا المحور سنتطرق إلى مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر وخصائصها، بعد ذلك نتعرف على أهمية هذه المؤسسات في الجزائر وخصوصياتها، وفي الأخير نتطرق إلى الصعوبات التي تواجه هذه المؤسسات في الجزائر.

أولا/ مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر وخصائصها:

وفيما يلي سنتطرق إلى مفهوم وخصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

1- تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر:

من الصعب إيجاد تعريف موحد ينطبق على كل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ذلك أن مفهوم هذه المؤسسات يختلف من دولة إلى أخرى، ومن نظام اقتصادي إلى آخر.

ويمكن تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بأنها "مجموعة من المشروعات التي تقوم بالإنتاج على نطاق صغير، وتستخدم رؤوس أموال صغيرة، وتوظف عددا محدودا من الأيدي العاملة، وتتبع أسلوب الإنتاج الحديث، أي يغلب على نشاطها الآلية، وتطبق مبدأ تقسيم العمل"²¹.

أما المشرع الجزائري عرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بموجب القانون رقم 01-18 المؤرخ في 27 رمضان 1422هـ الموافق ل 2001/12/12 والمتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أنها " كل مؤسسة إنتاج سلع و/أو خدمات مهما كانت طبيعتها القانونية تشغل من 1 إلى 250 شخص أو لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 2 مليار دينار أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية

500 مليون دينار، كما تتوفر على الاستقلالية، بحيث لا يمتلك رأسمالها بمقدار % 25 فما أكثر من قبل مؤسسة أو مجموعة مؤسسات أخرى لا ينطبق عليها تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة²².

ويمكن تلخيص تعريف المشرع الجزائري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجدول التالي :

الجدول رقم (01): تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ظل التشريع الجزائري

الصف	عدد العمال	رقم الأعمال	مجموع الأصول
مؤسسة مصغرة	1-9	اقل من 20 مليون دج	اقل من 10 مليون دج
مؤسسة صغيرة	10-49	اقل من 200 مليون دج	اقل من 100 مليون دج
مؤسسة متوسطة	50-250	200-2 مليار دج	100 - 500 مليون دج

المصدر: المواد 05-06-07 من القانون رقم 01-18 المؤرخ في 27 رمضان 1422هـ الموافق ل 2001/12/12 والمتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 77 ، 15 ديسمبر، ص 06.

2- خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة عدة خصائص تميزها عن باقي المؤسسات الأخرى ومن بين هذه

الخصائص مايلي²³:

✓ **الحجم**: يمثل خاصية مهمة لهذه المؤسسات فقد ترى الإدارة والمالكين ضرورة بقاء المؤسسة أو الصغيرة ولا تتطلع أن تأخذ حجما آخر مما يجعلها قادرة الفهم المتعمق والواسع لطبيعة السوق والزبائن والمنافسين فيه وبالتالي الاستفادة من خاصية الحجم لإيجاد ميزات لها؛

✓ **سهولة التكوين**: حيث تتسم متطلبات هذه المؤسسات بالبساطة والسهولة فيكفي الحافز الفردي وتوفر مجموعة من الأموال لإنشائها إضافة إلى سهولة إنشائها من الناحية القانونية والرسمية؛

✓ **المرونة وسرعة الاستجابة**: ويقصد بها سرعة استجابتها لمتغيرات السوق والمنافسة والتكيف معها ويرجع ذلك أساسا لبساطة هيكلها التنظيمي واستخدامها لعدد محدود من العمال وهو ما يمكن من سرعة

اتخاذ القرارات المهمة؛

✓ الحرية المتاحة للمؤسسين والإدارة في التعامل مع المواقف المختلفة: هذه الخاصية تجعل العديد من المستثمرين والأفراد تفضل إقامة مؤسسات صغيرة خاصة بهم بدلا من العمل كموظفين وإجراء لدى الغير؛

✓ الاعتماد في توزيع المنتجات على السوق المحلية: غالبا ما تنتج هذه المؤسسات بقدر ما يحتاجه السوق المحلي مع الاعتماد على مصادر تمويل محلية.

ثانيا/ خصوصيات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر:

أظهرت العديد من الدراسات المزايا الرئيسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، خصوصا مرونتها والقدرة على الابتكار، تكاليف التسيير المنخفضة، والتخصص. ومع ذلك وعلى الرغم من هذه المزايا، فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي أكثر هشاشة من المؤسسات الكبيرة لاسيما بسبب نقص الموارد المالية كالمادية.

الجدول رقم (02): نقاط القوة والضعف للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

نقاط القوة	نقاط الضعف
<ul style="list-style-type: none"> ● شخصية قوية لصاحب العمل ومسيرة تنمية روح المبادرة الداخلية؛ ● العلاقات الداخلية غير الرسمية؛ ● المرونة كسرعة اتخاذ القرار اتجاه التغييرات المفاجئة؛ ● التخصص: حسب المهارات والكفاءات بها؛ ● القدرة على الابتكار؛ ● معرفة شخصية بالعملاء. 	<ul style="list-style-type: none"> ● نقص الموارد المالية؛ ● ضعف في التسيير؛ ● دخول السوق بصعوبة؛ ● تدخل مالك المؤسسة في قرارات المؤسسة؛ ● صغر الحجم مما يجعلها ضعيفة أمام الأزمات المالية؛ ● غياب التسيير الاستراتيجي أو ضعفه إن وجد.

المصدر: أمال بوسمينة، عبد الوهاب شمام، التدويل كخيار استراتيجي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لمواجهة تحديات العولمة، مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية، العدد الثامن، المجلد الأول، جامعة الوادي، 2015، ص 66.

في السياق نفسه، فبتسليط الضوء على خصوصيات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مقارنة بالمؤسسات الكبيرة، من وجهة النظر التنظيمية، تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بهيكلية بسيطة وليس لديها الكثير

من الموارء، من ناحية أخرى فإن عملية صنع القرار عموما على المءى القصير مبنية على رء الفعل، كما تركز على التءفقات الماءية بءلا من التركيز على تءفق المءلومات . كما أن الوضء النفسى كالاآتماعى لمسيروا ومالك المؤسسة غالبا ما يؤثر مباشرة فى قراراته، كما أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة غالبا ما تكون مرنة، وعلى مقربة من أسواقها، وتتفاعل بسرعة مع التغيرات الماصلة فى محيطها²⁵، ويمكن تلخيص أهم نقاط القوة والضعف لهذا النوع من المؤسسات فى الءءول رقم 2.

ثالثا/الصعوبات التى تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فى الجزائر:

على الرغم من العناية الرسمية بهذا النوع من المؤسسات والءعم الذى ءحضية، إلا أنه ناكءءا من الصعوبات التى تعترض إنشائها وترقيتها، وهنا نميز بين نوعين من المشاكل، أولاها آنية وهى بمثابة المشاكل الفرعية والمؤقتة التى تواجهها المؤسسات المصغرة التى يمكن حلها خلال الفترة القصيرة، وثانيها مشاكل هيكلية ومستمرة باستمرار إهمالها ويآآاج حلها إلى قرارات جريئة وتخطيط على مستوى وطنى وإلى فترة زمنية أطول.

❖ المشاكل الآنية: ويمكن تلخيصها فيما يلى²⁶:

- صعوبة إيجاد المكان الءائم والمناسب لإقامة المؤسسة بسبب ارتفاع أسعار الأراضى والمباني أو انءءامها أو عءم ملاءمتها؛
- صعوبة الإآراءات الإءارية والتنفيذية للحصول على قبول للمشروع، زيادة على التباطؤ الإءارى ويءو أن المشكلة فى أساسها مازالت مشكلة؛
- ذهنيات، ذلك أن سرعة حركة إنتاج النصوص لتواكبها حتى الآن حركة مماثلة على مستوى الأجهزة التنفيذية؛
- صعوبة الحصول على المءلومة الاقتصادية أو انءءامها فى أآيان كثيرة مما ينعكس سلبا على ءحسيء فرص الاستثمار؛
- ضعف رءاسات السوق وأغيا بما عى حجم ونوعية المؤسسات المصغرة المناسبة والمطلوبة؛
- نقص التمويل طويل وقصير الأآل بسبب الشروط المفروضة على القروض والضمانات المطلوبة؛

- عدم وجود أسواق جديدة وضيق الأسواق القديمة بسبب التدفق غير المنضبط للسلع المستوردة منجهة، ولضعف القدرة الشرائية من جهة أخرى؛
- عدم اعتماد المؤسسات الكبرى على المؤسسات المصغرة كمكملة لأنشطتها؛
- تعدد الجهات المهتمة وغير المتخصصة بالمؤسسات المصغرة وضعف التنسيق فيما بينها، ونقص الخبراء المتخصصين في المؤسسات المصغرة؛
- ارتفاع الكلفة الرأسمالية للمؤسسة، ونقص المساعدة التقنية والخدمات الداعمة للمؤسسات المصغرة؛
- عدم توافر فرص التدريب الجيد والمناسب لإعداد أفراد لإقامة وإدارة هذه المؤسسات بسبب قصور البرامج التعليمية في هذا المجال.

❖ المشاكل الهيكلية: ويمكن إجمالها فيما يلي²⁷:

- غياب المعرفة الكافية عن هذه المؤسسات نظرا لعدم وجود الدراسات الجادة في معرفة خصائص وقدرات هذه المؤسسات بصورة دقيقة، وغياب المعلومات الدقيقة عن المهتمين بهذا القطاع وهو ما يستوجب تشخيصا دقيقا للمؤسسات المصغرة؛
- غياب المتخصصين في اقتصاديات المؤسسات المصغرة وتنميتها وهي امتداد للمشكلة السابقة الذكر، ولعل القصور الناتج في المشكلة الأولى هو بسبب غياب الإطار المتخصص في هذا المجال وأساليب تنميته ومتابعة التطورات فيه، لذلك هناك ضرورة ملحة بتوجه الأطارات العلمية نحو الاهتمام بهذا القطاع على عدة مستويات مثل البحث العلمي، التنظيم والإدارة، التمويل، نقل التكنولوجيا المطلوبة؛
- غياب ثقافة مؤسسية، لاشك أن المجتمعات المتطورة حققت الإنجازات والنجاحات بفضل العلوم التي توصلت إليها والقدرات التي حققتها من ورائها، والملاحظ أن إدارة الأعمال والأنشطة الاقتصادية والتجارية استقرت على قواعد مستمدة من العلوم المختلفة ونصيب المؤسسات المصغرة هنا لا يكاد يذكر، واستنادا إلى هذه الحقيقة هنا كضرورة تحتم إيجاد وسيلة تنظم دخول الفكر المؤسسي إلى المؤسسات المصغرة.

المحور الثالث: إستراتيجيات سياسة التشغيل والتقليل من البطالة وفقا لفكرة الاستثمار في

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

سوف نتطرق في هذا المحور إلى الإستراتيجيات والبرامج التشغيلية التي اعتمدها الحكومات الجزائرية في ترقية الشغل والتقليل من ظاهرة البطالة التي أصبحت تنحرف في جسد المجتمع الجزائري لما لها من آثار اقتصادية واجتماعية سلبية.

أولا/ الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM):

يعتبر برنامج القرض المصغر من بين الأجهزة التي أحدثتها الدولة لمكافحة البطالة وخلق مناصب شغل بإنشاء نشاطات في مختلف الميادين وقد تم إنشاء هذا الجهاز بموجب المرسوم الرئاسي رقم 04-13 المؤرخ في 22 جانفي 2004 ، أما الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM فقد استحدثت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04 - 14 المؤرخ في 22 جانفي 2004 وتم تعديل إجراءات جهاز القرض المصغر عن طريق المرسوم التنفيذي رقم 11-133 المؤرخ في 22 مارس 2011 المتعلق بجهاز القرض المصغر، المحدد لشروط الإعانة للمستفيدين من القرض المصغر. وتتمثل مهامها في²⁸:

✓ تسيير جهاز القرض المصغر وفق التشريع المعمول به؛

✓ تكوين علاقات دائمة مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع وتنفيذ خطة

التمويل؛

✓ إجراء دورات تكوينية للمرافقين من أجل مرافقة ذات نوعية حسنة لأصحاب المشاريع؛

✓ إجراء دورات تكوينية للمستفيدين من القروض المصغرة في كيفية إنشاء وتسيير مؤسساتهم وكذا

حول التربية المالية.

ثانيا/ الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)

تم إنشاء هذا الجهاز بموجب القانون رقم 188 - 94 المؤرخ في 06 جويلية 1994 والمتضمن

القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، حيث يوضع الصندوق تحت وصاية الوزير المكلف

بالضمان الاجتماعي. ويهدف إلى إمكانية المساهمة في تمويل إحداث نشاطات السلع والخدمات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين من 35 سنة إلى 50 سنة ولاسيما عبر منح قروض غير مكافأة²⁹. ويستفيد الشاب البطال من إعانة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة إذا توفرت فيه الشروط التالية³⁰:

- أن يكون المستفيد عمره بين 30 و 50 سنة حاملاً للجنسية الجزائرية؛
- أن يكون من جنسية جزائرية؛
- عدم شغل وظيفة مأجورة أو القيام بنشاط لحسابه الخاص عند تقديم الملف؛
- أن يكون مسجلاً لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل كطالب عمل أو أن يكون مستفيداً من منحة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة؛
- يتمتع بكفاءة مهنية أو مهارة متصلة بنشاط المشروع؛
- القدرة على حيازة المبلغ المالي الكافي للمساهمة في تمويل المشروع؛
- أن لا يكون قد سبق لها لاستفادة من إعانة إنشاء نشاط.

ثالثاً/الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)

أنشأت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في سنة 1996 وهي مؤسسة عمومية مكلفة بتشجيع وتدعيم ومرافقة الشباب البطال الذي لديه مفكرة مشروع إنشاء مؤسسة؛ إذ يستفيد الشاب صاحب المشروع من خلال مراحل إنشاء مؤسسته وتوسيعها من³¹:

- المساعدة مجانية (استقبال إعلام مرافقة تكوين)؛
- امتيازات جبائية (الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة وتخفيض الحقوق الجمركية في مرحلة الإنجاز والإعفاء من الضرائب في مرحلة الاستغلال)؛
- الإعانات المالية (قرض بدون فائدة تخفيض نسب الفوائد البنكية)؛
- تتمتع الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب بالشخصية المعنوية والاستغلال المالي ويتولى الوزير المكلف بالتشغيل المتابعة لنشاطات الوكالة.

و تقوم الوكالة بالمهام الرئيسة الآتية³²:

- تدعيم وتقديم الاستشارات وترافق الشباب ذوي المشاريع الاستثمارية في إطار تطبيقها؛
- تسير وفقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما، تخصيصاً للصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب لاسيما الإعفاءات وتخفيض نسب الفوائد، في حدود ما يضعه الوزير تحت تصرفها؛
- تبلغ الشباب ذوي المشاريع بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق لدعم تشغيل الشباب والامتيازات الأخرى التي يحصلون عليها؛
- تقوم بمتابعة الاستثمارات المنجزة من الشباب ذوي المشاريع مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بإنجاز الاستثمارات؛
- تقييم علاقات متواصلة مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع وتطبيق خطة التمويل ومتابعة إنجاز المشاريع واستغلالها.

رابعاً/ الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI):

هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي تحت وصاية الوزير المكلف بترقية الاستثمارات، تهدف إلى ترقية الاستثمار في الجزائر من أجل إنعاش الاقتصاد الوطني وخلق مناصب شغل³³.

تقدم الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار للمستثمرين المحليين والأجانب جملة من الخدمات مجاناً، حيث³⁴:

- ✓ تستقبل وتنصح وتصطحب المستثمرين على مستوى هياكلها المركزية والجهوية؛
- ✓ تطلع المستثمرين من خلال موقعها على الانترنت خاصة وركائزها الدعائية ومختلف نقاط الاستعلامات بمناسبة التظاهرات الاقتصادية المنظمة في الجزائر وفي الخارج؛
- ✓ تضيئي الطابع الرسمي على المزاي التي ينص عليها نظام التشجيع وذلك بإنصاف وفي آجال قصيرة؛

- ✓ تحرص على التنفيذ المتفق عليه مع مختلف المؤسسات المعنية (الجمارك، الضرائب الخ) لقرارات التشجيع على الاستثمار؛
- ✓ تساهم في تنفيذ سياسات واستراتيجيات التنمية بالتآزر مع القطاعات الاقتصادية المعنية؛
- ✓ تسهر الوكالة على مرافقة وتوجيه وتقديم جميع التسهيلات للمستثمر من أجل القيام بالاستثمار المرغوب.

الخاتمة:

وفيما يلي نقوم بعرض أهم النتائج والتوصيات التي توصلنا إليها من خلال هذه الدراسة:

1- نتائج الدراسة:

تتمثل نتائج الدراسة فيما يلي:

- تسعى الحكومة الجزائرية في تقديم تسهيلات لترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال صدور تشريعات قانونية وتنظيمية من قبل السلطات الوصية؛
- ساهم الاستثمار في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر في دعم وخلق القيمة المضافة وهذا ما جعل مؤشرات المحاسبة الوطنية في تطور ملحوظ؛
- يمتاز الاستثمار في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر بمجموعة من الخصائص، تتحدد في نقاط القوة والضعف أي تشخيص الهيكل المالي والإستراتيجي؛
- ساهم الاستثمار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر بتنمية الصادرات خارج المحروقات، لكن بنسبة ضئيلة جدا لا تفوق 02%، وتمثل هذه الصادرات في المنتجات الزراعية والغذائية وغيرها من المنتجات المصنعة الأخرى؛
- تعاني المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر من مجموعة من الصعوبات تقف حاجز في استمرارها ومن أهم هذه الصعوبات نجد قلة مصادر التمويل؛

○ رغم الجهود المبذولة من قبل الدولة وفتح الاستثمار للقطاع الخاص إلا أن الجزائر لا تزال تعاني من توظيف أكبر قدر ممكن اليد العاملة النشطة.

2- اقتراحات الدراسة:

تتمثل اقتراحات الدراسة فيما يلي:

○ العمل على تعديل القوانين السارية المفعول وإدخال مواد قانونية تتزامن مع الأوضاع الاقتصادية الراهن في الجزائر وفتح الاستثمار الأجنبي المباشر في ترقية القطاع؛

○ ضرورة الاستفادة من التجارب الدولية الرائدة في الاستثمار في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فيما يخص التسيير الإداري ومن بين التجارب الرائدة في المجال تجربة الولايات المتحدة الأمريكية والتجربة اليابانية وفرنسا وغيرها من الدول الأخرى؛

○ ينبغي النظر إلى صعوبات ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر من قبل السلطات الوصية، ومحاولة توفير الموارد المالية من خلال إنشاء بورصة الأوراق المالية تساهم في الدعم المالي لهذه المؤسسات؛

○ ضرورة الانفتاح على الأسواق الدولية في توزيع المنتجات والخدمات لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومحاولة القضاء على مشكلة التسويق للمنتجات والخدمات؛

○ ضرورة تطبيق صيغ التمويل الحديثة للنهوض بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، وترقية ما هو مطبق حاليا لاسيما التمويل بصيغة رأس مال المخاطر والتمويل بالإيجار مع تفعيل صيغة التمويل الإسلامي؛

○ إعادة النظر في سياسة التشغيل المتبعة من قبل الدولة الجزائرية وتطوير الجهود في توظيف اليد العاملة العاطلة من خلال استحداث مناصب شغل مستقرة؛

○ ضرورة فتح تخصصات خاصة بإدارة وتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على مستوى المنشآت التعليمية الجزائرية، وإشراك الشريك الاقتصادي والاجتماعي في دمج الإطارات المتخرجة من الجامعات والمدارس المتخصصة.

هـ قائمة المراجع والمصادر المعتمدة:

- 1- زروخي صباح، برحومة عبد الحميد، دراسة قياسية للعلاقة بين معدل البطالة والنمو الاقتصادي في الجزائر خلال الفترة (1990-2013) باستخدام التكامل المشترك، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد الخامس، الصادرة عن كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة، جوان 2014، ص 97 .
- 2- فؤاد كريشان ، إبراهيم الهوارين ، بطالة الشباب في الأردن: ما الذي يمكن تعلمه للمستقبل؟، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، العدد الأول، المجلد الرابع، جامعة الزرقاء، الأردن، جوان 2014، ص 237.
- 3- طالب سومية شهيناز، لبيق محمد البشير، اثر النمو الاقتصادي على البطالة في الاقتصاد الأردني خلال الفترة (1990-2012) ، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، العدد 06، الصادرة عن كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أم البواقي، ديسمبر 2016، ص 112.
- 4- شريف عمر، زرزار العياشي ،المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كخيار استراتيجي لحل مشكلة البطالة في الجزائر، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، العدد 10، الصادرة عن كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، 2013، ص 59.
- 5- العابد سميرة، عبا زهية ،ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموحات، مجلة الباحث، العدد 11، الصادرة عن كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة، 2012، ص 76.
- 6- شريف عمر، زرزار العياشي ،مرجع سابق، ص 59.
- 7- بوفاسة سليمان، سعداوي موسى، أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من مشكلة البطالة - دراسة عن ولاية المدية-، مجلة علوم الاقتصاد والتسيير والتجارة، العدد 31، الصادرة عن كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 2015، 3، ص 37 .

- 8- بورنان إبراهيم، بورنان مصطفى، الآليات الحديثة المتبعة من طرف الحكومة للقضاء على البطالة في الجزائر في ظل العولمة، مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية، العدد 06، المجلد الأول، الصادرة عن كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، 2013، ص 63.
- 9- شريف عمر، زرزار العياشي، مرجع سابق، ص 59.
- 10- العابد سميرة، عبا زهية، مرجع سابق، ص 76.
- 11- شريف عمر، زرزار العياشي، مرجع سابق، ص 59.
- 12- بورنان إبراهيم، بورنان مصطفى، مرجع سابق، ص 63.
- 13- بوزار صافية، فعالية وانعكاسات سياسات التشغيل على البطالة والفقير في الجزائر خلال الفترة (1990-2014)، ورقة بحثية مقدمة ضمن فعاليات الملتقى الدولي حول تقييم سياسات الإقلال من الفقر من الدول العربية في ظل العولمة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، يومي 08 و09 ديسمبر 2014، ص 556.
- 14- بوالكور نور الدين، تحليل وقياس العلاقة بين معدل التضخم ومعدل البطالة في الجزائر خلال الفترة (1970-2015) في إطار منحنى فيليبس، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، العدد السابع، الصادرة عن مخبر المحاسبة والمالية والحماية والتأمين، جامعة أم البواقي، جوان 2017، ص 653-654.
- 15- رواب عمار، غربي صباح، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد الخامس، 2011، ص 68.
- 16- مولاي لخضر عبد الرزاق، تقييم أداء سياسات التشغيل في الجزائر 2000-2011، مجلة الباحث، العدد 10، الصادرة عن كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة، 2012، ص 191.
- 17- رواب عمار، غربي صباح، مرجع سابق، ص 68.

- 18-** جباري عبد الرزاق، آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2001-2012، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة سطيف 1، 2015، ص 44.
- 19-** شباح رشيد، ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة تلمسان، 2012، ص 105.
- 20-** سايبى صندرة، تقييم الانسجام الداخلي والخارجي لسياسة التشغيل في الجزائر مع التركيز على سياسة التعليم العالي وسياسة التجارة الخارجية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الثالث والأربعون، جوان 2015، ص ص 48-49.
- 21-** مراد إسماعيل، لحسن جديدين، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية بالجزائر، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، جامعة أم البواقي، العدد الثاني، ديسمبر 2014، ص 127.
- 22-** القانون رقم 01-18 المؤرخ في 27 رمضان 1422 هـ الموافق ل 2001/12/12 والمتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 77، 15 ديسمبر 2001، ص ص 04-05.
- 23-** الطيب لخليح، حنان شريط، الحوافز الضريبية ودرها في دعم قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، العدد الثالث، جامعة أم البواقي، جوان 2015، ص 43.
- 24-** سعدية مزيان، ميرة مناصرة، مساهمة التحفيز الضريبية للآليات التمويلية الداعمة في تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، العدد الثالث، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، جوان 2015، ص ص 128-129.

- 25- آمال بوسمينة، عبد الوهاب شمام، التدويل كخيار استراتيجي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لمواجهة تحديات العولمة، مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية، العدد الثامن، المجلد الأول، جامعة الوادي، 2015، ص ص 65-66.
- 26- مراد إسماعيل، لحسن جديدن، مرجع سابق، ص 138.
- 27- نفس المرجع السابق، ص 139.
- 28- بن عبد الفتاح دحمان وآخرون، إستراتيجية الجزائر في علاج البطالة (مقارنة قياسية - ادرار نموذجاً)، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، العدد السادس، جامعة أم البواقي، ديسمبر 2016، ص 210.
- 29- الجريدة الرسمية، المرسوم التنفيذي رقم 01 - 04 - المؤرخ في 03 جانفي 2004، المعدل والمتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 188 - 94 المؤرخ في 06 جوان 1994 والمتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، العدد الثالث، الجزائر، 2004، ص 05.
- 30- بن عبد الفتاح دحمان وآخرون، مرجع سابق، ص 206.
- 31- نفس المرجع السابق، ص 207.
- 32- بن سمينة عزيزة، طيبي مريم، مساهمة السياسات الاقتصادية العمومية في ترقية قطاع التشغيل والقضاء على مشكلة البطالة في الجزائر، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، العدد السادس، جامعة أم البواقي، ديسمبر 2016، ص 31.
- 33- بن عبد الفتاح دحمان وآخرون، مرجع سابق، ص 209.
- 34- بن سمينة عزيزة، طيبي مريم، مرجع سابق، ص 33.