



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ألكل مآند أولآآ بالبويرة

كلية العلوم الاجآماعية والانسانية

قسم علم اجآماع

آآصص: آآظيم وعمل

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماسآر في آآصص علم إجآماع الآآظيم و العمل



آور سياساآ الآشغيل في الآآفيف من البطالة من آلال آلق

المؤسساآ الصغيرة

آراسة ميدانية في الوكالة الوطنية لآعم وآرقية المقاولآية فرع البويرة

إشراف الأآآآة:

شعلا باهية

إآآاآ الطالبين:

عمارين ملعيد

عزي طاوس

السنة الجامعية: 2021 - 2022

كلمة شكر

الحمد لله الذي وفقنا لإنجاز هذا العمل المتواضع، والذي لولاه لما كنا لنصل لهذا.

يسعدنا أن نتقدم بجزيل الشكر وخالص التقدير والعرفان لمن قدم لنا يد المساعدة في إنجاز هذا العمل المتواضع، فنتوجه بشكرنا وخالص التقدير إلى الأستاذة المشرفة "شعلا باهية" مشرفة على هذه المذكرة بنصائحها القيمة وتوجيهاتها السديدة، حتى وصلت المذكرة إلى مرحلتها الاخيرة. نتوجه بالشكر إلى كل من ساندنا من قريب أو من بعيد على إنجاز هذا العمل ولو بالكلمة الطيبة والدعاء.

كما نتوجه بالشكر والتقدير إلى أساتذة علم إجتماع بالقطب بجامعة البويرة.

ملعيد

طاوس

الإهداء

أهدي ثمره جهدي إلى أخي الكريم "سمير" رحمه الله وسكنه فسيح جناته اللهم اغفر له وارحمه.

إلى من سهرت الليالي في نيل راحتي وكانت دائما سر نجاحي أُمي الغالية.

إلى من كان عوننا وسندا في مصاعب الدنيا والذي الكريم حفظه الله.

إلى من أعز وأفتخر بهم إخواني حفظهم الله وجعلهم سندا لي طول الحياة.

إلى أختي الغالية وإبنتها وزوجها.

إلى كل الزميلات والزملاء أينما كانوا متمنية لهم النجاح في مساهمهم الدراسي والعملية إن شاء الله.

إلى كل من قدم لي يد المساعدة من قريب أو من بعيد ولو بالكلمة الطيبة.

الإهداء

أحمد الله عز وجل وأشكره الذي أنار لي طريق العلم ومنحني القدرة والصبر ووفقني في إنجاز هذا العلم المتواضع الذي أهديته إلى:

من تألمت قبل ألمنا وفرحت قبل فرحنا، إلى من أيقظت ليلها لراحتنا وسهرت على سعادتنا وكانت بمثابة المشعل الذي يترقب خطواتنا وحلمت أن أكون في أعلى المراتب، إليك أنحني إرضاء وأقول شكرا أيتها الأم

أنت أعز وأحب إنسان في الوجود الذي منحتنا كل الحب والحنان إلى الذي كان نعم الأب الذي تمنى أن يراني في مثل هذا اليوم إليك أنحني إرضاء وأقول شكرا أيها الأب

وإلى من تحمل أعباء هذا العمل وكان لي السند زوجي العزيز

حفظه الله

وإلى الذين اعتبرهم نعمة من الله عز وجل إلى إخواني وأخواتي الأعزاء

إلى كل عائلتي

إلى صديقاتي الوفيات اللواتي رافقوني طيلة مشواري الدراسي

الفهرس

الصفحة	الفهرس
	الشكر
	الإهداء
أ	مقدمة
	الباب الأول: الإقتراب النظري
	الفصل الأول: الإطار المنهجي
6	تمهيد
7	1-أسباب إختيار الموضوع
8	2-أهمية الدراسة
8	3-أهداف الدراسة
10	4-الإشكالية
11	5-الفرضية
12	6- تحديد مفاهيم الدراسة
16	7- الدراسات السابقة والتعقيب عليها
26	8- المقاربة النظرية
28	خلاصة الفصل
	الباب الأول: الإقتراب النظري
	الفصل الثاني: سياسات التشغيل في الجزائر
32	تمهيد
33	1- تعريف سياسة التشغيل
33	2- أنواع سياسة التشغيل
35	3- مبادئ عامة لسياسة التشغيل
36	4- محددات سياسة التشغيل
37	5- أبعاد رئيسية لسياسة التشغيل
39	6- أسس سياسات التشغيل
40	7- وسائل سياسة التشغيل
42	8- أهداف سياسة التشغيل
44	9- مراحل سياسات التشغيل

48	10- أجهزة سياسات التشغيل
56	11- تحديات ومعوقات نجاح سياسة التشغيل
59	خلاصة الفصل
	الفصل الثالث: البطالة
62	تمهيد
63	1- تعريف البطالة
64	2- أنواع البطالة
69	3- أبعاد البطالة
71	4- الخصائص الرئيسية للبطالة في الجزائر
72	5- آثار البطالة
75	6- ظهور مشكلة البطالة
75	7- أسباب البطالة في الجزائر
77	8- الحلول المقترحة للحد من مشكلة البطالة
78	خلاصة الفصل
	الفصل الرابع: المؤسسات الصغيرة
81	تمهيد
82	1- تعريف المؤسسة الصغيرة
82	2- خصائص المؤسسة الصغيرة
83	3- أهمية المؤسسة الصغيرة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية
84	4- العوامل التي أدت إلى نشأة المؤسسات الصغيرة
86	5- مشاكل ومعوقات المؤسسات الصغيرة
90	6- أساليب دعم تنمية المؤسسات الصغيرة
93	7- سياسات تنمية المؤسسات الصغيرة
94	8- التحديات المستقبلية التي تواجه المؤسسات الصغيرة
97	9- أساليب تمويل المؤسسات الصغيرة
104	خلاصة الفصل
	الباب الثاني الإقتراب الميداني
	الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية
108	تمهيد

109	1- تحديد مجالات الدراسة
110	2- المنهج المستخدم
111	3- أدوات جمع البيانات
112	4- مجتمع البحث وعينة الدراسة
114	خلاصة الفصل
	الفصل السادس: تحليل المعطيات
117	تمهيد
118	1- جداول تحليل المعطيات
124	2- جداول تحليل المحتوى
126	خلاصة الفصل
127	نتائج الدراسة
129	خاتمة
131	قائمة المراجع
	الملاحق

فهرس الجداول والأشكال

فهرس الجداول والأشكال

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	118
2	توزيع أفراد العينة حسب السن	119
3	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	120
4	توزيع أفراد العينة حسب المنصب المشغول	121
5	توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في المؤسسة	123
6	جدول يمثل التحقق من التقليل من البطالة	124
7	جدول يمثل الإتفاق حول تحقيق الهدف	125

فهرس الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
1	التمثيل البياني للجنس	118
2	التمثيل البياني للسن	119
3	التمثيل البياني للمستوى التعليمي	120
4	التمثيل البياني حسب المنصب المشغول	121
5	التمثيل البياني حسب الأقدمية في المؤسسة	123

مقدمة

مقدمة:

من بين المشكلات الاقتصادية التي زعزت كيان معظم اقتصاديات العالم، نجد ظاهرة البطالة والتي تعتبر من المواضيع التي كانت مجالاً للدراسة والإهتمام خاصة في البلدان المتقدمة، فالبطالة تكاد أن تكون من أهم المشكلات التي تعرقل مسيرة التقدم والتنمية في معظم المجتمعات.

وإذا تكلمنا على البطالة في الجزائر، نجد أنها بقيت الشغل الشاغل بالنسبة للحكومة الجزائرية، لما لهذه الظاهرة من تأثير على نفسية المجتمع ولقد وصلت إلى مستويات منخفضة خلال السبعينات وبداية الثمانينات نتيجة الإستثمار المكثف الذي شجعتة آنذاك الدولة. ولقد كانت سياسات التشغيل ومكافحة البطالة دوماً ولازالت جزءاً من سياسات التنمية الاقتصادية والإجتماعية في الجزائر، باعتبار أنه لا يمكن الإهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية، بما أن الهدف من التنمية في النهاية هو توفير المستوى المعيشي للفرد وسيلة للمواطن، ولا يأتي إلى فرص العمل لكل القادرين على العمل والباحثين عنه، وضع البرامج والآليات الناجحة للتكفل بالقادمين إلى سوق العمل من الجامعات ومعاهد التكوين المختلفة، ولقد أدى التقدم التكنولوجي وما أفرزته العولمة من مظاهر مختلفة إلى خلق مناخ اقتصادي تنافسي شديد التعقيد، أصبح من خلاله قرار إنشاء مؤسسة صغيرة قرار إستراتيجي صعب للغاية، لا يمكن إتخاذها إلا بتوافر ضمانات كافية لنجاح المشروع وذلك بإنشاء وتنمية المؤسسات الصغيرة نتيجة المشاكل الإدارية ومشاكل المحيط الخارجي، ويعتبر مفهوم مرافقة المؤسسات الصغيرة بما يترتب عنها من خلق مناصب شغل جديدة، والنهوض بالتنمية الإجتماعية، لأن أهمية دور هيئات الدعم والمرافقة ناتجة من الدور الذي تلعبه هذه الهيئات في إنجاز مسار هذه المؤسسات من خلال تذليل المشاكل والصعوبات التي تعترض عملية إنشاء وتنمية المشاريع الصغيرة. لقد أصبح قطاع المؤسسات الصغيرة ذات أهمية بالغة في الجزائر بالنظر إلى كونه أحد ركائز التحويل إلى إقتصاد السوق، حيث عملت الدولة على تشجيع هذه المؤسسات من خلال جملة من البرامج والسياسات والهيئات المتخصصة في دعم هذا القطاع وعلى رأسها الوكالة الوطنية لدعم و ترقية المقاولاتية لهدف التنمية والتطوير ديناميكية إنشاء مشاريع والتقليص من البطالة، وعليه فالدراسة الحالية تقوم بدراسة دور سياسات التشغيل في التخفيف من البطالة وخلق مناصب شغل من خلال المؤسسات الصغيرة من طرف الوكالة، إذ نحاول في هذه الدراسة معرفة مدى فعالية هذه المؤسسات في التخفيف من هذه الظاهرة.

ولتجسيد هذه الدراسة كانت الخطة مقسمة إلى خمسة فصول، الفصل الأول يتمثل بالإطار المنهجي الذي يضم بناء الإشكالية، بناء الفرضيات وأسباب إختيار الموضوع، أهمية وأهداف الدراسة، بالإضافة إلى تحديد المفاهيم، وأهم الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، المقاربة النظرية، أما الجانب النظري يشمل ثلاثة فصول فالفصل الأول تناولنا فيه ماهية سياسات التشغيل، أبعادها، محدداتها، وأنواعها، بالإضافة إلى مراحل ووسائل وأهداف سياسة التشغيل، إضافة إلى التحديات، وأجهزة سياسة التشغيل، أما بالنسبة للفصل الثالث تضمن تعريف البطالة، الأبعاد، الأنواع، الأسباب، الخصائص، الآثار، وأسباب ظهور البطالة في الجزائر، والحلول المقترحة، أما الفصل الرابع تمثل في تعريف المؤسسات الصغيرة، أهدافها وخصائصها، وأهميتها والمشاكل والمعوقات، أما الفصل الخامس يتضمن الجانب الميداني تناولنا فيه مجالات الدراسة، المنهج، أدوات جمع البيانات، إضافة إلى مجتمع البحث، وتحليل الجداول والخلاصة والنتائج.

الباب الأول
الإقتراب النظري

الفصل الأول

الإطار المنهجي

الفصل الأول: الإطار المنهجي

تمهيد.

1- أسباب إختيار الموضوع.

2- أهمية الدراسة.

3- أهداف الدراسة.

4- الإشكالية.

5- الفرضية.

6- تحديد مفاهيم الدراسة.

7- الدراسات السابقة والتعقيب عليها.

8- المقاربة النظرية.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

عند قيام أي باحث ببحث علمي يتوجب عليه وضع الأسس والخطوات المنهجية التي يتبعها كي يبني موضوع دراسته وذلك من خلال الضبط المحكم للإطار المنهجي للتوصل إلى نتائج علمية دقيقة ومن خلاله يتم وضع إشكالية البحث مع الفرضيات الفرعية وعرض أسباب إختيار هذا الموضوع والأهداف والأهمية والمفاهيم والتطرق إلى الدراسات السابقة ثم المقاربة النظرية.

1- أسباب إختيار الموضوع:

هناك عدة أسباب ذاتية وأخرى موضوعية أدت إلى تناول الموضوع بالدراسة ذلك أن كل بحث علمي مهما كان نوعه يجب أن يقوم على أسس ومعايير علمية تساعد الباحث على تحديد مشكلة بحثه، ومعالجته وفق مراحل متتالية ومترابطة ترتبط منهجي منظم ومنطقي يمكنه من الوصول إلى نتائج علمية للاستفادة منها وإدراجها في التراث العلمي لذلك فإن إختيار هذا الموضوع لم يأتي بالصدفة، إنما تقف وراءه جملة من المبررات والأسباب التي يمكن حصرها في:

1-1- الأسباب الذاتية:

لقد كان إختيارنا لهذا الموضوع نابعا من انشغالنا الكبير به كون مشكل التشغيل في الجزائر يعتبر مسألة جوهرية تبقى مطروحة على اعتبار أن العنصر البشري هو المحرك الرئيسي للتنمية في أي بلد.

_ كون الموضوع يمس شريحة كبيرة من أفراد المجتمع حاولنا الوقوف على حيثياته.

_ الرغبة الشخصية والميل لطبيعة الموضوع ومعرفة مدى مساهمة سياسات التشغيل في التخفيف من البطالة.

1-2- الأسباب الموضوعية:

_ معرفة المراحل المعتمدة من طرف الوكالة الوطنية لدعم و ترقية المقاولاتية في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

_ الدور البارز الذي تلعبه الوكالة الوطنية لدعم و ترقية المقاولاتية في إنشاء و مرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

_ معرفة الدور الفعال الذي تلعبه المرافقة في ضمان نجاح واستمرارية تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

_ إن عملية البحث مازالت مستمرة ومتطورة، فالدراسات السابقة أينما كانت والتي عالجت موضوع التشغيل والبطالة من زوايا معينة ولكن في دراستنا سندعم بشكل عميق للواقع والظاهرة المدروسة.

2- أهمية الدراسة:

إن موضوع التشغيل له صدى واسع بين مختلف فئات المجتمع، كما أنه من المواضيع المتداولة في الوسط الاجتماعي والاقتصادي والسياسي، إذ يمكن الحكم على مدى نجاح حكومة أو نظام سياسي بمدى ما يوفره من مناصب الشغل، ومدى تحكمه في سوق العمل.

_ إعطاء فكرة شاملة عن أهم المشاكل الاجتماعية المتمثلة في البطالة ومدى سعي الدولة الجزائرية لإتباع بعض السياسات للتقليل من تقشي الظاهرة، إضافة إلى كون الموضوع يمس الشريحة الكبرى في المجتمع الجزائري، التي تعد طاقة المستقبل وهي فئة الشباب.

_ ارتباط الموضوع بتوفير مناصب الشغل لشريحة هامة من المجتمع وهي المثقفة التي تصنف ضمن فئة الشباب.

_ إبراز دور الوكالة الوطنية لدعم و ترقية المقاولاتية في تمويل المشاريع المصغرة للشباب.

_ و تظهر أهمية الدراسة كذلك من خلال إبراز دور مؤسسات التمويل المالي التي تضمن نجاح واستمرارية المشاريع الصغيرة كألية لامتصاص البطالة.

_ إبراز ما بذلته الدولة الجزائرية من جهود للاهتمام بالفئة الغالبة في المجتمع لكونها طاقة المستقبل، والتي هي فئة الشباب.

3- أهداف الدراسة:

إن اختيارنا لهذا الموضوع والمتعلق بسياسة التشغيل ترجع إلى مجموعة من النقاط التالية:

_ الكشف على إمكانية التشغيل في الجزائر وإبراز أهم الإصلاحات التي تمس القطاع.

_ الهدف من هذه الدراسة كونها تبحث في أحد المواضيع الهامة المتعلقة بالموارد البشري والذي أصبح عنصر فعال في المجتمع والإقتصاد الوطني.

- _ التعرف على واقع وآفات التشغيل في الجزائر، ومعرفة أسباب تراجعها وانتشار ظاهرة البطالة.
- _ إظهار واقع البطالة في الجزائر وإبراز أثر الدولة في إمتصاصها.
- _ التطرق إلى مختلف التدابير والإجراءات التي تبنتها الجزائر من أجل النهوض بسوق الشغل.

4 - الإشكالية:

تأخذ مسألة التشغيل حيزا هاما في النظرية السوسيولوجية وفي العلوم الإجتماعية، وقد تعرضت هذه القضية للعديد من الدراسات والأبحاث النظرية الإمبريقية، ويرجع هذا الإهتمام بالشغل لماله من أهمية بالغة بالنسبة لتطور المجتمعات، وكواقع في حياتهم يمثل حجر الأساس في البناء الإجتماعي ومحرك الدفع مع سيرورة الأنظمة الإجتماعية بأدواره ووظائفه وآلياته، وبناءا على ذلك يعتبر عاملا من العوامل التي تساهم في تحسين المستوى المعيشي للفرد وفتح فرص العمل في مختلف القطاعات، حيث اعتبر العمل حق لكل مواطن في حين لم تأخذ تكاليف المؤسسات في كل مرة حفاظا على إستمراريتها أمام تدخل الدولة التي كانت تضخ الأموال فتميزت هذه الفترة بسهولة الحصول على العمل برفع الأجور وتحسين القدرة الشرائية.

"تواجه دول العالم خلال مسيرتها العديد من التحديات في مختلف المجالات الإجتماعية، الإقتصادية، السياسية التي يبني عليها تقدم الدول وتطورها، تتفاقم إلى أن تصبح محركات مؤثرة في مصير المجتمعات وتقدمها من جملة التحديات تبرز مشكلة البطالة كظاهرة إجتماعية اشتغلت مجالا واسعا، حيث واجهت الجزائر هذه الظاهرة فهي مشكلة رئيسية تمتد جذورها إلى الفترة الإستعمارية والتي مست كل الفئات الإجتماعية لاسيما الشباب وأصحاب الشهادات العلمية والتي بلغت نسبتها الكبيرة خطرا على المجتمع".¹

لقد باتت هذه الظاهرة في الجزائر تشكل الإنشغال الأول لدى السلطات العمومية، ويرجع ذلك إلى تزايد مستوى الطلب على العمل بوتيرة تفوق نمو العرض، ما يرافق ذلك من آفات وضغوط إجتماعية قد تهدد الإستقرار السياسي والإجتماعي، مما استلزم على الحكومة الشروع في إجراءات وتدابير إستثنائية للتخفيف من حدتها وانعكاساتها السلبية خاصة في أوساط مهمة في المجتمع وهي فئة الشباب مما جعل الهيئات المختصة تفكر في إحداث أجهزة وأساليب تقنية واستراتيجية للتكفل بمشاكلهم في توفير مناصب عمل، ولهذا الغرض قامت بإنشاء الهياكل القادرة

¹ كوثر زيادة، واقع سياسة التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر من خلال المخطط الخماسي 2010-2014. رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم إجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2017/ 2018، ص 04.

ووضع سياسات خاصة بالتشغيل والإستثمار في مجال إقامة المشاريع ومؤسسات صغيرة على مستوى الوكالة الوطنية لدعم وترقية المقاولاتية بهدف امتصاص البطالة لدى شرائح واسعة من المجتمع، وتسعى هذه الوكالة إلى إدماج الشباب في الحياة العملية، من خلال تشجيعهم على إنشاء مؤسساتهم الصغيرة، وكل هذا بهدف النهوض بقطاع التشغيل وترقية روح المبادرة الفردية، فلقد كانت هذه المؤسسات بمثابة الحل البديل لاستحداث مناصب شغل مقابل حصول كل فرد على حقه في العمل بإنشاء مؤسسات خاصة ودعم المشاريع الصغيرة القادرة على التكيف مع المحيط وتحقيق التكامل الوظيفي بين بناءات المجتمع، والتفاعل والإعتماد المتبادل بين الأجزاء الفرعية والبناءات الكلية باعتبارها مشاريع خاصة توافق مع توجيهات كل فرد لتنوع أنشطتها، واعتمادها على رأس مال محدود وملكية خاصة معززة بالخبرة الشخصية بما يكفل لها التكيف محليا مع متطلبات المجتمع، كونها نسق فرعي قادر على التوسع في مجالات لا تتوجه إليها الأنساق المؤسساتية الكبرى حيث تمثل وسيلة مرنة للتجاوب مع الأوضاع المختلفة، من خلال تلبية رغبات الأفراد في ظل تنمية تكمن في التوزيع العادل للفرص المتاحة للإرتقاء بالمستوى التجمعات والوحدات المحلية اجتماعيا وثقافيا واقتصاديا من منظور تحسين الظروف المعيشية وإحداث تغيير قاعدي يعطي الأسبقية لحاجيات المجتمع المحلي، وضمان مشاركة مختلف الأجزاء، بهذا أصبحت تنمية المجتمع المحلي من الأولويات والسعي إلى إدماج كل الموارد والإمكانات لصناعة التغيير والإستمرارية بقيام كل جزء بالوظائف الخاصة به، وإيجاد الإنسجام ما بين كل هذه الأجزاء للوصول إلى تحقيق الأهداف الإجتماعية المختلفة بالمجتمع المحلي.

انطلاقا من إشكالية الدراسة يمكننا طرح التساؤل التالي:

كيف تساهم سياسة التشغيل في التخفيف من البطالة لدى الشباب في الجزائر.

5- الفرضية:

خلق المؤسسات المصغرة من طرف الوكالة يساعد على خلق فرص عمل للشباب.

6- تحديد مفاهيم الدراسة:

6-1- التشغيل:

"التشغيل هو استخدام قوة العمل في مختلف الأنشطة الاقتصادية حيث تشترط أن يشارك الشخص المشتغل في العمل، وأن يكون له حق رفع مستوى مؤهلاته عن طريق التكوين والتدريب، وكذا حقه في الإمتيازات التي تترتب عن مساره الوظيفي، بما في ذلك الترقية وحق الإستفادة من الخدمات الإجتماعية والتأمين والتقاعد حسب الشروط التي يحددها القانون".¹

فالتشغيل لا يعني العمل فقط، بل يشمل الإستمرارية في العمل، يعطي الحق للعامل المشاركة والتمثيل في مختلف التنظيمات والحق في الضمان الإجتماعي، وله الحق في رفع مستوى مؤهلاته عن طريق التكوين والتدريب والتقاعد حسب الشروط التي يوضحها القانون.

"إن التشغيل يشمل الإستمرارية في العمل وضمان التعيين والمرتب للعامل تبعا لإختصاصه ومؤهلاته، والتي يتوجب الإعتراف بها، كما أن التشغيل يعطي الحق للعامل في المشاركة والتمثيل في التنظيمات الجماعية وحقه في الخدمات الإجتماعية، وعلى هذا الأساس فإن لهذا المفهوم أهمية بالغة في العمل لكونه أساس تطوير وترقية العمل".²

"إن التشغيل هو ذلك النشاط الذي يستدعي تجديد يد عاملة مؤهلة وكفؤة ودعوة الأفراد المترشحين لوضع طلباتهم لملء تلك المناصب الشاغرة".³

_ التعريف الإجرائي:

التشغيل هو الجهد الإبرادي الواعي الذي يقوم به الفرد بهدف إنتاج السلع والخدمات لإتباع حاجاته ومن ثم فإن أي مجهود لغير هدف لا يعتبر عملا.

¹ ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي. من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجزائرية، 2010، ص37.

² المرجع نفسه، ص 37.

³ سميرة عبد الصمد، أهمية تقييم أداء العاملين في إدارة الموارد البشرية. رسالة ماجستير موارد بشرية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2007، ص 31.

2-6- سياسة التشغيل:

"إن سياسة التشغيل هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات تصمم وتطبق على مستوى سياسات الإقتصاد، السياسات الإقطاعية التعليمية الصحية الفلاحية وسوق العمل، أي أنها تتدرج ضمن كل سياسات الإقتصاد الكلي، ويكون الهدف من هذه الإجراءات أن تشترك كل سياسة من سياسات المذكورة في النهوض بالتشغيل وتحقيقه بشكل كامل".¹

وتعرف منظمة التعاون الإقتصادي والتنمية سياسة التشغيل على أنها مجمل الوسائل المتعددة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان وكذا تكيف اليد العاملة مع إحتياجات الإنتاج.

"لقد إتخذت سياسة التشغيل بعدين رئيسيين يقتصر البعد الأول منها على مجالات إيجاد فرص العمل التي يمكن الحصول عليها من مكاتب العمل أو سوق العمل وأطرافها الفاعلة وإيجاد العمل اللائق من حيث الإتفاقية والتشغيل الملائم من زاوية التعليم والتدريب وكذلك بتوفير ظروف العمل المناسبة والإهتمام بالأجور، وتحسين الإنتاجية عن طريق سياسات الحوافز، والإهتمام بمعالجة الفوارق والنوع والزمان والمكان جنبا إلى جنب مع الإهتمام بالعمالة الوافدة".²

التعريف الإجرائي:

سياسة التشغيل هي مجموعة من الخطوات والمناهج والإجراءات المتخذة من قبل السلطة العمومية في موضوع التشغيل والتقليل من البطالة مثل سياسة ما قبل التشغيل المنتهجة تشغيل الشباب سياسة العمل.

¹ مدني بن شهرة، الإصلاح الإقتصادي وسياسة التشغيل - التجربة الجزائرية. ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص 146.

² سعديّة زليدي، سياسات التشغيل في الجزائر دراسة سوسولوجية للأمن الوظيفي. أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم إجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية، جامعة باتنة، 2018/2919، ص 11.

3-6 - البطالة:

"اختلفت الآراء حول مفهوم البطالة إلا أنها كلها تصب في اتجاه واحد إذ يرى البعض أن البطالة هي الحالة التي تنطبق على الأشخاص القادرين على العمل والباحثين عنه بصورة جدية ولكن لا يجدوه، ويرى البعض الآخر أن البطالة هي ذلك الاختلال الموجود في سوق العمل".¹

"يعرفها البعض الآخر بأنها زيادة في القوى التي تبحث عن عمل أكبر من فرص العمل التي يتيحها المجتمع بمؤسساته المختلفة، والعاطل لا يعمل وهو قادر عليه يبحث عنه ولا يجده".²

"ويعرفها بعضهم بأنها تمثل اختلالاً بين قوة العمل المتاحة في مجتمع معين وبين فرص العمل المتاحة تلك التي تتمخض عنها عدم اشتغال جزء من قوة العمل بصورة كلية أو جزئية رغم قدرتها على العمل ورغبتها فيه".³

ويمكن أن تعرف البطالة على أنها عدم ممارسة الفرد لأي عمل ما سواء كان عملاً ذهنياً، أو عضلياً أو غير ذلك من الأعمال سواء كانت عدم الممارسة ناتجة عن أسباب شخصية أو إرادية أو غير إرادية، كما يدخل في ظاهرة البطالة أيضاً من ثم تعيينه ولكنه في مكان غير مناسب له، وهي ما تسعى بظاهرة تكس العاملين فهذه الظاهرة بشقيها يطلق عليها ظاهرة البطالة.

"فالبطالة هي تلك الحالة التي يتعطل فيها جزء من قوة العمل المدنية فلا تسهم في العملية الإنتاجية رغم قدرتها على ذلك ورغبتها في القيام بذلك ولهذا فالبطالة تمثل هدراً في جزء من الثروة البشرية للمجتمع، وبالتالي ينجم عنها خسارة للاقتصاد القومي".⁴

¹ مسعودي زكريا، تقييم فعالية برامج الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر وانعكاساتها على سياسة التشغيل - دراسة تحليلية. أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم، تخصص العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، كلية العلوم

الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مباح، ورقلة، 2018/2019، ص 3.

² أحمد السعودي، أحمد الطاهر، البطالة المشكلة والحل. ط1، مركز المحروسة للنشر والخدمات الصحفية والمعلومات، 2008، ص 14.

³ أسامة السيد عبد السميع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية - الأسباب - الآثار - الحلول. دار الفكر الجامعي، جامعة الأزهر، 2008، ص 9.

⁴ بلعربي أسماء، واقع سياسة الإدماج لدى خريجي الجامعة الجزائرية. مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع التنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013/2014، ص 17.

ويقول الدكتور راشد البراري "البطالة في أوسع معانيها عبارة عن عدم إستخدام عامل من عوامل الإنتاج وطبقاً لهذا التعريف يكون العاطلون هم الأفراد القادرون على العمل والراغبون فيه لكن لا تتوفر لهم فرصة الحصول عليه".¹

_ التعريف الإجرائي:

عدد الأشخاص القادرين على العمل ولا يعملون بالرغم أنهم يبحثون عن عمل بشكل جدي، وهي عدم حصول الفرد على وظيفة وفرصة العمل في السوق على العرض، ينتج عنها عدم التوازن بين العرض والطلب.

6-4- المؤسسة:

عرفها سيمون "على أنها تنظيم اجتماعي يمتاز بهدف أو عدة أهداف تعطي حركية لنشاطات الفردية والجماعية، وهيكل يرتكز على ثبات العلاقات بواسطة مبدأ التعاون والتنسيق والإدارة، وهي أيضاً عبارة عن مجموعة من الأفراد لهم نشاطات وظيفية تنعكس على تقسيم العمل وهم مسؤولون عن أعمالهم المحددة في كل نوع من النشاط".²

"تعد المؤسسة أنظمة ذات معايير مترابطة تتبع من القيم المشتركة والمعومة من خلال مجتمع معين أو مجموعات اجتماعية معينة بوصفها أحد طرقها الشائعة في التمثيل والتفكير والإحساس، وتمثل جزء لا يتجزأ من الحياة الإجتماعية، كما أنها تعد مصدراً للممارسات الإجتماعية المتكررة والتي تضطلع من خلالها معظم الأنشطة الإجتماعية وعلى هذا النحو تعتبر المؤسسات شيء جوهري بالنسبة إلى فكرة البنيان الإجتماعي والتنظيم البنوي للنشاطات البشرية".³

¹ بلعربي أسماء، مرجع سبق ذكره، ص 18.

² حمادات احمد حسن محمد، السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسة التربوية. ط1، للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص 65.

³ جون سكوت، عثمان محمد(مترجم)، علم إجتماع المفاهيم الأساسية. ط1، الشبكة العربية للأبحاث والنشر، بيروت، 2009، ص 357.

التعريف الإجرائي:

تعرف المؤسسة على أنها هيكل تنظيمي يخضع لكل من الإطار القانوني و الإطار الاجتماعي و هدفها دمج جميع عوامل الإنتاج من أجل تحقيق أكبر قدر ممكن من الإنتاج أو تبادل الخدمات المختلفة.

تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة :

"تعرف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على أنها تنتج سلع و خدمات تشغل من 1 إلى 250 فرد، ولا يتجاوز رأس مالها 2 مليار دينار كما تصنف هذه المؤسسات إلى مؤسسات مصغرة أو عائلية يتراوح عدد أفرادها من 1 إلى 9 أفراد، بينما المؤسسات الصغيرة يتراوح عدد أفرادها من 10 إلى 49، أما بالنسبة للمؤسسات المتوسطة فيتراوح عدد أفرادها من 50 إلى 249".¹

7- الدراسات السابقة والتعقيب عليها:

7-1- الدراسات السابقة:

هي كل دراسة سبقت البحث الحالي والتي لها علاقة به سواء من حيث الموضوع أو إطاره المرجعي أو منهجيته، وللدراسات السابقة أهمية بالغة في إثراء أي موضوع يتم البحث فيه لأنه لم ينشأ من الفراغ، فالدراسات السابقة من الخطوات التي تساعد الباحث على إعطاء حدود فاصلة بين دراسته و بين الدراسات التي لها علاقة بالظاهرة التي يتناولها، ومن خلال هذا العنصر فقد إختارنا أهم وأقرب الدراسات لموضوع البحث الحالي وذلك للإستعانة بنتائجها ولتجنب تكرار ما ورد فيها.

7-1-1- الدراسة الاولى:

_ مدني بن شهرة (2009) كتاب حول الإصلاح الإقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية).

في هذه الدراسة لم يقم الباحث بكتابة إشكالية مفصلة بل اكتفى بكتابة مقدمة التي انتهت بالتساؤل الرئيسي الذي جاء على النحو التالي:

ما هي فلسفة ومضمون البرامج الإصلاحية الموصوفة من قبل صندوق النقد الدولي والبنك العالمي للجزائر؟ ما مدى تأثيرها على جوانب الحياة الاقتصادية وخاصة جانب الشغل¹؟

***أهداف الدراسة:**

_ تحليل الآثار الاجتماعية والاقتصادية لبرنامج الإصلاح الاقتصادي خاصة الآثار على الشغل والبطالة، تقييم الآليات التي أنشئت لمواجهة هذه الآثار فيما يعرف بالبرامج المرافقة من إنشاء شبكات للامان أو وكالات للشغل وتخفيض حدة البطالة، ذلك بعد إهتمام مصممي هذه البرامج وخاصة المنظمات الدولية.

_ تقييم البرنامج الاقتصادي بآثاره الاقتصادية والاجتماعية، فلا يمكن أن نبين أنه نجح على مستوى معين وفشل على مستوى آخر أن الغالب في ذلك قياس مؤشرات الإنجازات المالية.

***فروض الدراسة:**

تطبق برنامج الإصلاح الاقتصادي (برنامج التثبيت والتعديل الهيكلي) التي يضمها ويتابع تنفيذها كل من صندوق النقد الدولي و البنك الدولي تحت غطاء تصحيح الإختلالات الهيكلية الداخلية والخارجية ذلك من خلال تصحيح عجز الموازنة العامة والتقليل من حدة التضخم انخفاض عجز ميزان المدفوعات، حجم المديونية الخارجية، كل هذا كانت له آثار اقتصادية واجتماعية ملموسة، خاصة على معدلات البطالة والتشغيل وإمكانية خلق فرص شغل جديدة.

_ نظرا للآثار الاجتماعية لتطبيق برامج الإصلاح الاقتصادي، قامت بعض المنظمات الدولية والبنك الدولي بإنشاء شبكات الأماكن أو الصناديق والوكالات الاجتماعية، لمواجهة الآثار الاجتماعية، غير أنها غير فعالة، محدودة الجدوى وذات طابع ظرفي يختلف من فترة زمنية لأخرى.

¹ - عيسات محمد، داتو سعيد عيماد، واقع إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و تطور من سنة 2009 إلى سنة 2018. مجلة دفاتر بواكس، العدد: 01، جامعة جيلالي اليابس سيدي بلعباس، الجزائر، 2020

***المنهج:**

اعتمدت في تحليل المعلومات والبيانات على أسلوب التحليل المنطقي بنوعية الإستقراء والإستنباط بالإعتماد على الأرقام الرسمية سواء كانت تلك الصادرة من الهيئات الرسمية الجزائرية، المنشورة داخليا أو المنشورات الخارجية المقدمة من المؤسسات النقدية الدولية.

***نتائج الدراسة:**

إن سياسة الإصلاح الإقتصادي مرتبطة أساسا بالإختلالات الهيكلية الداخلية والخارجية المتمثلة في إرتفاع عجز الموازنة العامة للدولة إرتفاع معدل التضخم وانخفاض التمويل، مما أدى إلى تطبيق مجموعة من الإصلاحات، كذلك عجز ميزان المدفوعات وإرتفاع الديون الخارجية.

لقد أنجز عن تطبيق برنامج التعديل الهيكلي إنعكاسات إقتصادية وإجتماعية، حيث حقق الإقتصاد الوطني نتائج إيجابية على مستوى التحكم في التضخم مع الإتجاه نحو الإنخفاض مع إنتهاء فترة إنفاق التسهيلات التمويلية الموسعة.

2-1-7 الدراسة الثانية:

دراسة سعدية زايدي سياسات التشغيل في الجزائر دراسة سوسيوولوجية للأمن الوظيفي.

تناولت إشكالية الدراسة حول مواجهة الجزائر لمشكلة ظاهرة البطالة وتفاقمها والتي مست كل الفئات الإجتماعية لاسيما الشباب وأصحاب الشهادات العلمية، والتي بلغت نسبها الكبيرة تهديدا على المجتمع مما استلزم على الحكومة الشروع في إجراءات وتدابير استثنائية للتخفيف من حدتها وانعكاساتها السلبية.

إنطلقت إشكالية الدراسة من السؤال التالي هل لسياسة التشغيل المعتمدة في الجزائر إنعكاسات على الأمن الوظيفي؟

***الفرضيات:**

_ تساهم الجوانب التنظيمية لسياسات التشغيل المعتمدة في الجزائر على تحقيق الأمن الوظيفي للعاملين.

- _ تساهم طبيعة عقد العمل في تحقيق الإستقرار الوظيفي للعامل داخل المؤسسة.
- _ يساهم الأجر المقدم داخل المؤسسة في تحقيق الرضا الوظيفي والإندماج المهني للعامل.
- _ تساهم الخدمات الإجتماعية المقدمة على تحقيق الإلتزام التنظيمي للعامل.

***أهداف الدراسة:**

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع سياسات التشغيل في الجزائر وانعكاساتها على الأمن الوظيفي من خلال التركيز على نماذج من آليات التشغيل المعتمدة في الدولة الجزائرية، ومحاولة معرفة الأسباب التي من شأنها أن تحقق أمنا وظيفيا، إضافة إلى التعرف على العوامل المؤدية إلى فقدان الأمن الوظيفي.

***المنهج:**

واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي القائم على وصف وتحليل البيانات التي تم جمعها بالمقابلة والإستمارة الإستبيان وتمت المعالجة الإحصائية باستعمال مقياس "كاي تربيع".

إنطلاقا من طبيعة موضوع الدراسة، ونظرا لتنوع هذه السياسات من حيث الآليات، حيث تم إختيار آليتين من سياسات التشغيل وأخذ عينة في كل من مديريةية النشاط الإجتماعي، والوكالة الوطنية للتشغيل، فكان الإعتماد على العينة القصدية وعينة حصصية.

***نتائج الدراسة:**

ثمة علاقة واضحة على عدم شعور العاملين بالأمن الوظيفي نتيجة طبيعة عقد العمل، إضافة إلى أجورهم المتدنية، وعدم تناسب ساعات العمل وعدم توفر الخدمات الإجتماعية، فالحقوق المستفاد منها في ظل هذه السياسات التشغيلية لا تساهم في تحقيق الأمن الوظيفي، إذ أن عدم الاستقرار الذي يعيشه المتعاقد طيلة مدة العقد والمصير المجهول وعدم وجود قانون واضح يلزم المؤسسات بالإدماج.

7-1-3- الدراسة الثالثة:

دراسة الهاني عاشور "أثر سياسات التشغيل على أداء العاملين بالمؤسسة الصناعية الجزائرية".

تناولت إشكالية الدراسة، تقييم العاملين في المؤسسات الناجحة وخاصة الكبيرة منها عنصرا أساسيا في الإستخدام الأمثل للموارد البشرية بما توفره من بيانات وأداء الأفراد، ومن بين السياسات التي تتحكم في الأداء المهني، وانطلقت إشكالية الدراسة من التساؤل التالي:

أثر سياسات وبرامج التشغيل الحكومية على أداء العاملين في المؤسسة الصناعية الجزائرية؟

*الفرضية العامة:

ما أثر سياسات وبرامج التشغيل الحكومية على أداء العاملين في المؤسسة الصناعية الجزائرية.

*الفرضيات الجزئية:

_ يشكل توفير العمل لكل طالب عمل بغض النظر عن المؤهلات العلمية والعملية التي يحملها أو الحاصل عليها أحد أبرز الأسباب وراء انخفاض وتدني مستويات الأداء كما ونوعا من العاملين في المؤسسة الصناعية الجزائرية.

_ يشكل لجوء المؤسسات الوطنية إلى توظيف العمال وفق عقود عمل مؤقتة أحد العوامل السلبية المساهمة في الحد من مستويات الأداء لديهم في العمل.

_ يشكل غياب الحوافز ومحدودية الأجر الموجهين للعاملين في إطار عقود الإدماج المدعمة، من بين العوامل غير المشجعة لهم على مضاعفة مجهوداتهم في العمل.

*أهداف الدراسة:

التعرف على واقع سياسات وبرامج التشغيل في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مدى تكيف أصحاب الشهادات والمؤهلات العلمية مع المناصب الممنوحة لهم، التعرف على امكانية ادماج وترسيم العاملين في إطار برامج التشغيل المؤقتة.

*المنهج:

استخدمت هذه الدراسة كل من المنهج الوصفي التحليلي والمنهج المقارن والذاتان يجمعان الطريقة الكمية والكيفية، كما استخدمت ثلاث أدوات لجمع البيانات، الوثائق والإحصائيات المقابلة الحرة غير المقننة فضلا عن الإستمارة، وبالنسبة لهذه الأخيرة استعملت خلال الدراسة الميدانية إستمارة مقننة واحدة موجهة.

_ أجريت هذه الدراسة في مؤسسة النسيج والتجهيز وحدة بسكرة والتي تضم 319 عاملا وموظفا، وأجريت على عينة من فئة العاملين في إطار جهاز المساعدة على الإدماج في المؤسسة الوطنية.

*نتائج الدراسة:

هذا البرنامج لم يوفق في توفير مناصب عمل تتوافق والتخصصات أو الشهادات التي يحملها طالبي العمل.

_ عدم توافق المؤهلات العلمية والمهنية مع المناصب التي يشغلها المبحوثين إلا أن ذلك يساعد في تقييم أداء جيد في العمل.

_ الأجر الذي يتقاضونه لا يناسب وحجم الأعمال المنجزة، وكذلك لا يناسب الشهادة المتحصل عليها، وأن قيمة هذا الأجر مشجع على زيادة مستوى الأداء في العمل كون هذا الأجر زهيد حيث لا يلبي احتياجاتهم، هذا إلى جانب غياب الحوافز وخاصة المادية.

7-1-4- الدراسة الرابعة:

دراسة كوتر زيادة "واقع سياسات التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر من خلال المخطط الخماسي 2010-2014".

إنطلقت إشكالية الدراسة من السؤال التالي:

ما هو واقع مساهمة سياسة التشغيل التي إنتهجتها الدولة الجزائرية خلال البرنامج الخماسي 2010-2014 في تقليص حجم البطالة؟

ويندرج تحت ثلاثة أسئلة فرعية وهي:

_ هل حقق برنامج عقود ما قبل التشغيل هدفه في تقليص البطالة المتفشية لحاملي الشهادات؟

_ هل ساهمت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تقليل نسبة البطالة؟

_ هل خفف القرض المصغر معدلات البطالة؟

***الفرضية الرئيسية:**

ساهمت سياسة التشغيل التي إتخذتها الدولة الجزائرية خلال البرنامج الخماسي 2010-

2014 في تقليل نسبة البطالة.

***الفرضيات الفرعية:**

_ حقق برنامج عقود ما قبل التشغيل هدفه في تقليص البطالة المتفشية لحاملي الشهادات.

_ ساهمت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تقليل نسبة البطالة.

_ خفض القرض المصغر معدلات البطالة.

***أهداف الدراسة:**

_ توضيح مدى فعالية الجهود المبذولة من طرف الدولة في تفعيل سياسة التشغيل، من خلال

برامج وأجهزة التشغيل المبرمجة ضمن السياسة العامة للدولة بالتركيز على المخطط الخماسي

2010-2014.

_ الكشف على إمكانية التشغيل في الجزائر وإبرازهم الإصلاحات التي تمس القطاع.

_ إبراز المعوقات التي تحول دون تحقيق سياسة التشغيل للأهداف التي استحدثت من أجلها

(تخفيض معدل البطالة الى أدنى مستوياته).

_ إعطاء نظرة حقيقية وواضحة عن نسب التشغيل والبطالة في الجزائر خلال المخطط الخماسي

2010/2014.

- _ التعرف على واقع وآفاق التشغيل في الجزائر، ومعرفة أسباب تراجع وانتشار البطالة.
- _ محاولة الوقوف على ما حققته برامج القرض المصغر عقود ما قبل التشغيل والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في أرض الواقع في التخفيض نسبة البطالة.
- _ الإجابة على التساؤلات، واختبار الفرضيات المقدمة لإثبات صحتها أو نفيها من خلال الإشارة إلى الواقع وتقديم تصور حوله.

*المنهج:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بإستخدام طريقة المسح، بالعينة حيث إكتفينا بدراسة عدد محدد من المفردات في حدود الإمكانيات المتوفرة لدينا، هي إحدى الطرق المستخدمة في البحوث الوصفية ذلك لوصف الظاهرة المدروسة ومتابعتها إمبريقياً، من خلال جمع البيانات من الميدان التي تتمحور حول بيانات شخصية.

7-1-5- الدراسة الخامسة:

دراسة لعزيزي أحمد عكاشة "تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومساهمتها في التجارة الخارجية".

تناولت إشكالية الدراسة تحقق الإدماج في الإقتصاد العالمي كان من الواجب على الدولة تسهيل إجراءات إنشاء وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ومن هنا نطرح التساؤل التالي:

كيف يتم تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حتى تساهم بشكل فعال في التجارة الخارجية؟
ويتفرع عن هذه الاشكالية اسئلة فرعية:

- _ ما هو الدور الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الإقتصادية والإجتماعية؟
- _ ما هي النسبة التي تساهم بها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الصادرات؟
- _ هل برامج التأهيل المطبقة في هذا القطاع أعطت نتائج إيجابية؟
- _ هل توجد إرادة حكومية تسمح لهذا النوع من المؤسسات بالإندماج في الإقتصاد العالمي؟

***الفرضيات:**

_ هذا القطاع استطاع أن يحقق أهداف إجتماعية واقتصادية في ظل فشل المؤسسات الكبيرة في تحقيقها.

_ إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تلعب دورا أساسيا في التجارة الخارجية في ظل الاندماج الإقتصادي.

وقد يستفيد هذا القطاع من التجارب الدولية في مجال تنمية صادرات المؤسسات الصغيرة والمتوسط.

_ إن تأهيل هذه المؤسسات يسمح لها الدخول في الأسواق الأجنبية.

من خلال المحفزات التي يستفيد منها هذا القطاع يدافع على صحة السوقية سواء في الداخل أو الخارج.

***هدف الدراسة:**

تحاول هذه الدراسة أن تجيب على التساؤلات الواردة لصفة أساسية في الإشكالية، أي تحاول معرفة ما هي المؤهلات التي تمنحها الجزائر لهذه المؤسسات حتى تحقق لنا إكتفاء ذاتي، بحيث يمكن التقليل من الإستيراد، وكذلك معرفة الأجهزة والإجراءات التي تدعم المؤسسات الصغيرة، للدخول إلى الأسواق الخارجية، كذلك معرفة النظريات التي تفسر سبب قيام التجارة الخارجية وهل الإفتتاح الإقتصادي يحقق للبلد رفاهية.

***المنهج:**

تم الإعتماد على المنهج الوصفي وهذا تماشيا لطبيعة البحث الذي يحاول أن يضيف في الجانب النظري المفاهيم العامة عن المؤسسات الصغيرة وكذلك مختلف النظريات التي تفسر سبب قيام التجارة الخارجية، والمنهج التحليلي لمقاربة الجانب التطبيقي والمتمثل في تحليل بيانات مساهمة المؤسسات الصغيرة في الصادرات.

7-2- التعقيب على الدراسات السابقة:

تم إستعراض مجموعة من الدراسات السابقة ولقد كانت هذه الدراسات تناولت سياسة التشغيل، وقد تم التوصل لأهداف الدراسات والمناهج والأدوات المستخدمة، وتتميز دراستنا عن الدراسات السابقة من حيث تناولها لموضوع حديث من حيث دراسته كيف تساهم سياسات التشغيل في خلق مناصب الشغل، من خلال المؤسسات الصغيرة وهذا لما هناك اختلاف في الدراسات السابقة إما أوجه التشابه هو تدعيم دراستنا من خلال الوقوف على سياسات التشغيل المعتمدة في الجزائر بالإضافة إلى الوقوف على أسباب البطالة في الجزائر والتعرف على الآليات الفعالة في خلق مناصب الشغل كالمؤسسات الصغيرة وأهمية هذه الدراسة هو إثراء لموضوعنا والإستفادة منها من حيث النتائج والتحليلات وإثراء الإطار النظري بواسطة هذه الدراسات من خلال طرق ومناهج و توصلت إليه من نتائج وتوصيات واقتراحات.

8- المقاربة النظرية:

كل بحث علمي يقوم على نظرية ما تساعده في معالجة والظواهر المراد دراستها لأنها الركيزة الأساسية التي تعتمد عليها، وبذلك يسبب البحث الطابع العلمي.

فالنظرية: "هي مجموعة من المصطلحات والتعريفات والإفتراسات لها علاقة ببعضها البعض، والتي تقترح رؤية منظمة للظاهرة، وذلك بهدف عرضها والتنبؤ بمظاهرها، فالنظرية تلعب دورا أساسيا في العلم لأنها تساعد في توحيد وتوضيح يتم التأكيد عليه حول الواقع المدروس، وبالتالي تمنح الإنسجام للميدان المعرفي".¹

"وفي دراستنا إعتدنا على البنائية الوظيفية، حيث ظهرت البنائية الوظيفية في نهاية القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين التي كان روادها كل من هيربرت سبنسر وتالكوت بارسونز وروبرت ميرتن كانت بمثابة رد فعل للمعوقات والانتقادات والمشكلات التي وجهت لكل من النظرية البنائية الوظيفية تعترف بأن لكل مجتمع أو مؤسسة أو منظمة بناء، والبناء يتحلل إلى أجزاء وعناصر تكوينية، ولكل جزء أو عنصر وظيفة تساعد على ديمومة المجتمع أو المؤسسة أو المنظمة، لذا فالفكر البنائي الوظيفي يعترف ببناء الكيانات أو الوحدات الاجتماعية ويعترف في الوقت ذاته بالوظائف التي تؤديها الأجزاء والعناصر الأولية للبناء أو المؤسسة. ذلك أن للمجتمع بناء ووظيفة، وأن هناك تكاملا بين الجانب البنائي للمجتمع والجانب الوظيفي إذ أن البناء يكمل الوظيفة والوظيفة تكمل البناء".²

تعتمد البنائية الوظيفية على مبادئ أساسية متكاملة، كل مبدأ يكمل الآخر نذكرها على

النحو الآتي:

¹ موريس أنجريس، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية. تدريبات علمية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، ط2، دار القصة للنشر، 2006، ص 55.

² إحسان محمد الحسن، النظريات الاجتماعية المتقدمة. دراسة تحليلية في النظريات الاجتماعية المعاصرة، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2005، ص 49.

ـ "يتكون المجتمع من المجتمع المحلي أو المؤسسة أو الجماعة مهما يكن غرضها و حجمها من أجزاء أو وحدات مختلفة بعضها عن بعض، وعلى الرغم من إختلافها إلا أنها مترابطة و متساندة و متجاوبة و وحداتها مع الأخرى.

ـ المجتمع أو الجماعة أو المؤسسة يمكن تحليلها تحليلا بنوييا وظيفيا إلى أجزاء و عناصر أولية، أي أن المؤسسة تتكون من أجزاء أو عناصر لكل منها وظائفها الأساسية.

ـ إن كل جزء من أجزاء المؤسسة أو النسق له وظائف بنويية نابعة من طبيعة الجزء، وهذه الوظائف مختلفة نتيجة إختلاف الأجزاء أو الوحدات التركيبية.¹

إن عملية توظيفنا للنظرية البنائية الوظيفية في هذه الدراسة، هو أن نفسر البطالة بالعامل البنيوي الذي يؤثر على فعالية و نشاط أبناء المجتمع الجزائري، فالبطالة ترجع أسبابها إلى جملة من العوامل البنائية ذات الصلة القوية بطبيعة البناء الإجتماعي، الذي يجد العاقل عن العمل نفسه في حدوث هذا البناء الذي يؤثر عليه و يحجم كل طاقاته و إبداعاته و وجود نظام إقتصادي ضعيف و عدم تفعيل الفرص الكافية لامتناس الأيدي العاملة للباحثين عن الشغل، ضعف النظام السياسي، الذي لم يضع خطط كفيلة لتحقيق من مشكلة البطالة و التخفيف من تفاقمها كذلك سوء تنظيم المجتمع و عدم وجود عوامل محفزة و مشجعة للعمل كذلك عدم الإنتباه الى المشاريع الإستثمارية و توظيف رؤوس الأموال في العمليات الإنتاجية و المشاريع الخدماتية التي تضع فرص العمل.

إن مجمل هذه العوامل البنائية مصدرها البناء الإجتماعي وهي سبب رئيسي و فعال في خلق مشكلة البطالة و بذلك يؤثر سلبا على الفرد و المجتمع.

¹ إحصان محمد الحسن، مرجع سبق ذكره، ص 57.

خلاصة الفصل:

إن الإطار العام للدراسة يساهم بشكل كبير في تزويد الباحث للمسار الصحيح للدراسة، كما أن هذه المرحلة تزيل الغموض لموضوع الدراسة، وعليه تم التطرق في هذا الفصل إلى كل ما يتعلق بهذا الإطار، إذ تم تناول أهم جوانبه من إشكالية، أسباب إختيار موضوع الدراسة، وكذا الأهمية والأهداف المرجوة بلوغها، كما تم التطرق إلى أهم المفاهيم الواردة في الدراسة، بالإضافة إلى أهم الدراسات السابقة المتعلقة بكل من سياسات التشغيل والبطالة، وفي الفصل الموالي سيتم التعرف على سياسات التشغيل باعتباره محورا أساسيا في دراستنا.

الباب الاول

الإقتراب النظري

الفصل الثاني

سياسات التشغيل

الفصل الثاني: سياسات التشغيل

تمهيد:

- 1- تعريف سياسة التشغيل.
- 2- أنواع سياسة التشغيل.
- 3- مبادئ عامة لسياسة التشغيل.
- 4- محددات سياسة التشغيل.
- 5- أبعاد رئيسية لسياسة التشغيل.
- 6- أسس سياسات التشغيل.
- 7- وسائل سياسة التشغيل.
- 8- أهداف سياسة التشغيل.
- 9- مراحل سياسات التشغيل.
- 10- أجهزة سياسات التشغيل.
- 11- تحديات ومعوقات نجاح سياسة التشغيل.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

أصبحت مسألة التشغيل من أكبر التحديات التي تواجهها مختلف الدول في العالم ومن بينها الجزائر التي عرفت اختلالات كبيرة في سوق الشغل بحيث تقلصت فرص العمل المتاحة بدرجة كبيرة في نفس الوقت الذي سجل فيه تزايد كبير لطالبي العمل إضافة إلى ما ترتب عن الإصلاحات الإقتصادية التي باشرتها الجزائر، ولهذا فإن سياسة التشغيل تحظى في معظم الدول بالأولوية باعتبارها تلعب دورا مهما في تحقيق جملة من الأهداف، وهي ترتبط بعدة قطاعات.

1- تعريف سياسة التشغيل:

"تعرف سياسة التشغيل، على أنها السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة وتنمية فرص العمل، نموًا متناسقًا في مختلف الصناعات والمناطق وهي مجمل التشريعات والقرارات الحكومية والإتفاقيات الثلاثية الأطراف (الحكومة، أصحاب، الأعمال، العمال) الهادفة إلى تنظيم ووضع الضوابط والمعايير لأداء سوق العمل".¹

"لقد إتخذت سياسات التشغيل بعدين رئيسيين يقتصر البعد الأول منها على مجالات إيجاد فرص العمل التي يمكن الحصول عليها من مكاتب العمل أو سوق العمل أو غيرها من الجهات، أما البعد الآخر فيمتد إلى إدارة أسواق العمل وأطرافها الفاعلة وإيجاد العمل اللائق من حيث الإتفاقية والتشغيل الملائم من زاوية التعليم والتدريب وكذلك توفير ظروف العمل المناسبة والإهتمام بالأجور".²

لسياسة التشغيل أهمية كبيرة وذلك يعود إلى إهتمامها بالموارد البشري، فهي تعبر عن واقع أي مجتمع وذلك لكون التشغيل يهتم بجميع شرائح المجتمع.

2- أنواع سياسات التشغيل:

تختلف سياسات التشغيل المعتمدة في مختلف بلدان العالم، تبعًا لطبيعة النظام الإقتصادي والسياسي المتبع في هذا البلد أو ذلك، ومن ثم تبعًا للنظرة السائدة تجاه العمل.

في ظل النظام الإقتصادي الرأسمالي يعتبر قوة العمل سلعة، يتحدد ثمنها تبعًا لقانون العرض والطلب في سوق العمل تعارض فكرة التدخل المباشر للدولة في توفير فرص العمل لأفراد القوة العاملة.

¹ عبد الرزاق جبلي، آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2001-2012. مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه في علوم التسيير، تخصص الإقتصاد الدولي والتنمية المستدامة، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2014/2015، ص42.

² سعديّة زايد، مرجع سبق ذكره، ص 12.

أما النظام الإقتصادي الإشتراكي فإن العمل يعتبر مصدر لكل القيم و حقا لكل مواطن بل انه واجب عليه، ويجب على الدولة التدخل في توفير فرص عمل لأفراد القوى العاملة الراغبين فيه مع ضمان حرية الإختيار.

فإن اختلاف النظرة للعمل أدى بالضرورة الى إختلاف النظرة لعملية التشغيل، والتي يقصد بها استخدام القوة العاملة في إحدى الفعاليات الإقتصادية والإنتاجية الخدمائية، ففي الوقت الذي يعتبر فيه النظام الرأسمالي مجرد وسيلة لتحقيق غايات أخرى، فإنها تعتبر هدفا في حد ذاته.

لذلك وجدت سياستان أعرضهما كما يلي:

2-1- سياسة تشجيع عمليات التشغيل أو سياسة التشغيل النشطة:

سياسة التشغيل النشطة هي سياسة تعمل بشكل مباشر على الحفاظ على مستوى العمالة الموجودة وعلى خلق مناصب شغل جديدة، وعلى تكييف اليد العاملة حسب حاجة الإقتصاد ووفقا لهذه السياسة فقد أحصيت حملة من السياسات التي تدخل في هذا التصنيف وهي:

_ " المصالح العمومية للتشغيل.

_ التكوين المهني.

_ الإجراءات الخاصة بتشجيع الشباب.

_ الإجراءات الخاصة باليد العاملة الغير كفؤة عن التوظيف".¹

2-2- سياسة التراجع عن التشغيل والحد من الفئة النشطة:

تعرف أيضا بسياسات التشغيل المعوضة تعمل هذه السياسة حسب حالة سوق العمل والتخفيف من الآثار التي تولدها اختلالات سوق العمل من خلال توفير الإعانة الإجتماعية، أو محاولة الحد من الفئة النشطة.

¹ شباح رشيد، ميزانية الدولة واشكالية التشغيل في الجزائر دراسة حالة لولاية- تيارت. لنيل شهادة ماجستير، كلية علوم إقتصادية وعلوم تسيير وعلوم تجارية، تخصص تسيير المالية العامة، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2012/2011، ص 104.

تتمثل هذه السياسة في إجراءاتين هما:

ـ "منح تعويضات البطالة.

ـ التقاعد المسبق".¹

يمكننا القول أن أنواع سياسة التشغيل تسعى للرفع من عدد المناصب وخلق مناصب أكثر إنتاجية، مما يخلق زيادة في المداخل، إشراك كل فرد في العملية الاقتصادية للمجتمع.

عموما فإن هذه الأنواع ما هو إيجابي تتمثل في تحسين قدرة العاطلين الدخول إلى سوق الشغل، كالمساعدة في البحث عن شغل والتدريب وفقا لاحتياجات سوق الشغل، بينما تعتبر سلبية حيث تشمل فقدان الدخل لبعض الأشخاص أو الفئات من القوى العاملة مثل إعانات البطالة والتعويض عن التقاعد المسبق.

3- المبادئ العامة للتشغيل:

كغيرها من العمليات ذات الوزن الكبير في مختلف السياسات ذات الطابع السوسيو اقتصادي تخضع عملية التشغيل بشكل عام إلى مجموعة من الضوابط والأحكام القانونية التي كانت من إفرازات التحول الديمقراطي على الخريطة الدولية والمجتمعات المعاصرة التي باتت تنتهج مبادئ عامة وشاملة تشترك فيها جميع النظم ومن بين هذه المبادئ نذكر:

ـ "مبدأ المساواة: وهو مبدأ يجد تطبيقه في عدم التمييز بين النساء والرجال على أساس الجنس وعدم المقارنة بين الناس على أساس الدين، المعتقد، الرأي.

ـ "مبدأ الجدارة: الذي يفترض في المرشح للعمل قدرات وإمكانيات عملية مهنية وبدنية معينة ويجد تطبيقه هو الآخر في المسابقات، الخاصة بالتوظيف وفي ضمان العمل الدائم للمواطن الذي يرغب فيه".²

¹ شباح رشيد، مرجع سبق ذكره، ص 105.

² مصطفى الشريف، تولية الوظائف العامة على ضوء القانون الأساسي العام للعامل. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة جزائر، 2007، ص 73.

وعلى أي حال فإننا نجد بعض التباين والتفاوت من حيث تطبيق هذه المبادئ كما نجد بعض الخصوصية التي تختلف تبعاً لاختلاف النظم الإقتصادية، فالدول التي تبنت النهج الرأسمالي والتي عرفت مبدأ الحرية في العمل تعترف بحرية الفرد في ممارسة العمل وكذا حرته في اختيار العمل الذي يناسبه مما يعد تعبير تجسيدا لفكرة الليبرالية غير أن مبدأ أو ضرورة خلق نوع من التوازن بين العرض والطلب فرضت على هذه الدول التدخل ولو نسبياً من أجل الحفاظ على هذا التوازن.

في حين نجد أن الدول ذات التوجه الإشتراكي قد فرضت نفسها في سوق العمل تجسيدا لفكرة أو مبدأ الحق في العمل لكل مواطن، ووضعت على عاتقها مسؤولية توفير العمل كم جعلت منه حقا وواجبا، مما يعني أنه تجاوزت البعد الإقتصادي لفكرة العمل أو التشغيل وأعطته بعدا إجتماعيا.

4- محددات سياسة التشغيل:

تدرج سياسة التشغيل ضمن عدة محددات يمكن إيجازها فيما يلي:

ـ " مستوى التنمية لكل بلد: يشمل ذلك المجالين الإقتصادي والإجتماعي، فالأول يركز على طبيعة الأنشطة الإقتصادية من خلال إيجاد تكامل بين مردودية أدائها الإقتصادي وإمكانية تكثيفها لليد العاملة، أما الثاني فيهتم بطبيعة العلاقات بين مختلف العمال. النقابات والمؤسسات المستخدمة مرده إلى إرتفاع مستويات التكاليف خاصة الأجور منه، فإن طبيعة العلاقات بين العمال والمؤسسة التي تستغله قد تدفعه للتضحية للحفاظ على منصب عمله، من جهة أخرى هذه الإجراءات من شأنها أن تمنع معدلات البطالة على الأقل من الإرتفاع، كما حدث في شركة الطيران البلجيكية حيث 68% من عمالها خفض أجورهم بنسبة تتراوح بين 2% إلى 15% لإنقاذ شركاتهم.

ـ قدرة الدولة على تنمية الموارد البشرية: من حيث حجم النمو، مستويات التأهيل، التكوين، ومستوى إكتساب الخبرات.

_ توفير نظام دقيق ومتكامل للمعلومات: يقصد بها المعلومات المرتبطة بالتشغيل وحجم القوة العامة من حيث مستويات التأهيل بها، تصنيفها حسب الجنس، تحديد طبيعة وخصائص هيكل البطالة السائدة... الخ".¹

تكمن قاعدة المعلومات هذه من تدعيم نظام التخطيط المستقبلي والتنبؤ بمستويات التشغيل قصد توفير مناصب العمل الضرورية لتجنب الضغوطات الإجتماعية التي قد تنشأ في المستقبل.

5- الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل:

لقد كانت سياسة التشغيل ومكافحة البطالة دوما لازالت جزءا من سياسات التنمية الإجتماعية في الجزائر، باعتبار أنه لا يمكن الإهتمام بالجوانب المادية دون البشرية، بما أن الهدف في النهاية هو توفير المستوى المعيشي الرفيع وسيلة للمواطن، وهناك لا يأتي إلا بتوفير فرص عمل لحل القادرين على العمل والباحثين عنه، ووضع البرامج والآليات الناجعة للتكفل بالقادمين إلى سوق العمل من الجامعات ومعاهد التكوين المختلفة.

ركزت سياسة التشغيل على مجموعة من الأبعاد يمكن تصنيفها إلى عدة جوانب:

5-1- البعد الإجتماعي:

"يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الإجتماعية الناتجة عن آفات البطالة، لاسيما بالنسبة للشباب عامة، وذوي المؤهلات الجامعية والمتوسطة خاصة".²

العمل من أجل تحسين ظروف هؤلاء الشباب وإدماجهم في المجتمع، ومحاولة إبعادهم عن كل ما يعرضهم لليأس والتهميش، وما يترتب على ذلك من تصرفات كالهجرة غير الشرعية ما يجعلهم عرضة للموت في أوساط البحار الظفار بهم إلى عالم الإدمان على المخدرات، ما ينتج عنها الإنتحار، السرقة إلى غير ذلك من الآفات الإجتماعية التي تسببها البطالة.

¹ ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، مرجع سبق ذكره، ص 166.

² كوثر زيادة، مرجع سبق ذكره، ص 46.

2-5- البعد الإقتصادي:

"ينطلق من ضرورة إستثمارات القدرات البشرية لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الإقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط، بما يسمح بأحداث التنمية الإقتصادية والإجتماعية للبلاد، وتطوير أنماط الإنتاج، تحسين النوعية".¹

3-5- الأبعاد الهيكلية والتنظيمية:

"يقصد به مشاركة جميع الجهات ذات العلاقة في إتخاذ القرارات جماعية، خصوصا في مجال تخطيط التنمية المستدامة ووضع السياسات الخاصة بالتشغيل وتنفيذها، والتي تبدأ من المستوى المكاني المحلي، أي مستوى التجمعات السكانية سواء كانت مدنا أو قري".²

_ تكيف الشعب مع التخصصات والتكوين حسب إحتياجات سوق العمل.

_ تحسين نسبة التوظيف بعد فترة الإدماج وتدعيم ترقية تشغيل الشباب.

_ العمل على التحكم في مختلف العناصر الأساسية التي تتحكم في تسيير سوق الشغل وذلك بمختلف الطرق مثل نظام المعلومات والإحصائيات.

_ إنشاء هيئات قطاعات لتنسيق مختلف الجهود في مجال التشغيل.

دعم الإستثمار في القطاع الإقتصادي لخلق مناصب شغل إضافية ودائمة العمل على معالجة الإضطرابات الحادثة في سوق الشغل وتوفير الشروط المناسبة للتقريب بين حجم العرض والطلب.

مما سبق تبين أن سياسات التشغيل في الجزائر خلال السنوات الأخيرة أصبحت تركز على مجموعة من الأبعاد الإجتماعية والإقتصادية، والهيكلية والتنظيمية الأمر الذي يجعلها تعتمد في تحقيق الأهداف على مجموعة من الآليات والبرامج والمخططات.

¹ كوثر زيادة، مرجع سبق ذكره، ص 46.

² سعدية زابدي، مرجع سبق ذكره، ص 190.

6-أسس سياسات التشغيل:

تتمثل أسس سياسات التشغيل في:

6-1- كفاءة الإستقرار:

نص مؤتمر منظمة العمل الدولية على أن سياسة التشغيل ينبغي أن تتولى ضمان الإستقرار في حجم الاستخدام لكل عامل بقدر الإمكان، وذلك بحصر التغيرات غير المناسبة للعمل إلى أدنى حد مستطاع، وضمان الإستقرار في العمل يتطلب ما يلي:

_ "التحكم في البطالة التكنولوجية أو الإنتقالية، وذلك عن طريق الحاق العاطلين عن العمل بسبب التكنولوجيا المستوردة بمعاهد التكوين أو بدورات التطوير.

_ إختيار التكنولوجيا المناسبة عند استيراده، لأنها تؤدي أحيانا إلى تقليص العمل في العملية الإنتاجية، والتكنولوجيا تلعب دورا كبيرا في استمرارية التشغيل واستقراره، خاصة إذا رافق عملية إدخال التكنولوجيا المتطورة في عملية التدريب والتطوير، كما يمكن أن تؤثر التكنولوجيا بالسلب على حجم التشغيل، بحيث ينتقل إلى أدنى حد له، لذا يجب إتخاذ بعض الإجراءات والتدابير الكفيلة التي تضمن للقوى العاملة الأمان والإستقرار في مكان عملهم.

_ إحداث التوازن في نوعية القوى العاملة في القطاعات الإنتاجية، وتوزيع القوى العاملة في مختلف مناطق البلاد.

_ وضع قوانين وترتيبات وفرض إجراءات تمنع أرباب العمل من القيام بالفصل التعسفي أو القيام بعمليات الفصل الجماعي دون مبرر".¹

¹ الهاني عاشور، أثر سياسات التشغيل على أداء العاملين بالمؤسسة الصناعية الجزائرية. دراسة ميدانية على عينة من فئة العاملين في إطار جهاز المساعدة على الإدماج في المؤسسة الوطنية، لمؤسسة النسيج والتجهيز بسكرة، اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم إجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2018/1017، ص 97.

6-2- التشغيل المستمد على حرية الإختيار:

"يتعلق بحرية الإنسان في إختيار العمل الذي يؤديه بدون إرغام وقد تم الإتفاق عليه من قبل الهيئات العالمية، في ضوء الهدف الأساسي الذي يقرر: أن لجميع البشر بغض النظر عن الجنسين أو العقيدة أو النوع الحق في العمل نحو تنمية رفايتهم المادية والروحية، بحرية وكرامة في ظل أمن إقتصادي وفرص متساوية".¹

يحق لكل فرد إختيار الوظيفة التي يرغب فيها والتي تتفق مع مهاراته ومؤهلاته، لهذا يجب تزويد الأشخاص الموجودين في سوق العمل بالمعلومات الأزمة عن الأعمال المتوفرة، وأن تقدم إليهم النصائح والتوجيهات لإرشادهم إلى إستخدام أحسن لمواهبهم وعلم ومعرفة وتكوين.

7- وسائل سياسة التشغيل:

إن الوسائل المعتمدة في تطبيق سياسات التشغيل، تختلف من سياسة إلى أخرى، ذلك أن أهدافها النشطة أو تشجيع عملية التشغيل تختلف عن تلك المتعلقة بسياسة التراجع أو تحديد الفئة النشطة، يمكننا رصد أهم الآليات المعتمدة في هذا الجانب كما يلي:

7-1- الوسائل المعتمدة في سياسة تشجيع عملية التشغيل:

إن الإستراتيجية المتبعة في إختيار الآليات المعتمدة في سياسة تشجيع عمليات التشغيل، يكون من شأنها زيادة الحظوظ بالنسبة للبطالين في حصولهم على منصب شغل هذه الإستراتيجية تعمل أساسا على تطبيق مبدأ التحضير للشغل، لتهتم بذلك على البطالين الذين يستفيدون من منحة البطالة البحث عن عمل وتحسين قدراتهم التشغيلية، ذلك بإعتماد الفعالية في خدمات إعادة الإدماج بالإضافة إلى الإستفادة من منح البطالة.

لهذا نجد الآليات المعتمدة في هذا الشأن كما يلي:

¹ رواب عمار وغربي صباح، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر. المجلة الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، بسكرة، 2011، ص 69.

_ "تحفيز المؤسسات على تشغيل اليد العاملة عن طريق تخصيص منح خاصة بتوظيف الشباب أو تخفيض تكاليف العمل بتخفيض أو إعفاء الإشتراكات الإجتماعية.

_ خلق مناصب شغل في القطاع العمومي ومساعدة البطالين في إنشاء مشاريعهم ومؤسساتهم الخاصة.

_ المساعدة على خلق مناصب الشغل في القطاع الغير تجاري بتمويل من القطاع العمومي كعقود العمل التضامنية وتقسيم العمل لتكافؤ الفرص.

_ التشغيل بنصف دوام في عقود العمل المحددة لإعطاء فرصة للوافدين الجدد لسوق الشغل.

_ تحسين آليات عمل سوق العمل باعتماد آليات إتصال فعالة بين العرض والطلب عن طريق التوجيه الحسن للبطالين، فالطلب عندما يفوق العرض يخلق العمل المؤقت.

_ إعطاء الأولوية للتكوين المهني من أجل مواكبة اليد العاملة للتغيرات التكنولوجية الحديثة.

_ إدخال الليونة بدرجة أكبر في سوق العمل".¹

هدف هذه السياسة من خلال هذه الإجراءات هو تحقيق تنمية حقيقية، تحمل الحلول الملائمة لأزمة البطالة بما تتضمنه من آليات تدعم عمليات التشغيل.

7-2- الوسائل المعتمدة في سياسة التراجع عن التشغيل والحد من الفئة النشطة:

على عكس سياسات التشغيل النشطة، نجد الوسائل المعتمدة في سياسة التراجع عن التشغيل أو الإتجاه السلبي نحو عمليات التشغيل، تدور أساسا حول تشجيع تراجع معدلات التشغيل، ذلك لأهداف قد تتضمنها أهداف السياسة الإقتصادية عامة، يمكن تعداد الآليات التي يتم إعتماؤها في هذا الباب:

_ "الإعتماد على منحة البطالة كتعويض للبطالين.

¹ شباح رشيد، مرجع سبق ذكره، ص 105-106.

_ تحفيز عمليات تراجع معدلات النشاط بتقديم أولوية التوقيت الجزئي الإرادي، تمويل عمليات الذهاب إلى التقاعد المسبق، كما يمكن اللجوء إلى طرد الجاليات الأجنبية إلى بلدانهم الأصلية.

_ اعتماد تخفيض سن التقاعد.

_ اعتماد تقسيم العمل عن طريق تخفيض توقيت العمل".¹

كخلاصة فإن التفريق بين السياسات النشطة والسياسات السلبية إتجاه عملية التشغيل يصعب في بعض الأحيان بما يصعب معها فهم توجهات السياسة العامة للتشغيل. كمثال على هذا التداخل نجد من بين وسائل السياسات النشطة للتشغيل، اعتماد عمليات التكوين لليد العاملة من أجل ضمان حظوظ أوفر لتشغيل هذه الأخيرة وملائمة العرض وفق طلب المؤسسات، لكن في نفس الوقت نجد سياسة التكوين النشطة المعتمدة في هذا الباب تلعب دوراً آخر، لتصبح بذلك عبارة عن سياسة تراجع عن عمليات التشغيل، ذلك باعتبار أن عملية التكوين تعمل بشكل مؤقت على تخفيض الضغط على سوق الشغل، بحسب جزء من اليد العاملة من السوق مدة التكوين، بالتالي تخفيض معدلات البطالة. ونفس الشيء بالنسبة لبعض سياسات التراجع عن عمليات التشغيل كمثال لمنحة البطالة والتي تعمل على استقرار سوق العمل بشكل أساسي، لكل في نفس الوقت هذه المنحة تقدير كإعانة للبطال تساعد في مصاريف البحث عن عمل يلائمه، ويوافق قدراته العلمية، وبذلك يصبح هذا النوع من السياسة وإن كان يعتمد في سياسات التراجع عن عملية التشغيل، لكن تعتبر سياسة نشطة لتشجيع التشغيل.

8- أهداف سياسة التشغيل:

إن أي سياسة مهما كان مجالها تستمد قيمة بعدها الإستراتيجي من الأهداف التي يمكن تحقيقها على أرض الواقع، في هذا الإطار فإنه يمكن حصر أهم أهداف سياسة التشغيل فيما يلي:

_ "توفير فرص العمل لكل مواطن أو فرد في القوة العاملة الراغبة في العمل من أجل كفالة حرية إختيار العمل.

¹ شباح رشيد، مرجع سبق ذكره، ص 106.

- _ الرفع من مستوى الفعالية الإقتصادية وزيادة الناتج القومي.
 - _ الرفع من المستوى المعيشي عبر زيادة دخل الفرد.
 - _ تحقيق إستقرار العمل الذي يعني دوام إستخدام العامل في عمله، وتقليص التغيرات على الحد الأدنى عن طريق حماية العامل من التعسف بكل أنواعه.
 - _ ضبط أساليب ومواعيد التحسينات بشكل لا يؤثر على القوى العاملة بعد تعيينها.
 - _ تكوين وإعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل مهني واكتساب مهارة في الأداء.
 - _ تنظيم علاقات العمل ووضعها في الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده تشريعات العمل الخاصة بالدولة.
- إما في مجتمعنا الجزائري تستهدف سياسة التشغيل لأهداف تفصيلية التالية:
- _ العمل على تحسين مؤهلات ومهارات اليد العاملة خاصة في التخصصات الغير متوفرة في السوق.
 - _ حصول العامل على راتب شهري من طرف الدولة وصاحب العمل أي تمويل ثنائي. حيث لجأت إليها الحكومة الجزائرية من خلال المخطط الخماسي 2010_2014 لامتناس البطالة.
 - _ دعم الإستثمار المولد لمناصب الشغل وترقية التكوين التأهيلي بغرض تسيير الإدماج في سوق الشغل.
 - _ تشجيع الشغل الحر من خلال منح أصحاب المشاريع تسهيلات فيما يخص الإعفاء من القروض، هذا ما أقدمت عليه الحكومة الجزائرية سنة 2014 حيث تم إلغاء الفوائد الربوية من مشاريع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، تقليص مدة الحصول على الآلات في حالة ما إذا

كان المشروع صناعي أو خدماتي... إلخ، هذا من جهة ومنحهم الحق في التأمين على البطالة من جهة ثانية".¹

9- مراحل سياسات التشغيل في الجزائر:

برزت مسألة التشغيل في الجزائر غداة الإستقلال مباشرة، فكان التكفل تم توسع آفاقه من طرف الدولة، وذلك إستنادا إلى التطور في المواثيق الجزائرية لسياسة التشغيل من خلال استراتيجية التنمية الوطنية المعتمدة منذ 1967، وذلك بناء قاعدة صناعية وتمكين كل مواطن من حقه في العمل وكان الإهتمام بالقوى العاملة لبناء إقتصاد الجزائر عشية الإستقلال، حيث كانت حالة الجزائريين أثناء الإستعمار، كانت الفلاحة محل إهتمام المجتمع الجزائري أكثر من الصناعة كونه مجتمع ريفي بالدرجة الأولى، أما بعد الإستقلال عرفت عملية التشغيل تفاوت من مرحلة إلى أخرى وذلك بتغير أساليب التسيير بصفة خاصة والنظام الإقتصادي بصفة عامة.

9-1- مرحلة التسيير الذاتي:

بعد نيل الجزائر الإستقلال بالقوة سنة 1962، حيث ورثت أوضاعا متدهورة عانت من تفكك في الحالة الإجتماعية والإقتصادية وخاصة في مجال التشغيل حيث شهدت الجزائر مغادرة حوالي 900 ألف عامل فرنسي تاركين خلفهم مناصب عمل شاغرة، فلم يتم تعويضهم خاصة الإطارات المؤهلة وذلك بسبب ندرة الموارد البشرية، فالجزائر لم تتوفر فيها الإطارات الكافية المؤهلة بلغ عدد العمال والموظفين حوالي 300 ألف، فبلغت نسبة البطالة 33% من مجموع السكان النشيطين، ومهاجرة عدد كبير من الجزائريين إلى فرنسا.

"في سنة 1964 قامت الهيئة الخاصة بالهجرة بتسجيل 256 ألف عاطل عن العمل، مما إستدعى إتباع سياسة خاصة للتشغيل مع مراعاة الوضعية الإجتماعية لهؤلاء العاطلين، والأخذ

¹ عبد اللطيف بن أشهنو، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1980/1962. ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص 125.

بعين الاعتبار إستعدادهم وقدراتهم وما حصلوا عليه من علم وخبرة، وإن تتاح لهم حرية إختيار هذا العمل".¹

فالجزائر لم تركز أساسا على مشكلة التشغيل، فكان محل إهتمامها القطاع الزراعي و الصناعي المسير ذاتيا، فسادت فيها الفوضى العارمة في المزارع والورشات التي كانت تحت سيطرة الفرنسيين، فتولى العمال تسيير هذه الممتلكات، "وكانت إستجابة عفوية لحركة عمالية إرادت إستكمال إستقلالها وذلك بتسيير علاقات العمل المبنية على الإستغلال والإضطهاد، ومن أجل إضفاء على هاته العملية طابع شرعي قامت أول حكومة جزائرية بإصدار عدد من المراسيم المتتابعة تحت عنوان كبير هو "التسيير الذاتي" الذي بدأ في 23 جمادى الولي 1382 الموافق ل 22 أكتوبر 1962 بمرسوم ينص على التسيير المؤقت للمستثمرات الزراعية والشركات التي تركها الفرنسيون بعد مغادرتهم الجزائر".²

"ويقول "فهمي منصور" فيعرف النظام التسيير الذاتي في الجزائر على أنه قيام العاملين في المزارع أو المصانع بإدارة الوحدة، وذلك بواسطة أجهزة منتجة بين العاملين في الوحدة على اعتبار أن الوحدة الإنتاجية ملكية جماعية للعاملين به، أو لا يمكن أن تكون ملكية شخصية لأي فرد أو أي مجموعة من العاملين، كما أنه حق العاملين في الوحدة الإستفادة من ثمراتها".³

ويتضح مما سبق أن مرحلة التسيير الذاتي كانت مرحلة طغى عليها الطابع الفوضوي في تسيير المؤسسات، وغياب التخطيط والتنظيم والرقابة والتوجيه، وانعدام الموارد البشرية المؤهلة لتسييرها، فكانت تتسم بضعف الأداء في معظم المؤسسات المسيرة ذاتيا، وعدم كفاية الأجور، وسوء العلاقة بين العمال والمسيرين، وهذا ما نتج عنه ظهور مرحلة تسيير أخرى.

¹ الهاني عاشور، 2018، مرجع سبق ذكره، ص 120.

² المرجع نفسه، ص 120.

³ لوكيا الهاشمي، بغلول زهير، القيادة الإدارية للمؤسسة العمومية الجزائرية. مجلة العلوم الإنسانية، العدد 07، منشورات جامعة قسنطينة، الجزائر، 1966، ص 35-36.

9-2- مرحلة التسيير الإشتراكي:

نظرا للمشاكل والصعوبات التي واجهتها المؤسسات والمزارع من غياب الإطار البشري المؤهل، بسبب إستيلاء الإستعمار الفرنسي على كافة الوظائف الإدارية التسييرية، فجاءت المرحلة الثانية من الإصلاح وهي مرحلة التسيير الإشتراكي بصدور ميثاق التسيير الإشتراكي سنة 1971 في النظام التسيير الإشتراكي خطوة لإعادة تنظيم المؤسسات الصناعية وفق قوانين مسيرة تراعي إشتراك المورد البشري، في تحديد تقنيات لمواصلة تسيير هذه المؤسسات الصناعية، "تتبت الجزائر الإشتراكية كوسيلة لتحقيق التنمية وتحسين ظروف الشعب الجزائري والقضاء على التفاوت الطبقي بين أفراد المجتمع، تتركز الإشتراكية على نظام الإنتاج الإشتراكي القائم على التعاون بين جميع المنتجين، وعلى الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج، هدفها الرئيسي النهوض بالطبقة العاملة وتحسين ظروفها وإشراكها في الإدارة والتسيير".¹

عرفت الجزائر في هذه المرحلة عدة مخططات تنموية ركزت على تبني الأهداف التنموية الإجتماعية، وذلك من أجل بناء إقتصاد وطني يركز على صناعة وطنية قوية، فالعمل يعد المصدر الأساسي لكل تقدم إقتصادي لكونه يقوم ويكون شخصية الإنسان ويحافظ عليها.

إن هذه المرحلة من أخصب المراحل لسياسة التشغيل "من حيث الإنجازات الصناعية التي عرفتتها الدولة، إذ تم إنشاء أهم المركبات الصناعية المتواجدة حاليا في البلاد أين تأسست في هذه المرحلة أهم الشركات الصناعية الوطنية الوطنية، مثل: الشركة الوطنية للصناعة الميكانيكية، الشركة الوطنية للحديد والصلب وغيرها، أين تجتمع عدة نشاطات تحت إسم شركة وطنية واحدة".²

الهدف في هذه المرحلة تغير العامل يعمل وينتج في نفس الوقت.

¹ حشماوي مختارية، تكوين الإطارات المسيرة الجزائرية. رسالة لنيل شهادة الماجستير، تخصص علم الإجتماع العمل والتنظيم، جامعة وهران، 2011/2012، ص 43.

² فاطمة الزهراء مكلاطي، إستراتيجية المؤسسة العمومية في المحافظة على مواردها البشرية النوعية في ظل الإقتصاد الجزائري. رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الإجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة الجزائر، 2007/2008، ص 79-80.

3-9-3 - مرحلة إعادة الهيكلة:

عند تقييم الجزائر لمسارها التنموي الذي خاضته خلال العشرية ونظرا لظهور العديد من النقائص، والمشاكل في تلك المراحل ظهرت إعادة الهيكلة، فقد كانت إعادة الهيكلة إنتقالة نوعية نحو نمط جديد يختلف عما كان سائدا في السابق، حيث شرعت الجزائر في إصلاحات إقتصادية إبتداء من 1980.

1-3-9-3 - إعادة الهيكلة العضوية:

"هو إعادة هيكلة المؤسسات الكبيرة الحجم التي كانت خاضعة للتسيير المركزي وكان هناك صعوبات في تسييرها، وتحويلها إلى مؤسسات عمومية صغيرة، أو كبيرة يسهل على المسير التحكم فيها والمساهمة في تحسين فعاليتها الإنتاجية".¹

مرحلة إعادة الهيكلة العضوية من أهم المراحل التي مرت بها المؤسسة التي خضعت للتسيير وتحويل المؤسسات كبيرة الحجم إلى مؤسسات عمومية صغيرة يسهل التحكم في تسييرها.

2-3-9-2 - إعادة الهيكلة المالية:

"تتضمن مجموعة من الإجراءات التي تقوم بها الدولة والمؤسسة من أجل تجسيد إستقلالها المالي وبالتالي الإستغناء على إعانات الدولة، وبهذا تتحول المؤسسة إلى وحدة إقتصادية ومالية، قادرة على التكفل بمهامها بعيدا عن الوصاية المركزية، وبالتالي يكف المسيرين بتبرير عجزهم لعدم إستقلاليتهم في التسيير".²

مرحلة إعادة الهيكلة المالية جاءت لتغير حجم المؤسسات لتتحكم في عملية الإنتاج.

¹ حشماوي مختارية، مرجع سبق ذكره، ص 46.

² المرجع نفسه، ص 46.

10 - أجهزة سياسات التشغيل:

10-1 - الوكالة الوطنية للتشغيل:

"مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، يعود تسييرها الشخصي وتغطيتها المالية إلى وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي 259/90 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990 وبذلك نلاحظ أن الوكالة وبعد تغيير التسمية تعتبر من أقدم الهيئات العمومية للتشغيل في الجزائر تهدف إلى تنظيم سوق الشغل وتسيير العرض والطلب، وتلعب دورا أساسيا في التقرب بين طالبي العمل وهم البطالين من كل الفئات من جهة، وأصحاب العمل وهم كل المؤسسات الإقتصادية التابعة للقطاعين العام والخاص من جهة ثانية بإستثناء طبعاً الإدارة العمومية التي يخضع التشغيل فيها لإجراءات أخرى تحت إشراف المديرية العامة للتوظيف العمومية".¹

إستفادت الوكالة من مخطط تأهيل وإعادة الإعتبار يهدف أساسا إلى:

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

_ إتخاذ إجراءات عصرنه طرق تسييرها وتدخلها تماشيا مع التطورات التكنولوجية الراهنة.

_ تطوير وتحسين الخدمات التي تقدمها للمتعاملين معا سواء طالبي العمل وأصحاب العمل.

ومن بين هياكل الوكالة نجد فيها:

10-1-1 - المديرية العامة:

يتمثل دورها في تطبيق العلاقات والإستشارات القانونية والمراقبة التقنية وجمع المعلومات حول سوق الشغل من خلال هياكلها الخارجية.

¹ سعديّة زايدى، مرجع سبق ذكره، ص90-91.

10-1-2- الوكالات الجهوية للتشغيل:

"وتكون في عدة ولايات من الوطن وتهدف إلى ضمان التسيير الا مركزي للمناصب والموارد الموضوعية حسب سياسة تقاسم المسؤولية بين المديرية العامة والهياكل الخارجية.

توفير الدعم التقني والتسيير للوكالات الولائية والمحلية للتعامل مع المشاكل التي يواجهونها يوميا لضمان السير الحسن للنشاطات".¹

10-1-3- الوكالات الولائية للتشغيل:

تعتبر الخلية الأساسية في تنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل حيث تقوم بإستقبال المتعاملين معها

وتتدرج مهامها فيما يلي:

_ البحث عن العمل حسب مؤهلاته وذلك يخص المهام للموظفين المتخصصين وتكون مهمتهم التوجيه.

_ معالجة عروض العمل ومتابعة طالبي العمل على مستوى الوكالة.

_ تشجيع سياسات التشغيل المقدمة من الدولة.

10-1-4- الوكالات المحلية للتشغيل:

تعتبر كملاحق أو مرافق للولاية تتميز بنسبة عالية من الكثافة السكانية والأنشطة، الوكالات المحلية تأتي في المستوى الأخير في تنظيم هياكل الوكالة الوطنية للتشغيل، تكون على مستوى الدوائر أو البلديات، وتتخصص في البحث عن فرص العمل أينما كانت وتوجيه عروض العمل إلى السكان المقيمين، وتعتبر الوكالة المحلية للتشغيل هي الخلية الأساسية في هذا التنظيم، ويمكن تلخيص مهامها فيما يلي:

¹ سعدية زايدي، مرجع سبق ذكره، ص 92.

- _ "إستقبال طالبي العمل وتسجيلهم بعد جلسة الحوار، حسب مؤهلاتهم ورغباتهم في المنصب الذي يسعون إليه، أو توجيههم وفقا لإستعداداتهم إلى برامج أخرى.
- _ تتلقى عروض العمل وتعمل على ربطها بالطلبات ضمن بطاقة موزعة حسب المهن والقدرات، وفي هذا المجال فإنها تبادر إلى برمجة زيارات إلى أصحاب العمل من أجل تفعيل سوق الشغل.
- _ إستقبال الشباب المتخرجين من الجامعات والمعاهد الوطنية وتسجيلهم ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني حسب التخصص.
- _ تسجيل العمال المسرحين لأسباب إقتصادية من أجل تمكينهم من الإستفادة من نظام التأمين على البطالة على أساس ملفات وقوائم يقدمها صاحب العمل.
- _ وسعيا من الوكالة بتحسين دورها خاصة في التوجيه، قامت بإدخال إصلاح على الوكالة خاص بالجانب المتعلق بعلاقتها مع المتعاملين".¹

10-1-5- الوكالة الوطنية للتشغيل:

معرفة وضعية سوق العمل وذلك من خلال:

وضع منظومة إعلامية تسمح بالإطلاع بكيفية دقيقة ومنتظمة حقيقية على تقنيات سوق العمل.

_ " القيام بكل تحليل وخبرة في مجال التشغيل واليد العاملة.

_ تطوير أدوات وآليات تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق العمل وتقييمها.

_ ربط العلاقة بين طلبات العمل والعروض المقدمة، حيث تقوم بذلك من خلال:

* إستقبال طالبي العمل وإعلامهم وتوجيههم وتنصيبهم.

* البحث عن طلبات العمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها.

¹ الهاني عاشور، مرجع سبق ذكره، ص 170.

* المشاركة في تنظيم وتنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقرها الدولة والجماعات المحلية وكل مؤسسة معنية".¹

ونستخلص مما سبق أن الوكالة الوطنية للتشغيل لها أهمية كبيرة في سوق الشغل، تقوم بتقديم المعلومات والمراقبة لضمان السير الحسن لكل النشاطات التي تضمنتها، وتقدم للبطلين كل المعلومات التي يطلبونها عن طريق مستشار للتشغيل، إما تكون بالمناصب المتوفرة لديهم وملائم لقدراتهم.

10-2- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:

إعتمدت الجزائر جهازا جديدا لتأطير سياسة دعم التشغيل 02 جويلية 1996، يتمثل في جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لهدف إمتصاص البطالة لدى شرائح واسعة من الشباب وإدماج نشاطاتهم، حيث تتمتع هذه الوكالة بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي.

* مهامها:

- _ "تدعم و تقدم الإستشارة، وترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الإستثمارية.
- _ تسير وفقا للتشريع والتنظيم المعمول به وتخصصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، لاسيما منها الإعانات وتخفيض نسب الفوائد في حدود العلاقات التي يضعها الوزير المكلف بالتشغيل تحت تصرفها.
- _ تبلغ الشباب ذوي المشاريع للإستفادة من قروض البنوك والمؤسسات المالية، بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب والإمتيازات الأخرى التي يحصلون عليها ومتابعة الإستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع.
- _ تضع تحت تصرف الشباب ذوي المشاريع كل المعلومات ذات الطابع الإقتصادي والتقني والتشريعي والتنظيمي المتعلقة بممارسة نشاطهم.

¹ الهاني عاشور، مرجع سبق ذكره، ص 170-171.

_ تقييم علاقات متواصلة مع البنوك والمؤسسات المالية، في إطار التركيب المالي للمشاريع وتطبيق خطة التمويل ومتابعة إنجاز المشاريع وإستغلالها.

_ تبرم إتفاقيات مع كل هيئة أو مقاوله أو مؤسسة إدارية عمومية يتمثل هدفها في أن تطلب لحساب الوكالة إنجاز برامج التكوين والتشغيل، أو برامج التشغيل الأولى للشباب لدى المستخدمين الخواص أو العموميين.

_ في إطار تقديمها لدعم المالي، تعتمد الوكالة على هئتين ماليتين هما الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، صندوق الكفالة المشتركة لضمان إخطار القروض الممنوحة للشباب ذوي المشاريع.¹

*توجه الوكالة إلى الشباب البطال:

_ أصحاب المبادرات للإستثمار في مؤسسة مصغرة الذي يظهرون إستعدادا وميولا، وتتراوح أعمارهم ما بين 19 الى 35 سنة.

_ يمتلكون مؤهلات مهنية أو مهارات فنية في النشاط الذي يقترحونه.

_ الإستعداد للمشاركة بمساهمة شخصية في تمويل المشروع.

وبإستثناء النشاطات التجارية، فإن الوكالة تمول كل نشاطات الإنتاج والخدمات مع مراعات عامل المردودية في المشروع بحجم إستثماري قد يصل حتى 10 مليون دينار جزائري.

"وقد تمكنت الوكالة بفضل كل هذه الجهود من تحقيق نتائج إيجابية من طرف زمني قصير نسبيا، وكمثال على هذا النجاح تشير إلى أنه تم من خلال ست سنوات إنشاء أكثر من 68.000 مؤسسة مصغرة من طرف الشباب والتي مكنت بدورها إنشاء أكثر من 135000 منصب شغل".²

فالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب مكلفة بدعم وتشجيع الشباب المستثمر ومراقبتهم أثناء إنجاز مشاريعهم وإنشاء مؤسسات صغيرة تخصصهم خلال كل مسار إضافة إلى تقديم كل أشكال

¹ الهاني عاشور، مرجع سبق ذكره، ص 166-167.

² المرجع نفسه، ص 167-168.

الدعم المالي والمعنوي والتقني، وتعمل على خلق النشاطات من طرف الشباب أصحاب المبادرات وتشجيع كل أشكال والإجراءات التي تترقي مستوى تشغيل الشباب وتعد من أهم الهيئات التي استحدثتها الدولة لغرض تقليص نسب البطالة بين الشباب.

10-3- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر:

أنشأت في 22 جانفي 2004 كهيئة ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي، يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني تعود بداية الى 1999 إلا أنه لم يعرف في صيغته السابقة والقرض المصغر يمنح لفئات المواطنين بدون دخل أو ذوي الدخل الضعيف غير المستقر وغير المنظم، ويهدف إلى الإدماج الإقتصادي والإجتماعي للمواطنين المستهدفين عبر إحداث الأنشطة المنتجة للسلع والخدمات.

تشكل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر أداة لتجسيد سياسة الحكومة فيما يخص محاربة الفقر والهشاشة من خلال قيامها ب:

- "يسير جهاز القرض المصغر وفق التشريع والتنظيم المعمول بهما.
- تدعيم المستفيدين من القرض المصغر وتقديم لهم الإستشارة وترافقهم في تنفيذ أنشطتهم ومنح قروض بدون فوائد.
- إبلاغ المستفيدين ذوي المشاريع المؤهلة للجهاز بمختلف المساعدات التي تمنح لهم.
- ضمان متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدون مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربط هؤلاء المستفيدين بالوكالة بالإضافة إلى مساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بتنفيذ مشاريعهم.

وبذلك فإن القرض المصغر موجه إلى فئات إجتماعية واسعة خصوصا أصحاب الدخل المحدود ليتمكنهم من الإستفادة من تمويل لمبادراتهم، ومن بين الفئات الإجتماعية التي يقصدها البرنامج نجد المرأة الماكثة بالبيت وذلك بمساعدتها على تطوير نشاط بيتها".¹

للقروض المصغرة دور كبير في تفعيل ونشر روح القروض فعلى سبيل المثال نجد الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، والوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار، حيث أن للقروض مهام وأهداف وطرق مختلفة للدعم ومراقبة حاملي المشاريع وأصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وفرت البرامج المختلفة عددا هاما من مناصب الشغل مما يسمح بتخفيف من البطالة، تهدف القروض المصغرة إلى توجيه الشباب إلى مختلف النشاطات كالزراعة والبناء والأشغال العمومية، وذلك بهدف ضمان إستمرار المؤسسة المستحدثة، فالقرض المصغر له أثر في رفع من مستوى التشغيل وبالتالي رفع المستوى المعيشي والقدرة الشرائية للأفراد.

10-4- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة:

تم إعتماده بموجب المرسوم التشريعي المؤرخ في 26 ماي 1994 والمتعلق بالتأمين على البطالة لفائدة الإجراء الذين يفقدون عملهم لا إراديا، حيث يستفاد من علاوة البطالة كل عامل في القطاع العمومي أو الخاص والذي يفقد منصب عمله بصفة لا إرادية.

"وقد وضع هذا الصندوق تحت وصاية الوزير المكلف بالحماية الإجتماعية ويتكون من المديرية المركزية على مستوى الجزائر، والتي تتحدر منها 13 مديرية جهوية تتكلف كل واحدة منها بعدد معين من الولايات وكل نشاطاتها تتم على هذا المستوى".²

أما عن الوظيفة الأساسية لهذا الصندوق هي تجسيد سياسة التعويضات على البطالة وجعلها أداة لتسيير سياسة التشغيل، وحتى تتم الإستفادة من هذا الصندوق، يجب أن يستوفى العامل بعض الشروط التي حددها المرسوم التشريعي.

¹ سعديّة زليدي، مرجع سبق ذكره، ص 100-101.

² الهاني عاشور، مرجع سبق ذكره، ص 165.

_ أن يكون قد سدد إشتراكاته في نظام التأمين على البطالة منذ ستة أشهر قبل نهاية علاقة العمل.

_ أن يكون قد رفض عملاً أو تكويناً قصد شغل منصب.

_ أن يكون ليس لديه أي دخل في أي نشاط كان.

_ أن يكون مسجلاً لدى المصالح المختصة كطالب للعمل.

_ وتتضمن وظيفة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بإعادة إدماج المسرحين في العمل.

في حين أن المبالغ الهائلة المخصصة للتعويضات يمكن أن تستخدم بطريقة عملية ونشطة أكثر لحماية العامل وهذا من خلال:

_ "محاولة تكييف قدرات العامل مع طبيعة العمل المستقر والذي يقدمه السوق.

_ المساعدة على إعادة الإدماج التمويل الجزئي.

_ المساعدة على خلق نشاطات لمساعدة البطالين حيث يتكفل الصندوق بتمويل الدراسات لهذه المشاريع الجيدة التي يحاول المسرحون خلقها.

_ حماية القدرة الشرائية أي إعطاء تعويضات للعمال الذين فقدوا عملهم من خلال التكفل لفترة معينة وتوفير الحماية لهم".¹

ونستخلص مما سبق أن صندوق الوطني للتأمين على البطالة الهدف منه هو التكفل بالعمال الذين فقدوا مناصب عملهم بصفة إرادية عن طريق الإفلاس وإدماجهم في الحياة العملية وذلك بخلق جهاز إحداث النشاطات، فهذا الجهاز هدفه التخفيف من البطالة، وذلك بإستحداث مناصب عمل أكثر للخروج من تبعية الوظيف العمومي، بمؤسس صندوق للإحتياط حتى يمكنه من مواجهة إلتزاماته إزاء المستفيدين في جميع الظروف.

¹ الهاني عاشور، مرجع سبق ذكره، ص 166.

11- تحديات وصعوبات نجاح سياسة التشغيل:

تواجه سياسة التشغيل في الجزائر تحديات ومعوقات كبيرة لاسيما فيما يخص تشغيل الشباب، ذلك باعتبار الجزائر من المجتمعات التي تشكل فيها هذه الشريحة أكثر من ثلثي المجتمع، الأمر الذي يصعب من مهمة الهيئات الكلفة بمعالجة هذه القضية، خاصة تراجع القطاع العمومي عن تمويل الإستثمارات، وإنجاز المشاريع المولدة لمناصب الشغل المستقرة والدائمة، واستمرار التوجه نحو المزيد من تحويل المؤسسات العمومية إلى القطاع الخاص التقليل من عدد العمال أما بسبب الغلق أو بسبب مواجهة الأزمات الإقتصادية والمالية، عموما يمكن حصر أهم تحديات ومعوقات سياسة التشغيل في الجزائر في النقاط التالية:

ـ "إستمرار تزايد حجم طلبات العمل الجديدة من طرف الشباب الذي أنهى تكوينه أو الذي رفضته المدرسة مبكرا، حيث تنمو وتيرة السكان النشطين بنسبة مرتفعة 3.2% سنويا أي ما يفوق 300.000 طالب عمل جديد سنويا مقارنة بضعف النمو الاقتصادي.

ـ العمل الغير منظوم هو البديل الحتمي للعديد من الشباب القادم إلى سوق الشغل أمام ضعف بل ندرة فرص العمل في المؤسسات المنظمة، هذا النوع من العمل الذي يشكل بؤر إستغلال فاحش للعديد من الشباب الذي عادة ما يكون الأكثر عرضة لهذا الإستغلال سواء في مجال ظروف العمل أو في ظل التوسع في تطبيق مكرة مرونة العمل والعمل المؤقت، من جهة أخرى حيث ارتفعت ممارسات العقود محددة المدة في الجزائر ولإزال مستمرا في الإرتفاع إلى الآن لاسيما أمام غياب الرقابة أحيانا وضعفها أحيانا أخرى.

ـ عدم التحكم في الآليات القانونية الإجتماعية والإقتصادية التي شرعت الدولة في تنصيبها قصد معالجة هذه الظاهرة، لاسيما تلك التي كلفت بتنظيم وتأطير سوق الشغل، التي تفتقر لوسائل التقويم والقياس الإحصائي الكافية حول حقيقة البطالة في أوساط الشباب، إلى جانب عدم الإنسجام والتناسق بين الأجهزة القائمة على مكافحة البطالة والتشغيل، مما يعرقل نجاح التجارب العديدة، والجهود المعتمدة التي تم القيام بها للحد من تزايد حدة هذه الظاهرة.

إرتفاع ظاهرة الآفات الخطيرة في أوساط الشباب الجزائري غير العامل، يقصد بذلك الإرتفاع المستمر لظاهرة الإنحراف نحو الأعمال الإجرامية، تعاطي المخدرات، العنف ضد المجتمع، الهجرة غير مشروعة نحو البلدان الأوروبية، عبر الوسائل والطرق غير المشروعة وغير المضمونة.

ضعف وعدم تكيف آليات التكوين والتعليم العالي في الجزائر مع سوق الشغل ومتطلبات سوق الشغل هذا ما يجعل خريجي الجامعات ومراكز التكوين عرضة للبطالة الحتمية عند تخرجهم.

سياسة التوظيف عن طريق عقود ما قبل التشغيل مما يوحي بانخفاض نسبة البطالة.

إرتفاع النمو السكاني وخريجي الجامعات والمعاهد العليا في الجزائر من سنة لأخرى.

عدم تكييف أنظمة وبرامج التعليم، التكوين العالي والمتوسط بما يتناسب مع الإحتياجات التي تتطلبها سوق العمل، مما يعني تكوين مزيدا من الإطارات والعمال الذين لن يجدوا مناصب عمل تناسب تكوينهم، مما يجعلهم عرضة للبطالة الإجبارية عند تخرجهم، ذلك لعدم التنسيق والتعاون بين هذه المكاتب والمؤسسات الهادفة إلى توفير مناصب الشغل للشرائح البطالة من جهة، مؤسسات التكوين العليا والمتوسطة المتخصصة منها والعامّة من جهة ثانية، المؤسسات المستخدمة من جهة ثالثة، حيث لا توجد مجالس تنسيق مشتركة بين جميع هذه المؤسسات للعمل على ضمان فاعلية الجهود المالية والإدارية لضمان توفير مناصب عمل لأجل المتخرجين من المعاهد والجامعات ومؤسسات التكوين المهني، وإن وجدت فهي لا تؤدي دورها بالفاعلية المطلوبة¹.

أمام كل هذه التحديات والمعوقات السلبية التي كثيرا ما أعاقت نجاح سياسات التشغيل، تبرز مجموعة الآليات، البرامج والمخططات التي وضعتها الحكومة كتحد إيجابي لمواجهة آثارها السلبية، حيث تلعب المشروعات الصغيرة على سبيل المثال إحدى آليات مواجهة هذه التحديات نظرا لهشاشة البنية الإقتصادية التي بدأ يعرفها النسيج الإقتصادي في السنوات الأخيرة، حيث لم تعد هناك مؤسسات صناعية كبيرة متكاملة على غرار ما هو موجود في البلدان الصناعية الكبرى،

¹ بوزار صافية، فعالية وإنعكاسات التشغيل على البطالة والفقر في الجزائر خلال فترة 1990-2014. مداخلة مقدمة في إطار الملتقى الدولي حول تقييم سياسات الإقلاع من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة، المركز الجامعي تيبازة، الجزائر، أيام 08-09-ديسمبر 2014، ص 564-565.

إذ أصبح اللجوء إلى المشروعات المصغرة المتخصصة في مختلف المجالات الحرفية والخدماتية لا سيما تلك التي تعمل في مجال المقاولات الثانوية لصالح المؤسسات الصناعية الكبرى أو لفروعها في الجزائر، أحد الحلول الأقل تكلفة لتحقيق التكامل الإقتصادي من جهة، وإحدى الوسائل التي تضمن من خلالها التخفيف من حدة البطالة المتزايدة من جهة أخرى، لاسيما في أوساط الشباب المتخرج من الجامعات ومعاهد التكوين المتخصصة.

خلاصة الفصل:

إن مشكلة التشغيل هي مشكلة قديمة حديثة تتداخل أبعادها الإجتماعية والإقتصادية، كما تتداخل الأبعاد الزمنية لحلها ومن ثم فإنه لا بد من النظرة المتكاملة وليست الجزئية لهذه القضية للحصول إلى حل متوازن، ولنجاح السياسات التشغيل لا بد من مساهمة كل الأطراف المعنية بذلك وكذا التنسيق بين كل القطاعات والهيكل، وتدعيم وتحفيز الإستثمار المولد لمناصب الشغل، والعمل على عصنة قطاع التشغيل وربطه بسوق العمل، إن الجزائر رغم معاناتها في ظل مرحلة التسعينات بدءا بالتعديل الهيكلي، وتردي الوضع الأمني، وتفاقم معدلات البطالة خلال هذه الفترة وتأثيراتها الوخيمة على واقع المجتمع الجزائري إلا أنها قادرة على تجاوز المشكلة بمواردها البشرية والمالية عن طريق النظرة الثاقبة لأسباب المشكلة والتسيير الجيد لها.

الفصل الثالث: البطالة

الفصل الثالث: البطالة

تمهيد:

- 1- تعريف البطالة.
 - 2- أنواع البطالة.
 - 3- أبعاد البطالة.
 - 4- الخصائص الرئيسية للبطالة في الجزائر.
 - 5- آثار البطالة.
 - 6- ظهور مشكلة البطالة
 - 7- أسباب البطالة في الجزائر.
 - 8- الحلول المقترحة للحد من مشكلة البطالة.
- خلاصة الفصل.

تمهيد:

إن مشكلة البطالة هي ظاهرة عالمية، تمس جميع الدول سواء كانت متطورة أو سائرة في طريق النمو وخطورتها تشمل جميع المستويات منها الإقتصادية، السياسية والإجتماعية، فهي تخص فئة الشباب الذي يعتبر عماد وأساس كل مجتمع، فعمله ونجاحه يؤدي إلى تطور ونجاح إقتصاد الوطن، هذا الأخير مرهون بمستقبل الفئة الشابة التي يجب رعايتها وتكوينها حتى تصبح صالحة ومستعدة للتعاطي، ويجب إدماجها في المجتمع وعدم تهميشها، فالبطالة تمثل الشبح المأساوي للشباب، بحيث يؤدي إلى خلل واضطراب وانعدام الحاجة إلى الإلتئام واللامبالاة نحو المكانة الإجتماعية، وتصبح هناك صعوبة لتحقيق الذات بالعمل.

والجزائر مثل باقي بلدان العالم تعاني من الأزمة، و قد كان ما مرت به الجزائر من ظروف سياسية واقتصادية واجتماعية تعد سببا كافيا لتفاقم مشكلة البطالة، وذلك ما سنتطرق إليه في هذا الفصل.

1- تعريف البطالة:

"يقصد مصطلح البطالة في قواميس المتخصصة بأنها حالة عدم استخدام التي تشير إلى الأشخاص القادرين على العمل، والذين ليست لديهم فرص كبيرة للعمل بينما تعرف البطالة بشكل عام باعتبارها الحالة التي يكون فيها الشخص قادرا على العمل ورعا فيه ولكنه لا يجد العمل والأجر المناسبين، إن هذا التعريف في مضمونه العام غير محدد وغير دقيق لأن الفرد لا يعتر عاطلا إلا بعد أن يصل الى سن معين يمكنه أن يعمل فيه".¹

هناك بعض الأراد قادرين على العمل ولكن لا يبحثون عنه، لأنه فشلوا في بحثهم عن العمل، وهناك من يعمل بغير إرادتهم، ويرغبون في العمل طوال الوقت.

وضعت منظمة العمل الدولية شروطا أساسية لتحديد مفهوم العاطل "بأنه الفرد الذي لا يعمل أكثر من ساعة واحدة أثناء اليوم ولكنه قادر على العمل ويبحث بنشاط العمل، ولقد برزت إتجاهات مختلفة في تناول مفهوم البطالة ولعل أبرز هذه التعريفات الكلاسيكية شيوعا هو ذلك الذي يعرف

البطالة باعتبارها تلك الحالة التي يكون عليها أولئك الأفراد المنتمون لقوة العمل".²

"ويعتبر مفهوم البطالة من المفاهيم التي أخذت أهمية كبرى في المجتمعات المعاصرة من حيث البحث والتحليل فلقد إحتل جزءا كبيرا من الفروع المعرفية منها علوم الإقتصاد والإحصاء والإجتماع، فهي عدم القدرة على تحقيق التشغيل الكامل للأفراد سواء تم ذلك لعدم توفر فرص العمل الكافية للراغبين في العمل، إم تم ذلك بمحض إختيار الأفراد الناجم عن رصدهم في العمل".³

¹ محمد ياسر الخواجة، علم إجتماع البطالة تحليل الأخطر ومشكلات الإقتصاد الحر. مصر العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، 2011، ص 97-98.

² المرجع نفسه، ص 97-98.

³ طارق عبد الرؤوف، أسباب وأبعاد ظاهرة البطالة وانعكاساتها السلبية على الفرد والأسرة والمجتمع ودور الدولة في مواجهتها. ط2، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، وسط البلد، 2015، ص 11-12.

فالبطالة هي عدم توافر العمل للشخص الراغب فيه التي تتناسب مع قدراته، وإستعداداته وخبراته تمكن الفرد من الحصول على العمل الدائم ثابت يكون له مصدرا للدخل بالنسبة له.

2- أنواع البطالة:

إذا كانت البطالة تتأثر بمجموعة من العوامل الاقتصادية، ويختلف معدلها باختلاف المعايير المستخدمة في جميع البيانات، فإن التمييز بين أنواعها أمر بالغ الأهمية لمعرفة مدى تطور هذه الأنواع عبر الزمن والفترات التاريخية، كما أن ذلك سيساعد على معرفة نوع البطالة الأكثر إنتشارا وسيتمكن من الكشف عن أسباب وجودها قصد الإهتمام إلى الطرق الكفيلة للحد منها على الأقل، وعلى هذا الأساس فإنه من المفيد التعرف على أنواعها من خلال العرض المختصر وفقا للنظريات الاقتصادية التي تصنفها.

2-1- البطالة الدورية:

"المعروف أن اقتصاد اي دولة يمر بمرحلة رخاء وانتعاش (الزواج الاقتصادي حيث تنشط عمليات الإنتاج، البيع، التبادل) ويزيد حجم كل من الدخل الناتج والتوظيف إلى أن يصل إلى حد معين يعرف قيمة الزواج، عنده تنخفض معدلات البطالة حتى تقترب من مرحلة التوظيف الكامل، أما في أوقات الكساد والأزمات الاقتصادية فينخفض حجم النشاط الاقتصادي، بسبب إنخفاض حجم الإنفاق الإستثماري، مما يؤدي إلى الإنخفاض في العمالة في شكل تقليص مدة العمل (تسريح العمال) وبالتالي ترتفع معدلات البطالة وهو ما يعرفه الإقتصادي الوطني حاليا في إطار الإصلاحات الاقتصادية والانتقال إلى إقتصاد السوق تدريجيا".¹

وعلى هذا الأساس فإن البطالة الناشئة عن التقلبات الاقتصادية تسعى بالبطالة الدورية وهي بطالة إجبارية لا إرادية، ويعمل الاقتصاديون على الإحتفاظ بمستوى نشاط ملائم يسمح بتقليل من حجم البطالة أو عدم ظهورها وهو أمر يصعب تحقيقه.

¹. ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، مرجع سبق ذكره، ص 50-51.

"تنتشر في البلد الرأسمالية المتقدمة التي يتعرض إقتصادها الوطني للأزمات الناتجة عن انخفاض الطلب الفعلي مما ينتج عنه تعطيل لجانب كبير من الطاقة الإنتاجية للاقتصاد الوطني ومن ثم تفشي البطالة بين العمال ويترتب لهذه الأزمات آثار خطيرة على اقتصاديات هذه البلاد".¹

2-2- البطالة الإحتكاكية:

"تحدث بسبب التنقلات المستمرة للعاملين بين المناطق والمهن المختلفة، وتنشأ بسبب نقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل، ولدى أصحاب الأعمال الذين تتوافر لديهم فرص العمل، فحينما ينتقل عامل من منطقة جغرافية لأخرى، أو يغير مهنته إلى مهنة أخرى (مع إفتراض تملكه لمؤهلات هذه المهنة الجديدة)، أو حينما تقرر ربة المنزل الخروج إلى سوق العمل، بعد أن تجاوزت مرحلة تربية الأطفال ورعايتهم فإن الحصول على فرصة عمل تحتاج بلا شك إلى وقت يتم فيه البحث عن الإمكانيات المتاحة والمفاضلة بينها، والمشكلة الأساسية هنا أن الباحثين عن العمل وأصحاب الأعمال الذين تتوافر لديهم فرص العمل لبحث كل منهم عن الآخر عن طريق (الإعلانات، الصحف، الإتصالات المباشرة، مكاتب التوظيف) وقد تطول فترة البحث عن العمل نتيجة لعدم توافر المعلومات الكافية".²

ومن المحتمل أنه لو توافرت هذه المعلومات لدى الطرفين، أي تنخفض المدة التي يتعطل فيها العامل بحثاً عن العمل، ومن المحتمل أيضاً أن تكون فرص العمل الشاغرة تكفي هؤلاء الذين يبحثون عن العمل وربما تكون مؤهلاتهم تتوافق مع متطلبات هذه الفرص الشاغرة.

"في ضوء ما تقدم يعتقد عدد من الاقتصاديين، أن البطالة الإحتكاكية وإن كانت تنشأ بسبب تنقلات الأفراد المهن والمناطق المختلفة فإن السبب الرئيسي لها هو نقص المعلومات، وبالتالي فإن إنشاء بنك قومي أو مركز للمعلومات، الخاصة بفرص التوظيف من شأنه أن يقلل من

¹ ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، مرجع سبق ذكره ، ص 50-53.

² المرجع نفسه، ص 25.

مدة البحث عن العمل، ويتيح للأفراد الباحثين عن العمل فرصة الاختيار بين الإمكانيات المتاحة بسرعة وكفاءة أكثر.¹

ينتشر هذا النوع من البطالة في الدول المتقدمة أكثر منها في الدول النامية، ويرجع ذلك إلى تماسك وترابط العلاقات الانسانية والاجتماعية والتي تعتبر أكثر تماسك في الدول النامية.

2-3- البطالة الهيكلية:

"هو ذلك النوع من التعطل الذي يصيب جانباً من قوة العمل، بسبب تغيرات هيكلية تحدث في الإقتصاد القومي، وتؤدي إلى إيجاد حالة من عدم التوافق بين فرص التوظيف المتاحة ومؤهلات وخبرات العمال المتعطلين الراغبين في العمل والباحثين عنه، أما عن طبيعة هذه التغيرات الهيكلية فهي إما أن تكون راجعة إلى حدوث تغير في هيكل الطلب على المنتجات، أو راجعة إلى تغير أساسي في الفن التكنولوجي المستخدم أو إلى تغيرات هيكلية في سوق العمل نفسه، أو بسبب إنتقال الصناعات إلى أماكن توطن جديدة".²

وتعني إرتفاع نسبة البطالة نتيجة تغيرات هيكلية حدثت على مستوى الإقتصاد الوطني، راجعة لحدوث تغيرات على مستوى الطلب على المنتجات، أو راجع إلى تغير أساسي في التكنولوجيا المستعملة أو إلى تغير في سوق العمل، أو بسبب إنتقال الصناعات إلى أماكن توظيف جديدة.

"كما أن البطالة الهيكلية من الممكن أن تحدث بسبب وقوع تغيرات محسوسة في قوة العمل، ومن أمثلة ذلك دخول المراهقين والشباب إلى سوق العمل بإعداد كبيرة، ففي هذه الحالة قد لا يوجد توافق بين مؤهلاتهم وخبراتهم من ناحية، وما تتطلبه الوظائف المتاحة من ناحية أخرى، كما أن الشباب كثيراً ما يغيرون أعمالهم، وغالباً ما تكون لديهم الرغبة في الإنتقال من قوة العمل إلى التعليم والعودة مرة أخرى إلى قوة العمل".³

¹ ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، مرجع سبق ذكره ، ص 25.

² المرجع نفسه، ص 27.

³ المرجع نفسه، ص 28.

ويرجع سبب وجود البطالة الهيكلية إلى ضعف القدرة الإستيعابية للإقتصاد الوطني، والتي تنشأ أساسا بسبب عدم التناسب بين حجم فرص العمل الجديدة التي يمكن أن يخلقها الإقتصاد الوطني وبين حجم الداخلين الجدد لسوق العمل سنويا.

2-4- البطالة المقنعة:

"يقصد بها تلك الحالة التي يتكدس فيها عدد كبير من العمال بشكل يفوق الحاجة الفعلية للعمل، بحيث إذا سحبت تلك العمالة الزائدة فإن حجم الإنتاج لن ينخفض، كما أن الإنتاجية الحدية لهؤلاء العمال تكون مساوي للصفر، وقد تكون سالبة إذا زاد الإنتاج بعد خروجهم و ذلك لأن وجودهم في الوحدة الإنتاجية كان يعرقل جهود الآخرين".¹

ويمكن لهذا النوع من البطالة يشير إلى زيادة حجم القوى العاملة عن حاجة الإنتاج بحيث لا يتأثر الإنتاج إذا تم الإستغناء عن الجزء الزائد من حجم القوى العاملة، ويمكن لهذا النوع من البطالة أن ينتهي إذا تم إتعاب الجزء الفائض من العمالة أو تدريب هذا الجزء من العمالة على أعمال أخرى تساعد على رفع الإنتاجية.

تنشأ البطالة المقنعة في الحالات التي يكون فيها عدد العمال المستغلين يفوق الحاجة الفعلية للعمل، مما يعني عمالة فائضة لا تنتج شيئا تقريبا وإذا ما سحبت لا تؤثر أو أن حجم الأنتاج لا ينخفض.

"البطالة المقنعة يوجد فيها عدد كبير من العمال، والذي يفوق عدده الحقيقي الذي يتطلبه العمل أو الإنتاج، ويوصف إنتاجه بالإنتاجية التي تساوي الصفر، فإذا قمنا بتخفيض عدد العمال فإن حجم الإنتاج يبقى في مستواه، فوجودهم لا جدوى منه و هذا النوع من البطالة نجده منتشرا في القطاع الفلاحي وفي الوظائف الحكومية".²

¹ مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 237.

² لوسداد زين الشرف، الإندماج الإجتماعي للشباب المستفيدين من برنامج تشغيل الشباب. رسالة تخرج لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الإجتماعية، تخصص علم الإجتماع العمل والتنظيم، جامعة وهران، 2012/2011، ص 31.

2-5- البطالة السافرة (الظاهرة):

"تمثل البطالة السافرة أكثر أشكال البطالة إنتشاراً لأنها صورة واضحة للبطالة الإجبارية، ويقصد بها وجود فائض في الأشخاص الراغبين والقادرين على العمل، لكنهم لا يجدون وظائف يعملون بها يعود ذلك لعدة أسباب منها النمو السكاني السريع، عدم التوسع في الأنشطة الاقتصادية، وتسمى أيضاً بالبطالة الناتجة عن نقص الطلب الكلي، فقد تكون هذه البطالة إحتكاكية، هيكلية أو دورية، وتعرف الجزائر بطالة واسعة من هذا النوع خاصة في أوساط الشباب، بما فيهم خريجي المعاهد والجامعات ومراكز التكوين المهني".¹

تعني وجود أفراد ينتمون إلى قوة العمل ولكنهم متعطلون وعاجزون عن الحصول على أية فرصة عمل برغم رغبتهم في العمل وقدرتهم عليه، والبطالة السافرة تظهر بشكل واضح في فائض العرض في سوق العمل مقارنة بالطلب عليه.

تتمثل هذه البطالة في وجود أفراد قادرين على العمل ولديهم الرغبة فيه عند الأجر السائد لكنهم لا يشغلون أية وظائف ويمثل هذا النوع من البطالة الأكثر ذيوعا حيث يعتبر الصورة الواضحة للبطالة.

2-6- البطالة الإختيارية والبطالة الإجبارية:

"البطالة الإختيارية هي حالة يتعطل فيها العامل بمحض إختياره وإرادته، أما حالة البطالة الإجبارية فهي التي يتعطل فيها العامل بشكل جبري، فهي تحدث عن طريق تسريح العمال أو عندما لا يجد الداخلون الجدد لسوق العمل فرصاً للتوظيف، كما تعتبر البطالة الإجبارية أو السافرة أخطر أنواع البطالة لأنها تعني وجود أشخاص قادرين وبيحثون عن عمل، ولكن ليس لهم وظائف أو مناصب شغل في أي مكان داخل الإقتصاد الوطني".²

¹ ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، مرجع سبق ذكره، ص 53.

² عبد الرزاق جبلري، مرجع سبق ذكره، ص 13.

البطالة الاختيارية تظهر عندما لا يريد الفرد العمل، فهو عاطل بمحض إرادته، أي بدون إجبار ولا سيطرة، فهو الذي يختار البقاء بدون عمل، أما البطالة الإجبارية وتعني حالة بحث الإنسان عن عمل، يكون قادرا عليه مقابل أجر معين ولا يجده فيبقى متعطلا عنه من غير إرادته.

"تشمل البطالة الاختيارية الأفراد القادرين على العمل إلا أنهم لا يرغبون في العمل في ظل الأجور السائدة، بالرغم من وجود وظائف شاغرة لهم مثل: الأغنياء الذين لا يعزفون عن قبول العمل في ظل الأجور المتاحة وبعض المتسولين، وكذلك الأفراد الذين تركوا وظائف كانوا يحصلون منها على أجور عالية، غير أن هذا النوع من البطالة لا يدخل ضمن حساب قوة العمل في المجتمع".¹

2-7- البطالة الموسمية:

"تحدث البطالة الموسمية عندما يشتد دوران العمل في فترات ويقل في غيرها، بسبب موسمية بعض النشاطات والقطاعات الاقتصادية، إذ تتطلب هذه الأخيرة في مواسم معينة إعداد كبيرة من العمال كما هو الحال في القطاع الزراعي، وكذا قطاع الخدمات كخدمات السياحة الصيفية وقطاع البناء، وعند نهاية الموسم يتوقف النشاط فيها مما يستدعي الإستهناء عن العاملين بهذه القطاعات".²

"إسمها يدل عليها، ذلك أن بعض القطاعات من النشاط الاقتصادي تتسم بطبيعة موسمية كالزراعة، البناء والتشييد، السياحة والصيد البحري وما شابه، فإذا إنتهى الموسم توقف النشاط فيه وانقطع الطلب على العمل وإزدادت البطالة، فهي تشبه إلى حد ما البطالة الدورية والفرق الوحيد هو إن دورتها هو الموسم (فترة قصيرة المدى)".³

3- أبعاد مشكلة البطالة:

للبطالة أبعاد متعددة حيث أنها ظاهرة مركبة تؤثر وتتأثر بغيرها ومن أهم هذه الأبعاد ما يلي:

¹ سعديّة زايدي، مرجع سبق ذكره، ص 50.

² بلعربي أسماء، مرجع سبق ذكره، ص 64.

³ مسعودي زكريا، مرجع سبق ذكره، ص 12.

3-1- البعد السياسي:

"تؤثر البطالة على المجتمع من الناحية السياسية حيث بدأ بظهور التيارات السياسية المختلفة حسب الظروف الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، التي تحيط بالمجتمع ككل يمدد الأمن السياسي للدولة، فيشغل زعماء تلك التيارات ظاهرة أو مشكلة البطالة بالمجتمع وتفرغ كثير من مواطنيه بلا عمل، يبدأ في تشكيل التنظيمات المناهضة لنظام الحكم القائم مما يهدد الأمن السياسي للوطن".¹

3-2- البعد الاجتماعي:

"إن التغيرات الاجتماعية التي طرأت على المجتمع من أهم العوامل التي أدت إلى ظهور مشكلة البطالة، وذلك لهجرة أصل الريف للبحث عن الحياة الملائمة في المدينة، أدى إلى ظهور مجتمعات عمرانية عشوائية بضواحي تلك المدن يقطنها عدد كبير من السكان مختلفين في المستوى الاجتماعي".²

مما أدى إلى تخلي أصحاب الريف عن عاداتهم وتقاليدهم، وذلك لإحتياج المدن إلى العمالة أدت إلى ظهور مشكلة البطالة، وذلك لإنتشار الجرائم، كالسرقة والتعدي على الآخرين والتعدي على أملاك الدولة يهدف الحصول على المال، بحيث هذه التصرفات التي سيطرت على الشاب المتعطل كالشعور بالفشل والإحباط وهذا يعكس على علاقته في المجتمع، وينتج بين المتعطلين والبطالين الحقد والبغضاء يجعلهم يتعرضون للتأثيرات السلبية.

3-3- البعد الجغرافي:

"هناك سمة ديمغرافية للبطالة تتمثل في إرتفاع نسبتها بالنسبة للإناث وهذا يرجع لمعوقات تشغيل الإناث وترفض بعض المؤسسات القطاع الخاص تشغيل الإناث خوفا من إجازات الوضع

¹ طارق عبد الرؤوف، مرجع سبق ذكره، ص 15-16.

² المرجع نفسه، ص 16.

وتربية الأولاد وهذه السمة الديمغرافية للبطالة والخاصة بالإنخفاض النسبي لمعدلات البطالة في الريف مقارنة بالحضر".¹

تشكل الأسرة الممتدة في الريف بدرجة كبيرة مقارنة بالمدينة مما أدى إلى إستمرار نمط الإنتاج العائلي، حيث يعمل أفراد العائلة تقريبا معا في نفس العمل. هناك انحسار في الهجرة الريفية الحضرية، حيث هناك تناقص في العمل.

3-4- البعد الأمني:

يعد من أخطر أبعاد لمشكلة البطالة، حيث تهدد المجتمع وأمن الدولة، ويزداد بزيادة مشكلة البطالة، حيث تتزايد معدلات إرتكاب نوعيات محددة من الجرائم ترتبط إرتباطا وثيقا بمعدلات البطالة من حيث نوعية الجرائم المرتكبة والمتهم الذي إرتكبها سواء كان عاطلا أو متعلما، حيث كثرت المشاكل الاقتصادية زاد حجم البطالة، وزاد إرتكاب بعض الجرائم وهناك زعزعة الأمن الداخلي للبلاد تتجه لإنخراط أعداد كبيرة من المتعطلين في التنظيمات السياسية والدينية غير المشروعة ونجد أن الجرائم المرتبطة بمشكلة البطالة في السرقات العامة المتاجر والسيارات، ونلاحظ زيادة في هذه الآفات كلما زادت مشكلة البطالة عام بعد عام.

4- الخصائص الرئيسية للبطالة في الجزائر:

_ "إن أكبر نسبة للبطالة تخص فئة الشباب أكثر من 80 % من العاطلين عن العمل عمرهم حوالي 30 سنة.

3/2 من العاطلين عن العمل لم يسبق لهم أن اشتغلوا وبالتالي ليست لهم خبرة مهنية، هذا ما يؤدي إلى ظاهرة التهميش الاجتماعي.

_ تمس البطالة بشكل رئيسي الفئة غير المؤهلة، حوالي مليون بطال لهم مستوى دراسي متوسط وقراءة 70% ليست لهم أية مؤهلات.

¹ طارق عبد الرؤوف، مرجع سبق ذكره، ص 16-17.

_ بالنسبة للجامعيين فإن عددهم يتزايد إذ بلغ 80000 بطال سنة 1996.

_ أصبحت تتسم البطالة بالمدة الطويلة، فقد أصبحت تشكل خطرا وإن مدة البحث عن فرصة للعمل زادت من 23 شهرا عام 1989 إلى 27 شهرا عام 1996، وأكثر من 55 % من البطالين بحثوا عن فرص التشغيل لأكثر من سنة و 35.4 % منهم بحثوا عن عمل لأكثر من سنتين.

_ بالنسبة للنساء العاطلات عن العمل، فإن البطالة لدى هذه الفئة تزداد بشكل جوهري وهي نسبة 38%.

_ نسبة البطالة ترتفع عند الفئات الاجتماعية المحرومة، وعند الفقراء حيث تقدر نسبتها 44%¹.

إن أسباب وخصائص البطالة في الجزائر وتدني نسبة التشغيل، جعل الجزائر تضع برنامج، تحاول من خلاله تخفيف الآثار السلبية التي نجمت عن الإصلاحات الاقتصادية سواء على مستوى الشغل، أو الدخل، أو البطالة، أو على مستوى سوق العمل.

5- آثار البطالة:

تعد البطالة واحدة من أخطر المشاكل التي تواجه الواقع الدولي بشكل عام لما تعكسه من آثار سلبية على مختلف مجالات التنمية الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، حيث تعتبر البطالة ظاهرة تعيشها مختلف المجتمعات في عصرنا الحديث يمكن إجمال آثارها على ما يلي:

5-1- آثار البطالة الاقتصادية:

توصف البطالة أنها داء يسري في عروق ودماء إقتصاديات العالم، فإذا أصيب إقتصاد دولة بنسبة بطالة تتجاوز 5 % من مجمل القوى البشرية العاملة في المجتمع فإن عوارض التراجع تبدأ بالظهور على الإقتصاد، مما يخلق آثار سلبية على صحة إقتصاد ذلك البلد ويمكن حصر تأثيرات البطالة الاقتصادية فيما يلي:

¹ لوسداد زين الشرف، مرجع سبق ذكره، ص 34.

_ " إنخفاض الإنتاج الفعلي على الإنتاج المحتمل من جراء تعطل إعداد العاملين عن العمل والإنتاج.

_ ظهور الكساد الإقتصادي للسلع الموجودة في المجتمع لأن الزواج لدى أي مجتمع مرتبط بأن هناك إنتاجا لدى أفرادهم والإنتاج مرتبط بالعمل والعكس صحيح حيث توجد بطالة وبالتالي يتوجب عليها ركود وكساد.

_ تكلفة إعالة العاطلين وتختلف هذه التكلفة باختلاف البلدان وإختلاف الاعانات المقدمة للعاطلين عن العمل.

_ خسارة الإنفاق على التعليم حيث أن التعليم الذي أنفق على الأشخاص العاطلين عن العمل يصبح إنفاقا غير مجدي أثناء فترة التعطل عن العمل.

_ إنخفاض حجم الإيرادات للدولة من جراء إنخفاض حجم الضرائب على الدخول الناجم على البطالة".¹

تعتبر البطالة من أبرز المشاكل التي تهدد الإستقرار الإقتصادي للدول، إذ هي خسارة للإقتصاد الوطني تتمثل في قيمة الإنتاج والدخل الذي يمكن الحصول عليه في حال تم تشغيل العاطلين عن العمل.

2-5- آثار البطالة الإجتماعية:

البطالة من أخطر الأمراض والأزمات التي تصيب المجتمع أول من يتأثر بالبطالة هو الفرد حيث يصبح عاجز على كسب قوته رغم قدرته على ذلك، نذكر بعض الآثار الإجتماعية للبطالة كما يلي:

_ البطالة قد تقود بعض الأشخاص للقيام بأعمال غير شرعية لإعالة أنفسهم وأسرتهم فوقت البطالة نفسها ربما يقود بعض الأشخاص لارتكاب الجرائم".²

¹ أسامة السيد عبد السمیع، مرجع سبق ذكره، ص 53.

² إبراهيم طلعت، البطالة والجريمة. دار الكتاب الحديث، 2009، ص 143.

" فقد أثبتت إحصائيات وتقارير مصلحة الأمن العام العلاقة بين البطالة والجريمة والإدمان والإرهاب، هذا المثلث المخيف (الجريمة- الإدمان- الإرهاب)، له انعكاس سلبي على توفير الأمن الاجتماعي للمواطنين".¹

_ " البطالة تؤدي إلى نشوء إحباط نفسي سيء لدى العاطل وتخلق لديه جو نفسيا مضطربا".²

_ "التخلف الاجتماعي نتيجة عدم القدرة على إشباع الحاجات الأساسية للقوة المتعطلة عن العمل والمتمثلة في الرعاية الصحية والتعليم والإطعام والإيواء".³

_ "البطالة ينتج عنها إنتشار العنوسة نظرا لعدم إنشاء أسر جديدة لأن إنشاء الأسرة أي الزواج يحتاج إلى مؤونة وتكاليف والشخص العاطل لا يملك ذلك".⁴

كخلاصة يظهر لنا أن البطالة هي سبب رئيسي في المعانات الاجتماعية لبعض الفئات وظهور آفات إجتماعية، نظرا لانعكاساتها السلبية على الأفراد والمجتمعات.

3-5- آثار البطالة السياسية:

أغلبية علماء الاجتماع يعتبرون البطالة سببا رئيسيا لتزايد العنف الاجتماعي بمختلف أشكاله ومؤشر على نهج السياسة التسلطية التي تمارسها الدولة وقيادتها السياسية، وحالة عامة في الأنظمة الديكتاتورية كما ينتج عن ظاهرة البطالة عدة مظاهر سلبية قد تؤثر على إستقرار الدول وأنظمتها السياسية منها:

_ " البطالة من الممكن أن تؤدي إلى التطرف والإرهاب ذلك لأن العمل لدى الشخص يعطيه الأمن الاجتماعي في منظومة الثلاثية: الأمن المكاني، الأمن الغذائي، الأمن الصحي.

¹ محمد سيد فهمي، الرعاية الاجتماعية والأمن الاجتماعي. المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1998، ص 299.

² أسامة عبد السميع السيد، مرجع سبق ذكره، ص 47.

³ سليمة عزري، دراسة قياسية لمشكلة البطالة في الجزائر. مذكرة ماجستير في الإقتصاد، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2008، ص 32.

⁴ أسامة عبد السميع السيد، مرجع سبق ذكره، ص 49.

- _ تؤدي بالشخص العاطل إلى إرتكاب جريمة التجسس ضد بلده لحساب دولة العدو.
- _ تؤدي البطالة إلى الهجرة الخارجية للبحث عن العمل.
- _ ضعف الوحدة الوطنية وضعف الشعور الوطني والانتماء واللامبالاة.
- _ البطالة تؤدي إلى الهجرة الداخلية من محافظة إلى أخرى الدولة الواحدة بمثابة بحثا عن فرصة عمل.
- _ اضطراب الأوضاع مما قد يعصف بالإستقرار السياسي للدولة وتغيير الحكومات فيه".¹
- تؤدي تداعيات البطالة نتيجة إلى تأثير الوضع السياسي والأمني العام إلى تداعيات خطيرة ومنها ما يتعلق بمبدأ الشفافية حيث أن إنتشار البطالة يؤدي إلى إختفاء مفهوم الشفافية والنزاهة.

6- ظهور مشكلة البطالة في الجزائر:

"لم يكن مصطلح البطالة شائعا ومنتشرا 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 الإنشغالات والتحديات والمشاكل الإقتصادية للمؤسسات الرسمية وغير الرسمية حيث تشير التقارير الرسمية إلى أن مستوى البطالة في الجزائر بدأ في الإرتفاع من 17 % في عام 1987 إلى 28 % سنة 1995 ليبلغ 30 % سنة 1999، هذا الإرتفاع جاء نتيجة عوامل سياسية وإقتصادية وإجتماعية مترابطة".²

7- أسباب البطالة في الجزائر:

من بين الظروف والأسباب التي أثرت على مستوى الشغل، في الجزائر وأدت إلى إرتفاع نسبة البطالة هي نفسها التي أدت إلى تراجع نسبة التشغيل ومن أهمها:

¹ أسامة عبد السميع السيد، مرجع سبق ذكره، ص 55-58.

² بوزار صفية، مرجع سبق ذكره، ص 04.

ـ إرتفاع نسبة النمو الديمغرافي، حيث شهدت الجزائر نموا ديمغرافيا مرتفعا خاصة للفئة الشباب التي تطمح للعمل، وبالتالي فإن البطالة قد مست هذه الفئة بنسبة كبيرة، خاصة في ظل غياب نظام إقتصادي ناجح بنسبة 80 % لا يتجاوز سنهم 30 سنة يعانون من مشكلة البطالة.

ـ إعتقاد الجزائر إقتصاد على مجال المحروقات، حيث كانت تمثل أكثر من 90 % من صادرات البلاد، وبالتالي تراجع نمو الإقتصاد في المجالات، أو النشاطات الأخرى التي كانت تمثل 2 % من الميزان التجاري.

ـ إرتفاع نسبة التسرب المدرسي، التي تقدر ب 600 ألف تلميذ سنويا.

ـ تعويض الآلة بالعامل، وما أدى إلى تسريح هذا الأخير وأخذ الآلة مكانة.

ـ عدم توافق وملائمة التكوين والتعليم، مع مناصب العمل، وإحتياجات سوق العمل".¹

ـ النزوح الريفي الذي شهدته البلاد، خاصة نتيجة الظروف التي عاشتها الجزائر، مما أدى إلى الهجرة الداخلية من الريف إلى المدينة للبحث عن العمل الملائم، أن المشاكل الإجتماعية من إنخفاض نسبة التشغيل وزيادة البطالة، وزيادة ظاهرة الفقر.

ـ تراجع معدلات الهجرة الأيدي العاملة إلى الخارج مما يؤدي إلى تكديسها داخل الدولة، وبالتالي عجز الإقتصاد المحلي عن إستيعابها.

ـ الثقافة الإجتماعية السائدة في كثير من الدول والتي تعيب على الفرد العمل في وظائف صعبة مما يخلق كم كبير من العاطلين عن العمل.

ـ التزايد المستمر في إستعمال الآلات وارتفاع الإنتاجية مما يستدعي خفض مدة العمل وتسريح العمال.

إن أسباب البطالة في الجزائر، وتدني نسبة التشغيل جعل الجزائر تضع برنامج تحاول من خلاله تخفيف الآثار السلبية التي نجمت عن الإصلاحات الإقتصادية، سواء على مستوى الشغل، أو الدخل، أو البطالة أو على مستوى سوق العمل.

¹ لوسداد زين الشرف، مرجع سبق ذكره، ص 32-34.

8- الحلول المقترحة للحد من مشكلة البطالة:

- إن مشكلة البطالة تتطلب من الدولة وضع حلول لها بسبب آثارها الإقتصادية والإجتماعية ونحاول إيجاز وسائل الحد من البطالة فيما يلي:
- _ "إعادة النظر في سياسة التعليم ونظم القبول وبصفة خاصة في الكليات الجامعية وفي المدارس الثانوية بأنواعها لتصحيح مسار الطلاب وتوجيههم للمجالات التي تعاني من نقص في القوة العامة.
 - _ التنسيق بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل.
 - _ فتح مراكز تدريب لتأهيل من لم تواكب قدراتهم التقدم التكنولوجي.
 - _ تشكيل صندوق قومي للتدريب لتوفير السيولة اللازمة للتوسع في إنشاء مراكز التدريب.
 - _ تشجيع القطاع الخاص على توفير فرص العمل للشباب.
 - _ رفع الكفاءة الإنتاجية للعامل.
 - _ الإهتمام بالعنصر التكنولوجي والإستفادة به في تدريب الشباب.
 - _ دعم صغار المنتجين من حرفيين وفلاحيين وعدم التضييق على الباعة المتجولين في فترات البطالة.
 - _ وضع قوانين تنظم العمل الاضافي وعمل المتقاعدين وتنظيم عمل المرأة.
 - _ وضع الأهداف العاجلة وطويلة الأجل لحل المشكلة.
 - _ خلق مناصب شغل وإعداد برامج تدريب خاصة لبعض خريجي الجامعات للمساهمة في تقديم الخدمات العامة.
 - _ دعم التعاونيات في الدولة وتشجيعها كي تمص جزء من البطالة".¹

¹ رابح بلعباس، إشكالية البطالة في الجزائر دراسة تحليلية قياسية في الفترة 1966-2010. رسالة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص ديمغرافيا، جامعة الجزائر، 2006/2007، ص 49.

خلاصة الفصل

نستخلص مما سبق أن البطالة ليست إقتصادية وإجتماعية تواجه الدول الجزائرية لوحدها، وإنما هي ظاهرة عالمية تعاني منها الدول المتقدمة منها والنامية، فقد تختلف وتتباين معدلاتها من دولة إلى أخرى، فعلى الحكومة الجزائرية العمل على مكافحة هذه المشكلة ومواجهتها بإتباعها سياسات الدول المتقدمة التي قطعت شوط مهم في الحد من تفاقم هذه المشكلة حيث عملت على إنشاء مؤسسات صغيرة تساهم في فتح مجالات جديدة للعمل وتوفير فرص الشغل والعمل للعاطلين عنه.

الفصل الرابع

المؤسسات الصغيرة

الفصل الرابع: المؤسسات الصغيرة

تمهيد:

- 1- تعريف المؤسسة الصغيرة.
 - 2- خصائص المؤسسة الصغيرة.
 - 3- أهمية المؤسسة الصغيرة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
 - 4- العوامل التي أدت إلى نشأة المؤسسات الصغيرة.
 - 5- مشاكل ومعوقات المؤسسات الصغيرة.
 - 6- أساليب دعم تنمية المؤسسات الصغيرة.
 - 7- سياسات تنمية المؤسسات الصغيرة.
 - 8- التحديات المستقبلية التي تواجه المؤسسات الصغيرة.
 - 9- أساليب تمويل المؤسسات الصغيرة.
- خلاصة الفصل.

تمهيد:

لقد تزايد الإهتمام بالمؤسسات الصغيرة وذلك إدراكا للدور الحيوي والفعال الذي تلعبه في رفع المستوى الاقتصادي والاجتماعي، ونظرا لسهولة تكيفها التي تجعلها قادرة على رفع الكفاءة الانتاجية، التقليل من البطالة ورفع مستوى المعيشة وغير ذلك من الأهداف التي تمثل في مجملها دافعا حقيقيا للتنمية، كما أن تمويل المؤسسات الصغيرة يمثل الإنشغال الأهم لأصحاب هذه المؤسسات سواء القطاع العام أو الخاص، فالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب تعد من أهم الإنجازات التي قامت بها الدولة لترقية المؤسسات الصغيرة للمساهمة في خلق مناصب الشغل، وتوزيع النسيج الاقتصادي من خلال دورها في دعم ومراقبة المستثمرين الشباب في إنشاء المؤسسات الصغيرة.

1- تعريف المؤسسات الصغيرة:

تعرف المؤسسات بأنها المشروعات التي تحتاج الدعم والرعاية والتي تتسم بعد قدرتها الفنية أو المالية على توفير هذا الدعم من مواردها وقدراتها وإمكاناتها الذاتية.

"تعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر اعتمادا على تعريف الإتحاد الأوروبي لهذه المؤسسات عن طريق إصدار القانون رقم 01-18 المؤرخ في 27 رمضان 1422 الموافق ل 12 ديسمبر 2001م، المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهو التعريف القانوني، والرسمي للجزائر حيث،" تعرف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة مهما كانت طبيعتها القانونية بأنها مؤسسة إنتاج السلع أو الخدمات: تشغل من 1 الى 250 شخصا (عاملا) ولا يتجاوز رقم أعمالها السنوي ملياري (2) دينار أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية 500 مليون دينار وإن تستوفي معايير الإستقلالية".¹

يقصد بالمؤسسة الصغيرة العمل التجاري الذي تشغل ما بين 10 و 50 شخص ويكون لهذا العمل غالبا عدد من خطوط النشاط ومن المتصور أن يكون له أكثر من موقع مادي واحد. حيث تعتبر المؤسسات الصغيرة تلك المؤسسات التي تمتاز بمحدودية رأس المال وقلة العمال، محدودية التكنولوجيا، بساطة في التنظيم الإداري وتعتمد على تمويل ذاتي حيث يتراوح رأس المال بين 5-65 ألف دينار.

2- خصائص المؤسسة الصغيرة:

تمتاز المؤسسات الصغيرة بعدة خصائص نذكر أهمها فيما يلي:

- "إنخفاض رأس المال: تمتاز هذه المؤسسات بإنخفاض نسبي في رأس المال سواء تعلق الأمر بفترة الإنشاء أو أثناء التشغيل، هذا ما جعلها من أهم أشكال الإستثمار عند صغار المستثمرين.

¹ المادة 04 من القانون رقم 18/01 المؤرخ في 2001/12/12، المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ص 05.

-إنخفاض نسبة رأس المال إلى العمل: أدى إلى جعلها مؤسسات كثيفة العمالة، في المشروعات الحرفية، هذا ما جعلها حلا ناجحا لمشكل البطالة في العديد من الدول، حيث أدى إلى إستعمال أقل للتكنولوجيا حيث تجنب مصاريف الصيانة.

-القدرة على التوطن.

-إنخفاض القدرة على التوسع وقلة الإعتماد على النفس في مجال التمويل مما جعلها في حاجة دائمة إلى رؤوس الأموال".¹

3- أهمية المؤسسات الصغيرة في تحقيق تنمية إقتصادية واجتماعية:

من أهم الأسباب التي أدت إلى زيادة الإهتمام بالمؤسسات الصغيرة الحجم نذكر ما يلي:

_ فشل الكثير من البرامج التنموية التي إعتمدت على إنشاء المؤسسات والصناعات العملاقة وعدم قدرة الدول النامية على الإحتفاظ بها نظرا لارتفاع تسييرها مما أدى بهم إلى التفكير في تقسيمها إلى وحدات صغيرة.

_ إزدياد الفقر والبطالة في العالم بصفة عامة وفي الدول النامية بصفة خاصة مما أدى بالهيئات الدولية إلى المناداة بتطبيق سياسة داعمة ومحفزة لإنشاء مؤسسات صغيرة للتقليل من إنتشار الظاهرتين.

ومع تزايد الإهتمام العالمي بالمشاريع الصغيرة ظهرت بشكل واضح أهميتها ودورها الفعال في تحقيق تنمية إقتصادية واجتماعية وتتجلى هذه الأهمية في النقاط التالية:

_ " توفير مناصب الشغل.

_ جذب وتعبئة المدخرات.

_ تنمية الصادرات.

¹ جبار محفوظ، المؤسسات المصغرة، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومشاكل تمويلها - دراسة حالة المؤسسات المصغرة في ولاية سطيف خلال الفترة 1999-2001. مجلة العلوم الإنسانية، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، قسم الإقتصاد، جامعة سطيف، فيفري 2004، ص 02.

_ تحقيق التكامل الصناعي.

_ التنمية الإقليمية¹.

4- العوامل التي أدت إلى نشأة المؤسسات الصغيرة:

يمكن أن نميز بين نوعين من العوامل التي أدت إلى إنشاء مؤسسات صغيرة.

4-1- العوامل الخاصة:

عدم رغبة الكثير من الأفراد في الوقت الحاضر في العمل لدى الشركات الكبرى:

"ذلك لأنهم يشعرون بضالة دورهم فيها وذلك على عكس الحال في المؤسسات الصغيرة، حيث كثيرا ما ينظر إلى العاملين على أنهم ملاك لهذه المشروعات"².

مثلا كثيرا ما تقوم الشركات الصغيرة بإشراك العاملين في رأس مال وأرباح المؤسسة وذلك بهدف زيادة إنتمائهم لهذه الشركات، وهذا يعكس المشروعات الكبيرة التي يحس العاملون بها على أن جهودهم تذهب لإفادة غيرهم وأنهم لا يملكون القرار ولا المكانة في هذه المؤسسة، فدورهم يتمثل فقط بتنفيذ القرارات التي تصدها الإدارة.

4-1-1- قلة رأس المال المستثمر:

"من بين العوامل التي أدت إلى إنشاء هذه المؤسسات الصغيرة، هو بساطة رأس المال المستثمر في المشروع الصغير، إذ أن قلة رأس مال المستثمر يجعل الكثير من الناس يهتمون بالإستثمار في شتى المجالات، مما يسهل عملية إقامة المشروعات المصغرة في كل مكان، وهذا

¹ لخلف عثمان، واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسبل دعمها وتنميتها. أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2004، ص 56.

² عزيزي أحمد عكاشة، تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومساهمتها في التجارة الخارجية دراسة حالة الجزائر. مذكرة لنيل شهادة ماجستير في إقتصاد، تخصص إقتصاد دولي، جامعة وهران، 2012/2013، ص 26.

عكس الصناعات الكبرى التي تكلف رأس مال كبير جدا فهي تتطلب بنايات ضخمة، معدة لذلك ومجهزة بجمع اللوازم كالكهرباء والماء والطرق... إلخ.¹

كخلاصة فإن هناك رأس مال المستثمر في المؤسسة الصغيرة عامل من عوامل إنشائها.

4-1-2- مرونة إتخاذ القرارات الخاصة بالإنتاج والأسعار:

"وذلك لسرعة الإتصال بين قسمي التسويق والإنتاج نظرا لصغر حجم العملية البيروقراطية، وهذا عكس المؤسسات الكبرى أين قسم الإنتاج يمر بعملية الإنتاج دون مراعاة الطلب وإحتياجات قسم التوزيع، أما في المؤسسات الصغيرة فإن هذه الظاهرة تكون شبة منعدمة".²

وهذا ما يجعل كل ما يشتري في قسم التموين يستهلك في قسم الإنتاج ويصرف في قسم التوزيع، تستعمل لتجديد دورة الإنتاج، وتحقق بذلك ربحية جديدة تجعلها تفكر في توسيع نشاطها وفتح فروع متعددة، أين يساهم ذلك مساهمة مباشرة في خفض معدلات البطالة وتحقيق الشغل.

4-2- العوامل العامة:

_ "الأزمة الإقتصادية والتي دفعت إلى إنهاء الأوضاع المالية خصوصا مع منتصف الثمانينات في معظم البلدان النامية ومنها الجزائر، مما أدى إلى ضعف القدرات الإستثمارية وعدم قدرتها على الإستثمار في إستحداث المؤسسات الكبرى.

_ التحولات الإقتصادية العالمية وما صاحبها من تطبيق لبرنامج التعديل الهيكلي في عدد من الإقتصاديات.

_ الإهتمام المتزايد الذي توليه المؤسسات المالية والنقدية الدولية لإستحداث هذه المؤسسات وذلك لتقليل من ظاهرة الفقر والتخفيف من نسبة البطال.

¹ علي سالم أرميص، مدى تنافسية المؤسسات الصغيرة في الدول العربية. "الملتقى الدولي" متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، الجزائر، يومي 17-18 افريل 2006، ص 101.

² عزيزي أحمد عكاشة، مرجع سبق ذكره، ص 27-28.

- _ الدور الذي يملكه القطاع الخاص خصوصا في ظل الأوضاع الاقتصادية الحالية.
- _ تمر معظم المؤسسات الكبيرة بأزمة خانقة وذلك يتكلف مؤسسات صغيرة.
- _ الزيادة في النمو السكاني وذلك لعدم قدرة الدولة على تلبية طلبات سوق الشغل.
- _ سهولة إقامة المشروعات الصغيرة، وكذا أنها لا تتطلب يد عاملة ماهرة".¹

5- مشاكل ومعوقات المؤسسات الصغيرة:

يتميز المحيط الذي تنشط فيه المؤسسات الصغيرة بوجود الكثير من المشاكل والمعوقات التي تعرقل نموها وعملها ونجد فيه:

5-1- المشاكل والمعوقات المتعلقة بالعمار الصناعي:

"من بين المشاكل والمعوقات التي تواجهها المؤسسات الصغيرة في إنجاز وتنمية المشاريع الإستثمارية هي مسألة العمار الصناعي فنجد أن أصحاب المؤسسات والمشروعات يعانون من مشاكل كبيرة في هذا المجال بسبب صعوبة إيجاد المكان المناسب والدائم لإقامة المشروع لارتفاع أسعار الأراضي والمباني إضافة إلى صعوبة تجهيز المكان للنشاط وصعوبة الحصول على التراخيص".²

مثال على ذلك نجد قطعة أرض التي يتحصل عليها صاحب المشروع تكون بعيدة عن مناطق توافر تسهيلات البنى التحتية كالمجاري المائية والمياه النظيفة وبعض الطرقات والطاقات اللازمة لممارسة النشاط وقد يعمل أصحابها على توفير ذلك بطرق خاصة وأحيانا غير رسمية.

¹عزيزي أحمد عكاشة، مرجع سبق ذكره، ص 27.

² مشري محمد الناصر، دور المؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة في تحقيق التنمية المحلية المستدامة. دراسة الإستراتيجية الوطنية لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حالة ولاية تبسة، مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص إستراتيجية المؤسسة للتنمية المستدامة، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2011/2008، ص 33.

2-5- المشاكل والمعوقات المتعلقة بالتسويق:

"هناك العديد من المشاكل والمعوقات التي تعاني منها المؤسسات الصغيرة في المجال التسويقي والتي تتجسد في انخفاض جودة السلع بسبب مشكل نقص الخبرة والعمالة المؤهلة وضعف الرقابة على الجودة عدم قدرة هذا النوع من المؤسسات على إنتاج السلع وفق المقاييس والمعايير المطلوبة".¹

_ إن عدم إعفاء المؤسسات من ضرائب الإنتاج يضعف من قدرة المنتجات المعروضة للمنافسة مما يسبب لظهور السلع والمنتجات الأجنبية البديلة بإستمرار وبتكلفة أقل.

_ التقلبات في الطلب على بعض المنتجات وانعكاس ذلك على كفاءة المؤسسة واستغلال التجار.

_ ضعف القدرة على الدخول إلى أسواق التصدير بسبب عدم القيام بالبحوث التسويقية وتحديد المعلومات التي توصلت إلى إنشائها.

3-5- المشاكل والمعوقات المتعلقة بالجانب المالي:

إن المشاكل والمعوقات التي تواجه المؤسسات الصغيرة هي:

1-3-5- صعوبة التمويل:

"يعد التمويل من العقبات الأساسية التي تواجه المؤسسات الصغيرة وخاصة في البلدان النامية، إذ وجد أن هذه المؤسسات من وجهة النظر المصرفية لا ترقى لأن تكون مشروعاً يقبل التمويل البنكي، حيث أن عدم وجود الضمانات الكافية يعتبر من السلبيات التي أثرت في إيجاد التمويل المصرفي اللازم لهذه المؤسسات، وفي المقابل فإن المؤسسات الصغيرة لا تستطيع اللجوء إلى البورصات والأسواق المالية كما هو الحال في الدول المتقدمة بسبب ضعف النظام والسياسة المالية المتبعة في الدول المتخلفة".²

¹ مشري محمد الناصر، مرجع سبق ذكره، ص 33.

² المرجع نفسه، ص 34.

إن ضعف التمويل وعدم توافر السيولة المطلوبة في الوقت المحدد يؤثر بشكل سلبي على المؤسسة والمشروع ولذلك يجد صاحب المؤسسة في موقف حرج وبالتالي يلجأ إلى القروض وذلك لإنعدام الثقة في القائمين على المؤسسات، ضعف البيانات اللازمة المتوفرة لتقديمها للبنوك بمثابة ضمان للحصول على التمويل، لكون أغلبهم يعمل في القطاع غير الرسمي لأنهم لا يمتلكون سجلات ضريبية.

حيث نجد أن ارتفاع تكلفة التمويل على القروض الموجهة للمؤسسات الصغيرة يزيد من صعوبة تمويلها.

5-3-2- الرسوم الجمركية:

"إن تعدد الرسوم والمعدلات الجمركية أصبح عائق في وجه المؤسسات الصغيرة،" لكون هذا التعدد مرتبط بطبيعة السلعة حيث أنه يخدم أكثر المؤسسات الكبيرة حيث نجد أن حجم المؤسسة يعكس طبيعة السلعة لأن ما يعتبر نصف مصنع (وسيطي) في المؤسسات الكبيرة يعتبر سلع رأسمالية في المؤسسات الصغيرة، فمثلاً إستيراد قطع الغيار موجه في المؤسسات الكبيرة ليدخل كمنتج وسيطي في إنتاج معدلات معينة ليس بالطبيعة أن يكون موجه لنفس الغرض".¹

وبالتالي يمكن أن يكون المنتج للمؤسسات لصيانة الآلات العاملة فيها، ولهذا كلما زادت قيمة السلع وبالتالي تحمل عبء جمركي وتكون هناك صعوبة في الإجراءات.

5-3-3- الضرائب والتأمينات:

"أحيانا تتعامل أجهزة التأمينات ومصالح الضرائب مع أصحاب هذا النوع من المؤسسات بنفس الكيفية التي تتعامل بها مع أصحاب المشروعات الكبيرة والحكومة، بل أنه في كثير من الحالات لا تتوافر المؤسسات الصغيرة حتى على الإعفاءات والمميزات التي تتوفر للمؤسسات الكبيرة ويترتب على ذلك تزايد الأعباء الضريبية حيث أن هذه الأعباء الضريبية التي تتحملها لا

¹ مشري محمد الناصر، مرجع سبق ذكره، ص 35.

تساعد بأي حال من الأحوال على العمل الإنتاجي بل تؤدي إلى تعدد وتنامي الأنشطة الموازية التي تصب في خانة التهرب الضريبي".¹

وبالتالي على السياسة الضريبية أن تشجع الإستثمار لهذه المؤسسات وذلك بعدم معاملتها بنفس معاملة المؤسسات الكبيرة، بل يجب عليها أن تخصصها بنوع ضريبي، يأخذ بعين الإعتبار نوع النشاط والمنتج، وتشجيعها في رفع معدلات التشغيل وذلك بإلغاء الأعباء العمالية، فيها وعدم إمتلاك المؤسسات على الدفاتر والسجلات يجعلها أكثر عرضة لخطر الإفلاس وذلك لعدم تحمله المبلغ الضريبي المفروض عليه، وغياب الوعي عند أصحاب المشاريع يجعلهم عرضة للغرامات المالية وذلك لعدم تسديدهم للمستحقات وعدم تأمين العمال.

4-5 - المشاكل والمعوقات المتعلقة بالعمالة المدربة:

"تفتقر المؤسسات الصغيرة إلى الإطارات الفنية وصعوبة في اجتذاب أصحاب الخبرات والمهارات وذلك لارتفاع أجور هذه العمالة وتفضيلهم العمل في المؤسسات الكبيرة وذلك لتقاضيمهم أجور عالية والرقى فيها".²

5-5 - المشاكل والمعوقات المتعلقة بالإدارة والتنظيم:

تعتبر الإدارة في المؤسسات الصغيرة عقيمة، وذلك بسبب تمركزها في يد الفرد أو العائلة وهي تقوم على مزيج من التقاليد والإجتهدات الشخصية وتتميز بمركزية إتخاذ القرار وعدم الإستفادة من مزايا التخصص وتقسيم العمل في زيادة الإنتاجية، وغياب الهياكل التنظيمية للمؤسسة التي تؤول للمالك أو المسير الحرية المطلقة في إتخاذ أي نوع من القرارات وهذا ما يؤدي إلى عدم

¹ شبايكي سعدان، معوقات تنمية وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر. الملتقى الوطني الأول حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية، مخبر العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الأغواط، 8-9 أفريل 2002، ص 04.

² لخلف عثمان، مرجع سبق ذكره، ص 67-68.

إتساق القرارات بسبب نقص الكفاءة والمهارة الإدارية للمدير المالك الغير محترف وتدخله في كافة شؤون المؤسسة".¹

وعليه فنمط الإدارة في تلك المؤسسات يختلف تماما عن أنماط الإدارة الحديثة التي تأخذ بمفاهيم التخصص الوظيفي وتقسيم العمل هذا من المحيط الداخلي للمؤسسة، أما على مستوى المحيط الخارجي فيجد صاحب المؤسسة تعقيد كبير أثناء إنشائها وذلك لتعدد الإجراءات والوثائق المطلوبة.

6-5- المشاكل والمعوقات المتعلقة بالمعلومات:

تعاني المؤسسة الصغيرة من نقص في المعلومات والبيانات التي تساعدنا وتمكنها من إتخاذ القرارات على أسس إقتصادية وذلك ما يترتب عدم إدراكها لفرص الإستثمار أو تنويع النشاط، صعوبة تحديد سياسات الإنتاج والتسويق وذلك من أجل تنمية قدراتها التنافسية.

6- أساليب دعم تنمية المؤسسات الصغيرة:

إن الحد من المشاكل والمعوقات التي تواجه مسيرة المؤسسات الصغيرة والتي تشكل عقبة أمامها، تستدعي تبني منظومة دعم وترقية وتنمية هذه المؤسسات على جميع الأصعدة في جميع المجالات.

6-1- الدعم الحكومي:

"إن المشاكل والمعوقات والعجز الذي يعاني منه قطاع المؤسسات الصغيرة يجعل من الدعم الحكومي واجب وحق ومن أهم الأساليب وأنجحها للمساهمة في معالجة الإختلالات

¹ زويته محمد الصالح، أثر المتغيرات الإقتصادية على ترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر. رسالة ماجستير، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2007/2006، ص 20.

والإرتقاء، بمستوى عمل هذه المؤسسات وخاصة في الدول النامية تلك التي تعاني من شدة المشاكل التي تواجه هذه المؤسسات".¹

_ فعندما تدعم الدولة لهذا القطاع يجب أن يكون من برامج وسياسات خاصة به، وتوفير المساعدات المالية المتمثلة في القروض التمويلية وإنشاء الهيئات المسؤولة.

_ كما على الدعم الحكومي أن يمس البنى التحتية والتي يشترط أن تكون صلبة ومنظمة من طرق ومواصلات وذلك من أجل تسهيل دور المؤسسات الصغيرة في الإرتقاء بمستوى التنمية.

_ وكذا الإعتبارات الخاصة بإقتصديات المؤسسة مثل إختيار نوع الصناعة ورأس المال اللازم للأسواق.

_ الإستغلال الأمثل للآلات والمعدات وتركيب وبناء المصانع والفن الإنتاجي.

_ الإستشارات الإدارية المتعلقة بالتخطيط والتمويل والتسويق.

6-2- تسهيلات التمويل:

"تعتبر عملية الحصول على مصدر التمويل من أعقد العمليات التي تبطل من قدرة المؤسسات الصغيرة، حيث أن تسهيل عملية الحصول على التمويل المناسب لهذه المؤسسات ليس مسؤولية المؤسسات الحكومية فقط وإنما عبارة عن أسلوب مشترك بين الجهات الحكومية والغير حكومية كالجمعيات التعاونية وجمعيات التضامن وغيرها من الصيغ التعاونية التي تدعم تمويل هذه المؤسسات".²

وأثناء إعطاء القروض وتنفيذها يجب مراعاة نوع المؤسسة والتخفيف من إجراءات منح القروض وأن يكون تسديدها على أساس جداول واقعية، ويجب أن تكون إنشاء هذه المؤسسات وأن تكون متخصصة في منح الإعتمادات لها، ويجب تحسين أداء المحافظة المالية وذلك من أجل

¹ مشري محمد الناصر، مرجع سبق ذكره، ص 37.

² عبد الرحمان بن عنتر، عبد الله بالوناس، مشكلات المشروعات الصغيرة والمتوسطة وأساليب تطويرها ودعم قدراتها التنافسية. مداخلة ضمن الدورة التدريبية حول تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطور دورها في الإقتصاديات المغاربية، كلية الإقتصاد وعلوم التسيير، جامعة سطيف، 28/26 ماي 2003، ص 08.

تفادي فرض العقوبات المالية وتطبيق إجراءات الرهن والمقاضاة وذلك في حالة إذا لم تسدد هذه القروض.

3-6- الإدارة الرشيدة:

"يتوقف نجاح المؤسسات الصغيرة على الإعراف بدور وقيمة العنصر البشري من خلال التعاون بين العاملين والمرؤوسين".¹

فالإدارة القائمة على التفاهم والتعاون بين القوة العاملة والكفاءة الماهرة المتميزة هي ضرورة حيوية للأفراد وذلك لتطوير القدرات الإنتاجية للمؤسسة والمحافظة عليها وتقوم الإدارة أيضا على سياسات التشاور بين الأعضاء لاتخاذ القرارات، التي تخصها وذلك من أجل ضمان مستوى أفضل وذلك لنجاح السياسات وجود القيادة الإدارية الفعالة لقيام المؤسسات الصغيرة.

4-6- التكوين والبحث والتطوير:

يعتبر الإهتمام بموضوع التكوين والتطوير من أهم الطرق التي تسمح للمؤسسات بامتلاك المكانة في السوق وذلك من أجل تحسين القدرات الإنتاجية والكفاءات التشغيلية، وذلك لنجاح أي مؤسسة يجب أن تكون العمالة ذات كفاءة مدربة ومؤهلة وبواسطتها يمكنها أن تخلق مكانة بين المؤسسات المنافسة لها، ويجب أن تدعم الإتصالات والعلاقات بينها وبين الجامعات والمراكز البحثية والأكاديميات المتخصصة في مجالات البحث والتطوير والتكوين.

5-6- إتقان الإنتاج وتحسين تسويقه:

يتمثل الإنتاج والتسويق من الوظائف الأكثر أهمية في المؤسسة ويعتبران من أهم الإنشغالات في المؤسسات الصغيرة ولتدعيم هذه المؤسسات يجب الإستفادة والعمل على تحسين فنون الإنتاج والتطوير ورقابة الجودة، وتوسيع الأسواق الداخلية لتصدير المنتجات والتعريف بها والإعلان عليها بالطرق الحديثة، والعمل على إقامة العلاقات مع العملاء والشركات الكبرى وذلك من أجل الوصول إلى الأسواق الخارجية.

¹ مشري محمد الناصر، مرجع سبق ذكره، ص 38.

6-6- الإستفادة من التكنولوجيا الحديثة:

"إن التكنولوجيا لا يمكن الإستغناء عليها لكونها أصبحت الوسيلة الجد مهمة لتحسين القدرات التنافسية وتحقيق الأرباح الغايات المراد من المؤسسات الصغيرة، كما يمكن إستغلال هذه التكنولوجيا الحديثة في تقليل تكاليف الإنتاج وبالتالي غزو الأسواق والإستحواذ على الحصة السوقية".¹

فالتكنولوجيا هو العلم الذي يعني بالتفكير الذي يستهدف التطبيق المنهجي للبحوث والنظريات وتوظيف عناصر بشرية وغير بشرية.

كما تعرف على أنها جملة مركبة من المعارف، الوسائل، التجهيزات، ومعرفة كيفية عمل وإنتاج المنظمة من أجل تحقيق عملية الإنتاج.

7- سياسات تنمية المؤسسات الصغيرة:

تتجلى سياسات تنمية المؤسسات الصغيرة في:

7-1- وضع إطار قانوني وتشريعي للمؤسسات الصغيرة:

"إن أهمية وضع إطار قانون يحكم معاملات المؤسسات الصغيرة لا يقل أهمية من المجالات الأخرى حيث أنه يجب سد الفجوات التي تتخلل الجانب القانوني وخاصة الذي يعمل القطاع الخاص وذلك من خلال توفير وتوحيد الأطر التشريعية التي تحكم حقوقها وواجبات مثل توفير المراسيم قوانين مسهلة وغير معقدة خاصة بحقوق الملكية، وتطبيق أساليب ضمانات حديثة".²

إزالة كل القوانين الغير ضرورية والتي تعيق نمو القطاع الخاص والتي تمثل نقطة سلبية أمام المؤسسات الصغيرة.

¹ مشري محمد الناصر، مرجع سبق ذكره، ص 39.

² المرجع نفسه، ص 39.

2-7- توفير المعلومات والبيانات عن المؤسسات الصغيرة:

"حيث أن وجود المعلومات المتعلقة بحجم وأنشطة هذه المؤسسات واحتياجاتها، نقاط القوة والضعف فيها والفرص والتهديدات في بيئة أعمالها ومعلومات عن بيئة عملها".¹

ضرورة عقد عدة ملتقيات دولية لكي تشارك فيها كل الأطراف ذات الصلة بهذه المؤسسات، لكي تكون هذه الملتقيات بمثابة دولية لمتابعة سير عمل هذه المؤسسات.

3-7- تبني خطة استراتيجية:

حيث يجب أن تهدف هذه الخطة الإستراتيجية إلى "العمل على تشجيع التعاون بين المؤسسات العملاقة والكبيرة والمتوسطة والصغيرة والمصغرة في مجالات الصناعات الغذائية والصناعات المبنية على قاعدة التكنولوجيا".²

تشجيع إقامة هذه المشاريع الصغيرة من خلال بناء قاعدة صناعية عامة يحقق من خلالها أكبر إستغلال للموارد المتاحة، وتبني تشجيع وتحفيز أصحاب المشاريع الصغيرة الناتجة في السوق.

4-7- مجال التسويق وتنمية الصادرات:

المشاركة في المعارض المحلية والخارجية، القيام بالدراسات التسويقية الإستثمارية ووضع خطة العمل لترويج المنتجات والتعريف بها في البلدان الأجنبية والعمل على إنشاء شركات ووكالات متخصصة في التسويق لمساندة المؤسسات الصغيرة كتوزيع وتصدير منتجاتها، وتشجيع إنشاء هذه المؤسسات في التجمعات العمرانية الجديدة.

8- التحديات المستقبلية التي تواجه المؤسسات الصغيرة:

إن التحولات الجارية حالياً في العالم تضع المؤسسات الصغيرة وخاصة في البلدان النامية أمام مجموعة من التحديات والتي تتمثل في:

¹ مشري محمد الناصر، مرجع سبق ذكره، ص 40.

² المرجع نفسه، ص 40.

8-1 - عالمية التجارة:

"سعت الدول إلى توسيع دائرة التجارة الدولية وجعلها عالمية وذلك من خلال إنشاء الإتفاقية العامة للتجارة والتعريفية الجمركية، والتي تسعى إلى خلق وضع تنافسي دولي في التجارة يعتمد على الكفاءة الإقتصادية في التوظيف الكامل لموارد العالم وزيادة الإنتاج المتواصل، والإنجاز في السلع والخدمات مما يؤدي إلى الإستخدام الأمثل لتلك الموارد مع الحفاظ على البيئة وحمايتها ودعم الوسائل الكفيلة لتحقيق ذلك".¹

ومن التأثيرات منظمة التجارة العالمية تزايد في حدة المنافسة الدولية نتيجة الإلتزام بقواعد فتح الأسواق ومن ثمة إختفاء بعض الصناعات نتيجة لعدم قدرتها على مواجهة المنافسة الدولية سواء كانت منافسة سريعة أو منافسة مرتبطة بجودة السلعة.

8-2 - عالمية الإتصال:

"لقد أدى التقدم في مجال الإتصالات والمواصلات طي المسافات هذا ما جعل العالم قرية صغيرة تلاشت فيها المسافات الجغرافية الحضارية، وأصبحت الشركات والمؤسسات تعمل في بيئة عالمية شديدة التنافس فالمنتج الذي يظهر في دولة ما نجده وفي نفس اللحظة يطرح في جميع أسواق دول العالم سواء من خلال الفضائيات والأقمار الصناعية أو من خلال شبكات الأنترنت، وهذا ما يلزم على المؤسسات الصغيرة تملك تكنولوجيا الإعلام والإتصال وتطوير التطبيقات لتحسين أدائها... إلخ".²

8-3 - ثورة المعلومات والتكنولوجيا:

"تميز النظام الإقتصادي العالمي الجديد بوجود ما يطلق عليه بإسم الثورة الصناعية الثالثة، والتي تمثل ثورة علمية في المعلومات والإتصالات والمواصلات والتكنولوجيا كثيفة المعرفة".³

¹ مشري محمد الناصر، مرجع سبق ذكره، ص 41.

² يونس قرار، تسريع إستخدام تكنولوجيايات الإعلام والإتصال في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. ملخص مدخلية ضمن الملتقى العربي للصناعات الصغيرة والمتوسطة، الجزائر، 14-15 مارس 2010، ص 03.

³ محمد إسماعيل بلال، نظم المعلومات الإدارية، الدار الجامعية الجديدة الإسكندرية، 2005، ص 33.

وعليه فقد أصبحت ثورة المعلومات والتكنولوجيا تمثل الأساس المادي للنظام الإقتصادي الجديد، حيث أنها أصبحت تلعب دورا محوريا في تشكيله ومحرك التغيير في جميع أجزائه والدلالة التي تعكسها مخرجات ثورة المعلومات والتكنولوجيا بالنسبة لأسواق العالم هو تقارب هذه الأسواق بشكل كبير، وتغيير شكل الملكيات وتشجيع شكل الإندماجات بين الشركات الصغيرة وذلك لمواجهة التحديات التي يعكسها التغير السريع.

4-8 - عالمية الجودة:

"تجم عن إزدياد المنافسة العالمية ظهور ما يعرف بمتطلبات الجودة، وذلك من أجل توجيه التجارة العالمية ونشوء الجودة العالمية، أصبحت كل شهادة الجودة الممنوحة من منظمات عالمية للتوحيد القياسي مثل مثابة جواز مرور دولي للتجارة العالمية، وبالتالي أصبح بمقدور دول الأعضاء في المنظمة أن تحد من دخول السلع والخدمات المتدنية الجودة إلى أسواقها دون أن يتعارض ذلك مع وثيقة المنظمة".¹

5-8 - التنمية المستدامة:

لقد أصبح التلوث من أخطر التحديات التي تواجه الشركات، إذ أصبح لزاما عليها ترشيد إستخدامها للموارد، ووضع استراتيجيات خاصة لحماية البيئة من المخلفات الإنتاجية، واستخدام الموارد غير الضارة بصحة الأفراد، وكذا الحد من إستعمال المركبات والألوان الصناعية إضافة إلى إعادة تدوير واستخدام المنتجات والمخلفات في الإنتاج من أجل تفادي تراكم النفايات والبقايا التي ثبت عليها أنها تؤثر على البيئة.

6-8- التكتلات الإقتصادية والإتجاه نحو الإندماج والإستحواذ:

"تميزت الساحة العالمية بتوجه العديد من الدول للدخول في اتفاقيات اقتصادية وتكتلات، لزيادة القوة التنافسية لهذه الدول في السوق الأوروبية الموحدة وبدء قيامها أغرى العديد من الدول للدخول في تكتلات لمواجهة الكيانات الاقتصادية الجديدة، كما تميز عالم الأعمال بزيادة التركيز

¹ مشري محمد الناصر، مرجع سبق ذكره، ص 42.

على الإدماج أو الإستحواذ والتحالف وقد يعكس هذا الإتجاه الرغبة في زيادة الموقف التنافسي للشركات عن طريق تجميع الموارد وزيادة الفاعلية والوصول إلى اقتصاديات الحجم المناسب".¹

9- أساليب تمويل المؤسسات الصغيرة:

تعتبر مشكلة التمويل أهم وأبرز المشكلات التي تواجه المؤسسات الصغيرة ، كثيرا ما تعود لتختفي بعد مدة قصيرة من نشأتها، لأنها تفتقر إلى المهارات الأساسية في إدارة الأمور المالية، أو لنقص التمويل وتختلف أساليب التمويل هذه المؤسسات باختلاف المرحلة التي تمر بها والغرض المراد من التمويل، ويمكن أن نميز مجموعة من الأساليب التقليدية والمستحدثة.

9-1-1- أساليب التقليدية في تمويل المؤسسات الصغيرة:

نميز من هذا الأسلوب نوعين من التمويل فنجد التمويل طويل ومتوسط الأجل التمويل قصير الأجل:

9-1-1-1- التمويل طويل الأجل:

"يكون التمويل طويل الأجل موجه إلى تمويل النشاطات الإستثمارية خارج الإستغلال التي تتطلب أموال وذلك من أجل توسيع المؤسسة (المشروع) أو إقامة مشروع جديد، ويتجسد التمويل طويل الأجل في القروض التي تمنحها البنوك المتخصصة مثل البنوك العقارية التي تمنح قروضا قد تصل إلى عشرين عاما، وذلك لتمويل عمليات البناء واستصلاح الأراضي وإقامة مشروعات الري إلى جانب البنوك الصناعية والزراعية".²

أما فيما يخص التمويل المتوسط فتمنحه البنوك في مدة تتراوح ما بين 3 الى 5 سنوات وهذا ما يعطي لصاحب التمويل الأمان ويقلل من خطر إعادة التمويل ونجد أيضا القروض المجهزة تقدم للمؤسسات الصغيرة أثناء تقدمها لشراء الآلات والأجهزة، كالمشاحنات والسيارات.

¹ مشري محمد الناصر، مرجع سبق ذكره، ص 43.

² محمد عبد العزيز عجيبة، إيمان عطية ناصف، التنمية الإقتصادية دراسات نظرية وتطبيقية. الدار الجامعية، الإسكندرية، 2000، ص 185-186.

9-1-2- التمويل قصير الأجل:

يقصد بالتمويل القصير الأجل هو تمويل المؤسسة الصغيرة والتي تتعدى 12 شهرا، ويكون هذا التمويل بمثابة تغطية للإحتياجات التي تبرز على مستوى حسابات المدينين والدائنين، ويعتمد التمويل قصير الأجل على القروض البنكية (السلفيات) حيث تسهل لها تمويل دورتها الإستغلالية، ويعتمد أيضا التمويل قصير الأجل على شراء المباني والمعدات.

9-2- الأساليب المستحدثة في تمويل المؤسسات الصغيرة:

بالموازات مع الأساليب التقليدية المعتمدة في تمويل المؤسسات الصغيرة هناك أساليب مستحدثة لتمويل هذه المؤسسات والمتمثلة في:

9-2-1- التمويل التجاري التأجيري:

"ويقصد به التمويل عن طريق التأجير، ويعرف بأنه: عبارة عن إتفاق بين الطرفين يخول أحدهما حق الإنتفاع بأصول مملوك للطرف الآخر مقابل دفعات دورية لمدة زمنية محددة، المؤجر هو الطرف الذي يحصل على الدفعات الدورية مقابل تقديم الأصل، في حين أن المستأجر هو الطرف المتعاقد على الإنتفاع بخدمات الأصل مقابل تسديده لأقساط التأجير للمؤجر".¹

وينقسم إلى ثلاثة أنواع، فالنوع الأول يكون التأجير فيه مدة عقد الإيجار أقل من تكلفة الإنتاج، والمثال على ذلك تأجير السيارات، معدات البناء، أما النوع الثاني فتكون فيه مدة العقد غير قابلة للإلغاء لاستعماله في تأجير الأراضي، ويسعى بالتأجير الممول، والنوع الثالث هو عقد بين مؤسسة مالكة ومؤسسة مالية كشركات التامين أو شركات مالية.

وتسلسل هذه العملية يتدخل فيها ثلاثة أطراف ومن بينها:

- "المؤجر: تقوم المؤسسة بنشاط مالي مخصص، ذلك فالمتاجر هو الذي يتحمل الإحترامات التقنية.

¹ مشري محمد الناصر، مرجع سبق ذكره، ص 27-28.

-المستأجر: هو ذلك الشخص الذي يسعى للحصول على التفاوض مع المورد حول السعر والتكلفة ويحدد خصوصياته حسب احتياجاته.

-المورد: هو الطرف الذي يسلم الأصل المطلوب ويكون أصل الموضوع هو الإيجاز، وتكون أصول عقارية¹.

وعندما يكون صاحب المؤسسة بحاجة إلى تغيير مكان عمله (مؤسساته) أو عقار معين وآلة معينة، فيلجأ إلى التمويل التأجيري واعطائه إمكانية الحصول على متطلباته مقابل مبلغ من المال شهريا أو سنويا.

9-2-2- التمويل عن طريق البنوك الإسلامية:

هناك صيغ تمويل متعددة تستعملها البنوك الإسلامية في تمويل المؤسسات الصغيرة وسنركز على بعضها:

9-2_2-1- المشاركة:

وتعني المساهمة في رأس مال المشروع لرفع قدراته المالية وتستعمل هاته البنوك هذا النوع من التمويل على نحوين:

*المشاركة الدائمة:

"وذلك بقيامها بتمويل شركائها بجزء من رأس المال نظير على جزء من أرباح المشروع وذلك حسب الإتفاقية المبنية بينهما (الشراكة)، وتعطي مسؤولية تولي المشروع للشريك مقابل الحفاظ على حق المتابعة والمراقبة"².

¹ مشري محمد الناصر، مرجع سبق ذكره، ص 28.

² المرجع نفسه، ص 29.

*المشاركة المتناقصة:

"في هذا النوع من المشاركة والتي تُلَقَّب بالمشاركة المتناقصة يسترد البنك جزءا من التمويل مع الأرباح وهكذا يتنازل تدريجيا على حصته، في الشركة حتى يصبح في النهاية خارج المشروع نهائيا".¹

*المضاربة:

في المفهوم الإسلامي يختلف تماما مفهوم المضاربة عن المفهوم المستخدم في الفكر الاقتصادي المعاصر، "إذ يقصد بها إتفاق بين طرفين يقدم أحدهما رأس المال ويسعى بصاحب المال ويقدم الآخر جهده المتمثل في الإدارة أو الخبرة أو التقنية، ويسعى بصاحب الجهد بالمضارب وهي أحد الأساليب التمويلية الجديدة التي تعبر عن عملية مشاركة بين البنك الإسلامي وصاحب المؤسسة، يقدم بمقتضاها المؤسسة الممولة تمويلا ويقوم صاحب المؤسسة بالسهر على العملية الممولة".²

وعلى المؤسسة الحق في وضع شروط التي تضمن حسن إستخدام هذا التمويل، مع إمكانية متابعة المشروع حتى إنتهائه، وفي حالة الخسارة فلاإن المؤسسة الممولة هي التي تتحمل مسؤولية الخسارة في رأس المال الذي تساهم فيه، فإما أن يريحان معا أو يخسران معا فنجد بذلك صاحب المال يخسر ماله وصاحب العمل يخسر عمله، وبهذا يسعى صاحب العمل إلى إختيار المشروع المناسب له ذو كفاءة. وكذلك تقدم المضاربة إمكانية زرع روح المسؤولية في الإختيار واتخاذ القرارات في أصحاب المؤسسات الصغيرة، وهذا ما تسعى إليه الدول النامية وذلك لبناء هذا الرقي.

¹ مشري محمد الناصر، مرجع سبق ذكره، ص 29.

² رشيد حميدان، مبادئ الإقتصاد وعوامل التنمية في الإسلام. دار هومة، الجزائر، 2000، ص 59.

*المرابحة:

"المرابحة إحدى صور البيوع، وهي صورة تقدم على أحد أساليب تحديد ثمن البيع الثلاثة، المزايمة والمساومة والمراجعة، حيث يتم في المرابحة تحديد ثمن البيع للسلعة بتكلفة شراء البائع لها ثمن مصروفات الشراء إضافة إلى ربح معلوم يتفق عليه".¹

ولهذا تعرف المرابحة على أنها بيع السلعة بثمن شرائها مقابل الربح الزائد، ويظهر الجانب التمويلي إذا تم البيع بالربح على شكل أقساط وبذلك تتضمن العملية إئتمانا تجاريا يمنحه البائع للمشتري إما مرة واحدة أو على شكل أقساط في الأجل المحدد.

*البيع الأجل:

"صيغة التمويل غير نقدي، وهو من البيوع الإئتمانية حيث يتم دفع سعر السلعة المباعة على أقساط في المستقبل هي في مجموعها أكثر من ثمنها أن بيعت حالا، وقد أجازها حملة من الفقهاء بشروط بحيث يجب أن يتم تحديد الأجل عند إبتداء عقد البيع، وتبيان قيمة كل قسط من الثمن وتعيين مدة إستلامه وإذا تأخر المشتري في سداد الأقساط لم يجز تحميله أي زيادة في قيمة القسط بسبب التأخير، أما الإختلاف بين الفقهاء فكان بخصوص البيع من حفظ الملكية حتى يتم سداد بقية الأقساط".²

إن هذا الأسلوب في التمويل يعطي فرصة لصاحب المؤسسات والمشاريع في الحصول على العقارات، المعدات، الآلات، وذلك من خلال تعويض النقص المادي الموجود مقابل الزيادة في السعر ويعتبر بمثابة قيمة مضافة من خلال عملية شراء المؤسسة الممولة وبيعها لصاحب المشروع بالتقسيط.

¹ محمد عبد الحليم عمر، مقالة بعنوان: أساليب التمويل الإسلامية للمشروعات الصغيرة. جامعة الأزهر، مصر، دون ذكر سنة النشر، ص 09.

² حسين حسين شحاتة، مقالة بعنوان: صيغ التمويل العقاري المعاصر في ميزان الشريعة الإسلامية: (الجائز والمنهي عنه شرعا)، مصر، دون ذكر سنة النشر، ص 07.

*السلم:

"يظهر الجانب التمويلي الإئتماني في السلم بشكل واضح، فالمنتج يحتاج إلى نفقات للقيام بنشاطه وقد لا تكفي موارده الذاتية فيتعاقد مع الغير على بيع كمية من إنتاجه ويتسلم منه الثمن حالا للإتفاق على الإنتاج على أن يسدد هذا الدين من منتجاته بتسليم المشتري كمية من سلعة يتفق عليها".¹

*الإستصناع:

"إن الإستصناع هو طلب من المصانع أن يضع شيئاً بثمن معلوم، علماً بأن مادة الصنع والعمل من الصنائع، وبالتالي هو عقد بموجبه يكلف الصانع بصناعة شيء محدد الجنس والنوع والقدر والصفة، ويتم الإتفاق على الإستصناع خلال أجل معين، كما يجوز عدم تحديد الأجل".²

ويشترط في عقد الإستصناع بيان جنس المصنوع ونوعه وقدره وأوصافه بكل وضوح، لأنه يشترط في المبيع أن يكون معلوماً في سائر عقود المعارضات كما يشترط أيضاً تعيين، أجل تسليم المبيع منذ البداية وذلك أيضاً منعا للجهالة، ويشترط أيضاً تحديد مكان التسليم، خاصة إذا كان مكان التسليم في أماكن بعيدة ويتميز عقد الإستصناع بخاصيتين:

_ لا يشترط فيه تقديم ثمن مسبق.

_ أن يكون المنتج غير موجود في السابق ويتم إدخال فيه مواد وتحويلات، كما في حالة الإتفاق على صنع سلعة معينة.

¹ سلطاني محمد الرشيد، حسين رحيم، نماذج من التمويل الإسلامي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة: السلع والإستصناع. مداخلة مقدمة ضمن فعاليات الملتقى الدولي حول سياسات التمويل وأثرها على الإقتصاديات والمؤسسات دراسة حالة الجزائر والدول النامية، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة، 22/21 نوفمبر 2006، ص 13.

² صالح صالح، مصادر وأساليب تمويل المشاريع الكفائية الصغيرة والمتوسطة في إطار نظم المشاركة. مداخلة ضمن الدورة التدريبية حول تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطور دورها في الإقتصاديات المغربية، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، 28/25 ماي 2003، ص 12.

فالإتصناع هو الإتفاق مع الصنائع على عمل شيء معين للمستصنع من مادة هي للصنائع لعوض معين، وبموجبه يكون العمل، والمادة كلاهما على الصانع، كما أن العوض على المستصنع. فالإتصناع له أهمية كبيرة عند المقاولين خاصة أصحاب المؤسسات الصغيرة.

خلاصة الفصل:

لقد حاولنا في هذا الفصل في إبراز الدور الذي تلعبه في الجزائر من خلال مختلف الهياكل المنشأة من أجل تحقيق التطور النوعي لقطاع المؤسسات الصغيرة، حيث وجدنا أن الجزائر أولت إهتماما كبيرا لهذه المؤسسات بغية الوصول إلى مستويات تضمن تحسين الوضعية الإقتصادية والإجتماعية، فبعد تجارب الدولة في مجال تنظيم وتسيير المؤسسات الصغيرة التي لم تعرف النجاح، أعطت مجالا أوسع ودعما أكبر لتنمية وترقية المؤسسات الصغيرة، وهذا ما جعلها تبادر باستراتيجية شاملة للنهوض بهذا القطاع من خلال إصدار جملة من النصوص التشريعية والتنظيمية، وعلى رأسها أول قانون خاص بترقية المؤسسات الصغيرة، بالإضافة إلى إنشاء مجموعة متكاملة من الهيئات الحكومية والصناديق المتخصصة في إنشاء ومرافقة هذه المؤسسات، وتقديم كل أشكال الدعم الذي تحتاجه من أجل تجاوز العقبات والعراقيل لأنها تعتبر عنصر مهم في مجال دعم وترقية المؤسسات الصغيرة وإصدار إجراءات جديدة في كل مرة من شأنها أن تسهل أكثر من قيام هذه المؤسسات.

الباب الثاني

الإقتراب الميداني

الفصل الخامس

الإجراءات المنهجية

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية

تمهيد:

1- تحديد مجالات الدراسة.

2- المنهج المستخدم.

3- أدوات جمع البيانات.

4- مجتمع البحث وعينة الدراسة.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

تشكل الدراسة الميدانية محطة هامة في أية دراسة بحثية، وتأتي تتويجا لبحث نظري طويل يقوم به الباحث موضوعه، فبعد إنتهائه من الدراسة النظرية، ومرحلة جمع المعلومات عن موضوع الدراسة الحالية تنتقل إلى هذا الفصل والذي يتمثل في الدراسة الميدانية التي تعد نقطة الإنطلاق لأي تحقيق ميداني سواء كمي أو كيفي، فهي من أهم الوسائل الضرورية في جمع البيانات، وذلك بإعطاء فكرة حول مجال الدراسة الزمني والمكاني والبشري، بالإضافة إلى ذلك نوع العينة المستعملة وبيانات الخاصة بالمؤسسات الصغيرة، ومناقشة الفرضيات وفي الأخير الإستنتاج العام.

1- مجالات الدراسة:

1-1- المجال المكاني:

أجريت دراستنا بالوكالة الوطنية لدعم وترقية المقاولاتية بفرع البويرة، وإجراء المقابلة وفقا للمكان الذي إنحصرت فيه عينة الدراسة ومجتمع البحث، عن المسؤولين للوكالة.

"أنشئت الوكالة الوطنية لدعم وترقية المقاولاتية بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في الثامن سبتمبر 1996، بالنسبة لفرع البويرة كان قد أنشأ في الأول من مارس عام 1998 ودخل حيز الخدمة في 01 مارس سنة 1998، تعرف الوكالة على أنها مؤسسة عمومية مكلفة بتشجيع ومرافقة الشباب البطال الذين لديهم فكرة إنشاء مؤسسة، تعمل تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي، كم تم تحديد الإطار القانوني العام والأسس المنظمة لحسن نشرها ضمن سلسلة من النصوص التشريعية والتي نشرت منذ سنة تأسيسها، تحتوي الوكالة على شبكة متكونة من 53 فرع موزعة على كافة التراب الوطني، الشيء الذي سمح لها بتواجد قوى وعمل جوارري لصالح إنشاء مؤسسات صغيرة".¹

1-2- المجال الزمني:

نقصد به المدة الزمنية التي إستغرقتها الدراسة الميدانية منذ الدراسة الإستطلاعية إلى غاية الموافقة على إجراء الدراسة في المؤسسة.

*المرحلة الأولى:

وتعلقت الدراسة الإستطلاعية خلال شهر فيفري 2022، التي تم من خلالها إستطلاع الميدان للوقوف على إمكانية تطبيق الدراسة وتحديد الصعوبات التي قد تواجهنا أثناء التطبيق، إضافة إلى محاولة التواصل مع مسؤول الوكالة من أجل الحصول على الموافقة لتطبيق الدراسة الميدانية.

¹ معلومات مأخوذة من من إدارة المؤسسة.

*المرحلة الثانية:

بعد الموافقة على إجراء الدراسة الميدانية في شهر أبريل، تم إجراء مقابلات في 10-11 أبريل 2022، مع مسؤولي الوكالة الوطنية لدعم وترقية المقاولاتية فرع البويرة، وقد تم الحصول على المعلومات الخاصة بالوكالة.

1-3- المجال البشري:

ينحصر المجال البشري للدراسة في العينة التي تتكون من 7 موظفين (المسؤولين) الذي يعملون في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بفرع البويرة.

2- منهج الدراسة:

إن الوصول إلى النتائج النهائية للبحث والإجابة عن تساؤلاته يتطلب منا إتباع منهج معين الذي يمثل الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة قصد إكتشافه الحقيقية.

"فالمنهج هو الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة تهيمن على سير العقل، وتحديد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة، ونعني أن مفهوم المنهج يشير إلى الكيفية أو الطريقة التي يتبعها الباحث لدراسة موضوع البحث ويتضمن ذلك الإجابة عن السؤال"¹.

فالمنهج الذي إعتدناه في دراستنا هو المنهج الوصفي (الكيفي).

فالمنهج الوصفي، "محاولة الوصول إلى المعرفة الدقيقة والتفصيلية لعناصر مشكلة أو ظاهرة قائمة، للوصول إلى فهم أفضل وأدق ووضع السياسات والإجراءات المستقبلية الخاصة بها"².

¹ فهمي محمد سيد، البحث الإجتماعي (القواعد-المنهج-المجالات). دار الفتح للتجليد الفني، الإسكندرية، 2008، ص 65.

² محمد سرحان علي المحمودي، مناهج البحث العلمي. ط3، دار الكتب، مكتبة الوسطية، للنشر والتوزيع، صغاء حول الجامعة الجديدة، 2015، ص 46.

فهو يدرس الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيراً كفيماً، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها.

3- أدوات جمع البيانات:

بعدما يتم تحديد موضوع البحث ونمط العينة الأنسب، يتم إختيار الأدوات والوسائل المساعدة والمناسبة، التي تمكن الباحث من الوصول إلى المعلومات اللازمة فبذلك يلجأ الباحث إلى إستخدام أدوات تسمح له بالحصول على البيانات التي يحتاجها في دراسته من مختلف المصادر.

3-1- المقابلة:

"تعد المقابلة إستبيانا شفويا يقوم من خلاله الباحث بجمع المعلومات وبيانات شفوية من المفحوص، والمقابلة أداة مهمة للحصول على المعلومات من خلال مصادرها البشرية، ذلك لأن المقابلة تمكن الباحث من دراسة وفهم التعبيرات النفسية لهم والإطلاع على مدى إنفعاله وتأثره بالمعلومات التي يقدمها، كما تمكن الباحث من إقامة علاقات ثقة ومودة مع المفحوص مما يساعد على الكشف على المعلومات المطلوبة"¹.

حيث تعطي للمبحوث حرية معينة في الإدلاء برأيه والتعبير عن تمثلاته لهذه المسائل، وهذا ما يجعلها تختلف تماما عن الإستمارة.

ولقد إعتدنا في دراستنا على المقابلة الموجهة خلال الدراسة الإستطلاعية، والتي هي عبارة عن محادثة بين الباحث والمبحوثين بغرض الوصول إلى المعلومات المراد دراستها.

3-2- الملاحظة:

هي أقدم وسائل جمع بيانات المعلومات إستخدمت لتعرف على الظواهر والأحداث بشكل عام، وفي العلوم الإجتماعية بشكل خاص وتعد أحد الوسائل المتعلقة بجمع البيانات والمعلومات،

¹ ذوقان عبيدات وآخرون، البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه، ط1، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان،

2009، ص 144.

وتعرف على أنها "عملية مراقبة لسلوك الظواهر والأحداث ومكوناتها المادية والبيئية، ومتابعة سيرها وإتجاهها، وعلاقتها بأسلوب علمي منظم ومخطط وهادف، يقصد بتفسير العلاقة بين المكونات والتنبؤ بالسلوك الظاهر أو الحدث وتوجيهها لخدمة أغراض الإنسان وتلبية متطلباته".¹

3-3- تحليل المحتوى:

"عبارة عن تقنية للبحث من أجل الوصف الكمي والشامل والموضوعي للمحتوى الظاهر لعلمية الإتصال، ولقد كانت هذه التقنية إحدى الركائز المهمة أثناء بناء أي موضوع بحث وعلى العموم تعتبر التقنية التي يستعملها أي باحث وسيلة لا بد منها من أجل الحصول على معطيات بحثه إذ تزيل الغموض المتواجد بين شك الباحث ويقين الميدان، إذن يستعمل تحليل المحتوى في الدراسة مختلف أنواع الرسائل المكتوبة مثل: الجرائد والمجلات، ومن أجل هذا يمكننا اعتبار تقنية تحليل المحتوى عبارة عن تقنية شاملة".²

4- مجتمع البحث وعينة الدراسة:

4-1- مجتمع البحث:

"هي مجموعة منتهية أو غير منتهية من العناصر المحددة مسبقا والتي تركز عليها الملاحظات".³

أما بالنسبة لمجتمع البحث الخاص بدراستنا ويتمثل في مجموعة من المسؤولين في الوكالة الوطنية لدعم وترقية المقاولاتية (فرع البويرة).

¹ كمال دشلي، منهجية البحث العلمي. مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، 2016، ص 89.

² شعلان باهية، الدليل العلمي لتحليل المحتوى في العلوم الاجتماعية. جزء 1، ط1، دار ساجد للنشر والتوزيع، بسكرة، 2022، ص 12.

³ موريس انجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية. تدريبات علمية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، ط2، دار القصبه للنشر، 2006، ص 298.

4-2 - عينة الدراسة:

يعتبر إختيار الباحث للعينة من الخطوات والمراحل الهامة للبحث، ولا شك أن الباحث يفكر في عينة البحث منذ أن يبدأ في تحديد مشكلة البحث وأهدافه، لأن طبيعة البحث وفروضه وخطته تتحكم في خطوات تنفيذه واختيار أدواته مثل العينة.

"العينة تمثل المجتمع الأصلي وتحقق أغراض البحث وتعني الباحث عن مشقات دراسة المجتمع الأصلي، يختارها الباحث بأساليب مختلفة، وتضم عددا من الأفراد في المجتمع الأصلي".¹

*العينة القصدية:

"هي العينة التي يتم إنتقاء أفرادها بشكل مقصود من قبل الباحث نظرا لتوافر بعض الخصائص في أولئك دون غيرهم، ولكن تلك الخصائص هي من الأمور الهامة بالنسبة للدراسة، كما يتم اللجوء لهذا النوع من العينات في حالة توافر البيانات اللازمة للدراسة لدى فئة محددة في مجتمع الدراسة الأصلي".²

وقد إعتدنا في دراستنا على العينة القصدية لأنها تتلائم دراستنا وتستخدم العينة القصدية عموما في الدراسات الإستطلاعية التي تتطلب القياس وقمنا بإستخدامها لمعرفة مدى مساهمة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في توفير مناصب الشغل، حيث إختارنا عينة تتكون من 7 مسؤولين في الوكالة وقمنا بطرح مجموعة من الأسئلة عليهم بواسطة إستخدام تقنية المقابلة.

¹ ذوقان عبيدات وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 94.

² المرجع نفسه، ص 86.

خلاصة الفصل:

من خلال الدراسة الميدانية التي أجريناها في الوكالة الوطنية، وعن طريق إجراء مقابلة مع مسؤولين تبين لنا أنها تساهم في إنشاء مؤسسات صغيرة للتخفيف من البطالة، حيث وفرت مناصب شغل لمختلف فئات الشباب في المجتمع، وعمله على تقليص من هذه الظاهرة المنتشرة في وقتنا الحالي.

الفصل السادس

تحليل المعطيات

الفصل السادس: تحليل المعطيات

تمهيد.

1-التعريف بخصائص العينة.

2-جداول تحليل المحتوى.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

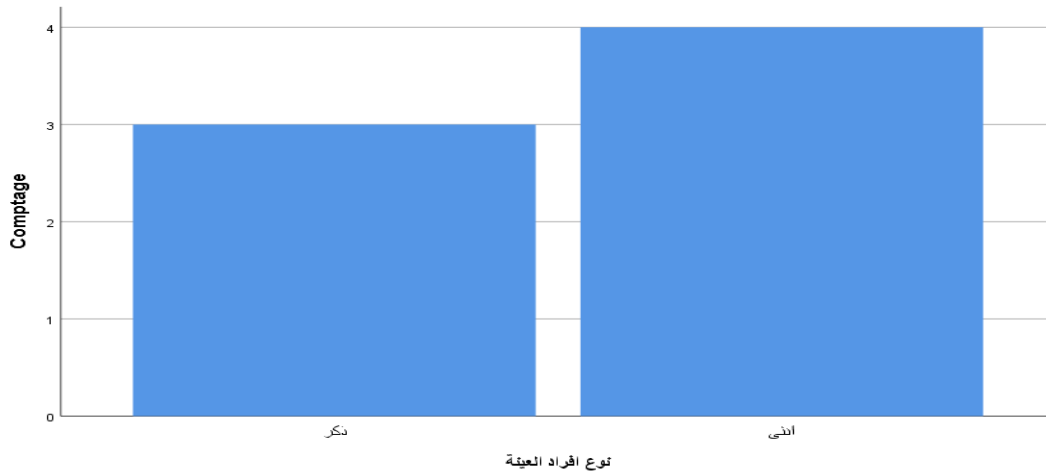
تعتبر مرحلة عرض البيانات الميدانية وتحليلها وتفسيرها من المراحل الأخيرة في البحث السوسيولوجي، وهذا بعد جمع البيانات والمعطيات ميدانياً، وفي هذا الفصل سنتطرق إلى الجداول الخاصة بالفرضية مساهمة سياسات التشغيل في التخفيف من البطالة من خلال خلق مؤسسات صغيرة، واعتمدنا على تحليل الجداول الخاصة بتحليل المحتوى والمقابلة والتحليل الكيفي المتمثل في التعليق على الجداول وإعطاء مختلف التفسيرات ومناقشتها لإستخلاص النتائج النهائية للدراسة.

1-التعريف بخصائص العينة:

جدول رقم (1): يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس:

الجنس	التكرار	النسبة %
ذكر	3	42,9
أنثى	4	57,1
المجموع	7	100,0

الشكل رقم(1): التمثيل البياني للجنس.



المصدر: من إعداد الطالبتين.

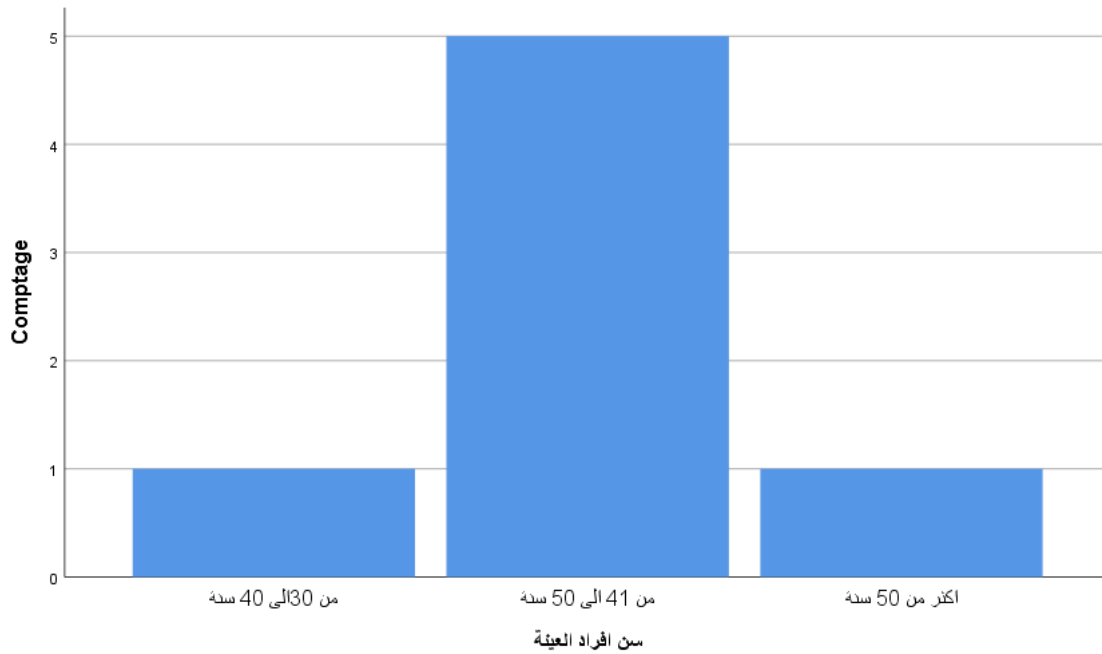
يتضح من الجدول أعلاه أن نسبة الإناث 57.1% من أفراد العينة أكبر من نسبة الذكور 42.9%، من أفراد العينة.

مما سبق تبين لنا أن الإناث أكثر من الذكور في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب المقبلين الأكثر على العمل، ويكون السبب راجع إلى أن المجتمع الجزائري أعطى المزيد من الحرية وحقوق المرأة، وذلك لإستفادتها من فرص التعليم والتكوين على عكس الماضي حيث كان وضع المرأة متمثلا بالخضوع للرجل إضافة إلى مسؤوليتها كربة البيت.

الجدول رقم (2): يوضح توزيع المبحوثين حسب السن:

السن	التكرار	النسبة%
من 30 إلى 40 سنة	1	14,3
من 41 إلى 50 سنة	5	71,4
أكثر من 50 سنة	1	14,3
المجموع	7	100,0

الشكل رقم (2): التمثيل البياني للسن.



المصدر: من إعداد الطالبتين.

يوضح الجدول وجود إختلاف في الفئات العمرية حيث 71.4% تتراوح اعمارهم بين (41-50) سنة من أفراد العينة على نسبتيين متساويتين تقدر ب 14.3 % هي فئتي الشباب والكهولة تتراوح أعمارهم بين (30-40) سنة و (أكثر من 50) سنة من أفراد العينة.

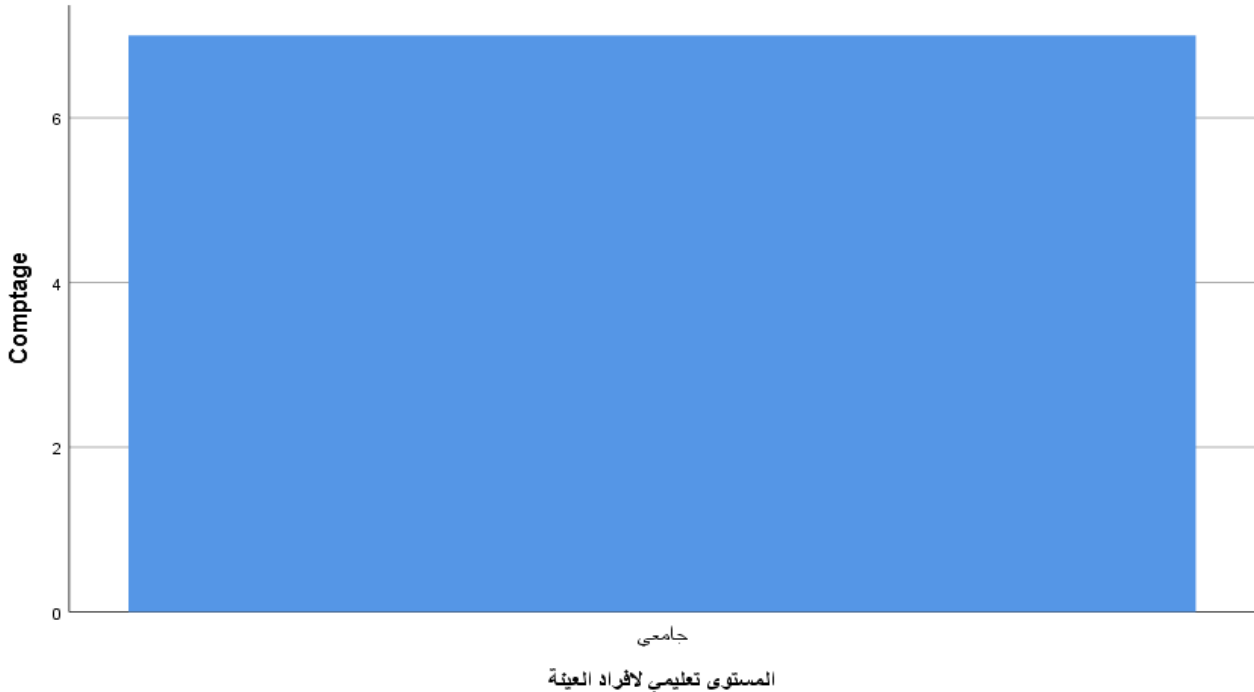
من خلال المعطيات نلاحظ أن المؤسسة إشمتمت على الفئة العمرية أغلبيتها من فئة الكبار تتراوح أعمارهم ما بين (41-50) سنة يدل على إمتلاكهم للخبرة المعرفية في هذه المؤسسة

يسمح بالإتقان في العمل وتجنب الوقوع في الأخطاء، ويتحملون مسؤولية المهام في الوكالة لتقديم أفضل الخدمات للمستفيدين من المؤسسات الصغيرة.

الجدول رقم (3): يوضح توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي:

التكرار	النسبة %
7	100,0

الشكل رقم (3): التمثيل البياني للمستوى التعليمي.



المصدر: SPSS.

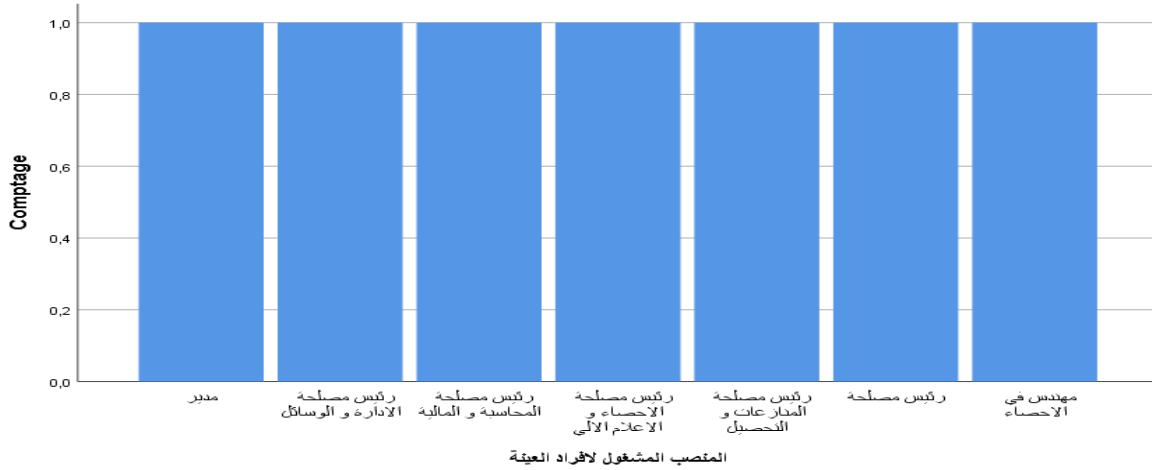
يظهر من الجدول اعلاه ان كل افراد العينة ذات مستوى جامعي بنسبة 100%، يعود ذلك الى ان العملية الوظيفية التي تتبناها الوكالة تهتم بتوظيف الجامعيين وهذا راجع الى المهارات والكفاءات التي يمتلكونها من اجل سيرورة العمل الجيد للوكالة، من جانب اخر فان المتعلمين على مستوى أكبر من الفهم والادراك لطرق تسيير الازمات، وذلك "لرفع الكفاءة الإنتاجية".¹

¹ لوسداد زين الشرف، مرجع سبق ذكره ص 75.

الجدول رقم (4): يوضح توزيع المبحوثين حسب المنصب المشغول:

المنصب	التكرار	النسبة %
مدير	1	14,3
رئيس مصلحة الإدارة والوسائل	1	14,3
رئيس مصلحة المحاسبة والمالية	1	14,3
رئيس مصلحة الإحصاء والإعلام الآلي	1	14,3
رئيس مصلحة المنازعات والتحصيل	1	14,3
رئيس مصلحة	1	14,3
مهندس في الإحصاء	1	14,3
المجموع	7	100,0

الشكل رقم (4): التمثيل البياني للمنصب المشغول.



المصدر: من إعداد الطالبتين.

من خلال الجدول يظهر أن نسبة متساوية لكل فرد من أفراد العينة 14.3%.

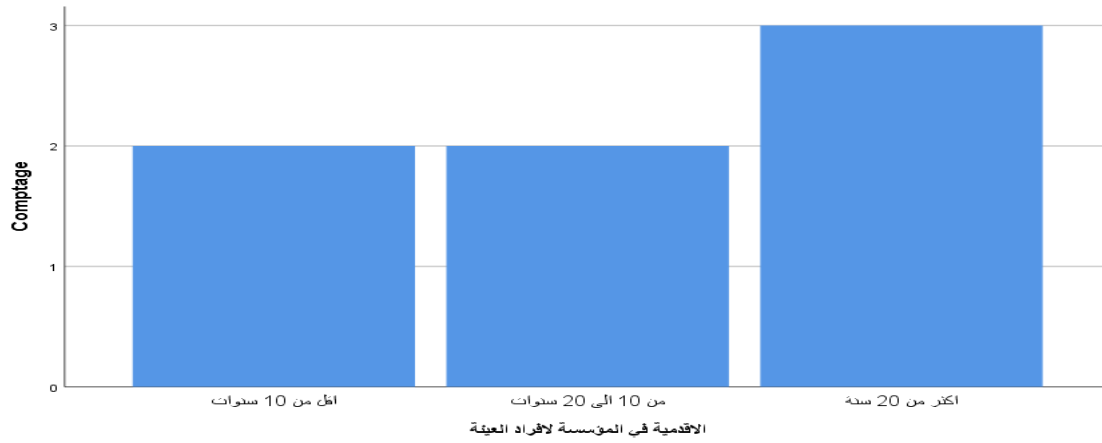
من خلال المعطيات السابقة تبين لنا أن موظفي الوكالة (المسؤولين) لهم نسبة متساوية يعني أن لكل فرد له منصب معين راجع إلى تخصصه وشهادته وإلى هيكل تنظيمي للوكالة ومدى حاجة كل مديرية إلى مسؤول.

فالمدير يسهر على التسيير الأمثل لشؤون الوكالة ويوفر ويهيئ ظروف العمل ويوقع مختلف الوثائق والسندات، أما رئيس مصلحة المحاسبة والمالية، هذه المصلحة مسؤولة عن وضع الميزانية التقديرية وإدارة الحسابات المالية للوكالة، كما تقوم بتنفيذ السياسة العامة للوكالة والتسجيل المحاسبي لتحصيل الديون، التمويل والتدقيق في المعلومات الخاصة بالجانب البنكي تعمل على متابعة تحصيل قروض الوكالة وتسيير حسابات الوكالة، لها علاقة مباشرة مع مصلحة الإدارة والوسائل العامة في تقدير الميزانية، ضمان تسديد حقوق العمال، أما رئيس مصلحة المنازعات والتحصيل تقوم بمتابعة المؤسسات المنجزة من قبل الشباب بتنظيف زيارات ميدانية وبصفة دورية لهذه المؤسسات للوقوف على مختلف المشاكل التي تواجهها كما تسهر على عملية تحصيل الديون المستحقة في آجالها كما تتابع قضائياً كل من نصوص دفتر الشروط أو المتقاعدين عن تسديد الأقساط، أما رئيس الإدارة والوسائل العامة من مهامها القيام بإعداد الميزانية، والتسيير الحسن للوسائل البشرية، التسيير الأمثل لملفات العمال، توفير الحماية والأمن للعمال، أما رئيس مصلحة الإحصاء والإعلام الآلي تقوم بإحصاء يومي للملفات المدروسة من خلال لجنة الإنتقاء من حيث عدد الملفات المقبولة، عدد الملفات المؤجلة، الملفات المرفوضة، إعداد الملفات المودعة لدى البنوك، الملفات المقبولة من البنوك، تقوم بإحصاء شهري لهذه الملفات والقيام بتقرير سنوي والذي يتم إرساله إلى مديرية التشغيل للولاية والنسخة إلى المديرية العامة للوكالة، أما فيما يخص الإعلام الآلي فيتم مراقبة النظام الآلي للوكالة، وصيانة الأعطاب بالمواد المنصوصة عليها في دفتر الشروط.

الجدول رقم (5): يوضح توزيع المبحوثين حسب مدة الأقدمية في المؤسسة:

الأقدمية	التكرار	النسبة%
أقل من 10 سنوات	2	28,6
من 10 إلى 20 سنوات	2	28,6
أكثر من 20 سنة	3	42,9
المجموع	7	100,0

الشكل رقم (5): التمثيل البياني حسب مدة الأقدمية.



المصدر: من إعداد الطالبتين.

من خلال الجدول يظهر لنا أن نسبة 42.9% من المبحوثين لهم أكثر من 20 سنوات من الخبرة المهنية وتليها نسبتين متتاليتين متساويتين 28.6% لكلا من الأفراد لديهم (أقل من 10 سنوات) و(10-20) سنوات من الخبرة المهنية.

من خلال المعطيات السابقة تبين لنا أن موظفي المؤسسة لديهم مدة خبرة مهنية كبيرة هذا ما يمكنهم من إتقان العمل الدائم لمعالجة أي مشكلة للمؤسسة وتساهم في إنشاء علاقات إجتماعية بينهم والقدرة على تخطيط الشخص الذي لديه أقدمية له القدرة على التخطيط وعلى إدارة الأزمات.

2- جداول تحليل المحتوى:

الجدول رقم (6): يمثل التحقق من التقليل من البطالة:

	الإجابات	التكرارات	النسبة %
هل تحقق التقليل من البطالة	نعم	6	86
	لا	1	14

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن غالبية العينة أكدوا أن النجاح من تخفيف البطالة بنسبة 86% في حين نجد 14% من العينة صرحوا بعدم نجاح في التخفيف من البطالة.

وعودة إلى المقابلة التي قمنا بها مع مجموعة الموظفين (المسؤولين) في الوكالة لاحظنا بعض المؤشرات الفيزيولوجية التي توحى إلى نقيض ما كان مصرح به كتابيا باعتبار أن 1 تكرار والذي تمثله 14% من عينة الدراسة (الضحك باستهزاء) وهذا أن دل على شيء فإنما يدل على أن هناك نوعا من التستر عن الحقيقة العلمية للمؤسسة من أجل الترويج لفكرة نجاح المشاريع وهذا يعتبر نوعا من التضليل ربما من أجل إستقطاب أكبر عدد من الشباب للإقبال على مثل هذه المشاريع لأن الهدف منها أساسا هو "إقناع هذه الفئة من أجل إنجاز مشروع سياسة التشغيل الجديدة لرفع من المستوى المعيشي عبر زيادة دخل الفرد".¹

باعتبار أن 6 تكرار الذي تمثله نسبة 86% من عينة الدراسة (أجابوا بكل ثقة) صرحوا بها كتابيا هذا ما يدل على صراحتهم في الإجابة مما يدل على تزايد حجم طلبات على إنشاء المؤسسات (الصغيرة)، "استمرار تزايد حجم طلبات العمل الجديدة من طرف الشباب".²

نظرا لكون المؤسسة الصغيرة تسير حسب رأيهم في طريق النمو هذا ما يسمح لها بتوسع نشاط المؤسسة.

¹ أنظر الفصل الثاني (سياسات التشغيل)، ص42.

² المرجع نفسه، ص55.

الجدول رقم (7): يمثل الإتفاق حول تحقيق الهدف:

النسبة%	التكرارات	الإجابات	
100	7	نعم	الإتفاق
			حول
			تحقيق
0	0	لا	الهدف

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أفراد العينة كلهم أكدوا أن نجاح المؤسسة الصغيرة في خلق مناصب الشغل والتخفيف من البطالة بنسبة 100%.

وعودة إلى المقابلة التي قمنا بها مع الموظفين (المسؤولين) في الوكالة لاحظنا بأن عدم وجود أي ردة فعل حيث أجابوا بكل ثقة ووضوح على أن هناك تزايد في خلق مناصب شغل والتخفيف من البطالة، والهدف منها "توفير فرص العمل لكل مواطن أو فرد في القوة العاملة الراغبة في العمل من أجل كفالة حرية إختيار العمل".¹

فئة الأهداف:

تهتم هذه الفئة بالأعراض التي نهتم بها كباحثين في نص المقابلة ما كان مرجوا بلوغه، ولأن كل مضمون له أهدافه التي يسعى إلى تحقيقها، فنحن نحاول الوصول إلى معرفة مدى قدرة الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب في تحقيق هدف التخفيف من البطالة.

"فلكل مضمون أهدافه التي يسعى إلى تحقيقها، لذلك تختلف مكونات أهدافه التي يسعى إلى تحقيقها، لذلك تختلف مكونات هذه الفئات حسب البحوث وأهدافها التي تسعى للوصول إليها".²

¹ عبد اللطيف بن أشنه، مرجع سبق ذكره ص 125.

² شعلال باهية، مرجع سبق ذكره، ص 21.

خلاصة الفصل:

يعد تفريغ البيانات المتحصل عليها من الدراسة الميدانية لدراسة دور مساهمة سياسات التشغيل في التخفيف من البطالة من خلال خلق المؤسسات الصغيرة وتحليل الجداول والتوصل إلى أهم النتائج التي تحصلنا عليها من خلال مقابلتنا لمسؤولي الوكالة ونتوصل إلى إستخلاص النتائج.

نتائج:

تكمن أهمية البحث العلمي بمدى مساهمة هذه الأخيرة في التوصل إلى نتائج علمية تكمن في حل الكثير من المشاكل الإجتماعية المتعلقة بالظواهر الإجتماعية، لفائدة هذه الدراسة وهو ترسيخ أفكار في ذهن الباحث ومنتظرها المجتمع في شكل برامج، أن المعنى الحقيقي للنتائج التي يتوصل إليها الباحث لا بد أن يتم مناقشتها على ضوء ما يتبناه الموضوع من فرضيات حيث تشكل للباحث دعما علميا للتوصل إلى النتائج والمرتبطة بالأهداف والسعي لتحقيقها وسنتطرق إلى أهم هذه النتائج:

- _ أغلب الأهداف من إنشاء المؤسسات الصغيرة هو الخروج من البطالة.
- _ دور المهام الذي يشمل كل قسم في الوكالة لتلبية حاجيات الشباب فكل منه دوره، مهامه وظيفته.
- _ موظفي المؤسسة لديهم مدة الخبرة المهنية كبيرة هذا ما يمكنه من إتقان العمل الدائم لمعالجة أي مشكلة للمؤسسة.
- _ المستوى التعليمي للموظفين في الوكالة هو مستوى جامعي وهذا يرجع إلى أن العمل الإداري يتطلب مستوى جامعي لمختلف التخصصات من أجل سيرورة العمل الجيد للمؤسسة.
- _ من خلال الدراسة الميدانية والمقابلة التي أجريناها مع المسؤولين تبين أن المؤسسة إشتملت على الفئة العمرية أغلبيتها من فئة الكبار، وذلك يدل ذلك على إمتلاكهم الخبرة المعرفية وذلك يسمح بالإتقان في العمل وتجنب الوقوع في الأخطاء ويتحملون مسؤولية المهام في الوكالة.
- وعليه يمكننا القول من خلال دراستنا هذه أن الفرضية تحققت حيث ساهمت سياسات التشغيل في التخفيف من البطالة من خلال خلق مؤسسات صغيرة.

الخاتمة

الخاتمة:

بعد التطرق لموضوع دور سياسات التشغيل في التخفيف من البطالة من خلال خلق مؤسسات صغيرة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب حيث أن سياسة التشغيل من الأساليب التي تبناها المجتمع إزاء توفير مناصب شغل للقوى العاملة المتاحة في إعداد وتكوين أفرادها، حيث تكتسي أهمية كبرى في دفع التنمية الاقتصادية والاجتماعية في كل دول العالم من خلال محاربة البطالة والتوجيه الفعال للفئات الشابة للحياة العملية وإستحداث فرص العمل خاصة في الجزائر،

إلى أنها تعاني من معدل مرتفع للبطالة، فهي من أكبر المشاكل التي تواجه إقتصاديات الدول في ظل الأزمات الإقتصادية التي مرت بها، وهو ما دفعها لتكثيف جهودها ومساعدتها لمحاربة هذه الظاهرة وإيجاد سبل وإستراتيجيات تمكنها من التخلص منها، ومن بين الآليات التي إعتمدتها الجزائر بغية التقليل منها، وحققت نجاحا كبيرا نجد المؤسسات الصغيرة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، حيث أن لهذه الآلية أهمية كبيرة في حياة الفرد، تهدف لتنمية وتطوير المؤسسات الصغيرة، وتشكل أحد الحلول ضمن سلسلة من التدابير الموجهة للتخفيف من البطالة، وبالتالي ترقية روح المبادرة الفردية والجماعية، حيث تغطي نشاط الوكالة كافة المستلزمات لإنشاء المؤسسات التي من شأنها توفير مناصب شغل.

كما توصلنا من خلال الدراسة الميدانية والمقابلة التي أجريناها مع مسؤولي الوكالة أنهم ساهموا بشكل كبير لدعم الشباب في توجيههم لإنشاء مشاريع ومؤسسات خاصة بهم، كل حسب مهامه، وذلك بمراقبتهم الدائمة والمتابعة الميدانية للمتحصلين على المشاريع.

وفي الأخير تبين من خلال دراستنا أن سياسات التشغيل ساهمت في التخفيف من البطالة من خلال خلق مؤسسات صغيرة، حيث أن لهذه المؤسسات نتائج إيجابية في مجال التشغيل، وذلك من خلال دعم الشباب، بوضع إستراتيجيات في هذا المجال تطبق عبر الوكالة.

قائمة المراجع

1. إبراهيم طلعت، البطالة والجريمة. دار الكتاب الحديث، 2009.
2. أحمد السعودي، أحمد الطاهر، البطالة المشكلة والحل. ط1، مركز المحروسة للنشر والخدمات الصحفية والمعلومات، 2008.
3. أسامة السيد عبد السميع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية - الأسباب - الآثار - الحلول. ط1، دار الفكر الجامعي الإسكندرية، جامعة الأزهر، 2008.
4. إحسان محمد الحسن، النظريات الإجتماعية المتقدمة. دراسة تحليلية في النظريات الإجتماعية المعاصرة، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2005.
5. جون سكوت، عثمان محمد(مترجم)، علم إجتماع المفاهيم الأساسية. ط1، الشبكة العربية للأبحاث والنشر، بيروت، 2009.
6. حمادات أحمد حسن محمد، السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسة التربوية. ط1، للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.
7. ذوقان عبيدات وآخرون، البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه، ط1، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، 2009.
8. رشيد حميدان، مبادئ الإقتصاد وعوامل التنمية في الإسلام. دار هومة، الجزائر، 2000.
9. شعلال باهية، الدليل العلمي لتحليل المحتوى في العلوم الاجتماعية. جزء1، ط1، دار ساجد للنشر والتوزيع، بسكرة، 2022.
10. طارق عبد الرؤوف، أسباب وأبعاد ظاهرة البطالة وانعكاساتها السلبية على الفرد والأسرة والمجتمع ودور الدولة في مواجهتها. ط2، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، وسط البلد، 2015.
11. عبد اللطيف بن أشهنو، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962/1980. ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.
12. فهمي محمد سيد، البحث الإجتماعي (القواعد-المنهج-المجالات). دار الفتح للتجليد الفني، الإسكندرية، 2008.

13. كمال دشلي، منهجية البحث العلمي. مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، 2016، ص 89.
 14. محمد إسماعيل بلال، نظم المعلومات الإدارية، الدار الجامعية الجديدة الإسكندرية، 2005.
 15. محمد سرحان علي المحمودي، مناهج البحث العلمي. ط3، دار الكتب، مكتبة الوسطية، للنشر والتوزيع، صغاء حول الجامعة الجديدة، 2015.
 16. محمد سيد فهمي، الرعاية الإجتماعية والأمن الإجتماعي. المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1998.
 17. محمد عبد العزيز عجيمة، إيمان عطية ناصف، التنمية الإقتصادية دراسات نظرية وتطبيقية. الدار الجامعية، الإسكندرية، 2000.
 18. محمد ياسر الخواجة، علم إجتماع البطالة تحليل الأخطر ومشكلات الإقتصاد الحر. مصر العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، 2011.
 19. مدني بن شهرة، الإصلاح الإقتصادي وسياسة التشغيل- التجربة الجزائرية. ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
 20. موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية. تدريبات علمية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، ط2، دار القصة للنشر، 2006.
 21. ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي. من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجزائرية، 2010.
- ثانيا: المجالات:

1. جبار محفوظ، المؤسسات المصغرة، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومشاكل تمويلها - دراسة حالة المؤسسات المصغرة في ولاية سطيف خلال الفترة 1999-2001. مجلة العلوم الإنسانية، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، قسم الإقتصاد، جامعة سطيف، فيفري 2004.
2. رواب عمار وغربي صباح، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر. الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، بسكرة، 2011.

3. عيسات محمد، داتو سعيد عيماد، واقع إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و تطور من سنة 2009 إلى سنة 2018. مجلة دفاتر بوادكس، العدد: 01، جامعة جيلالي اليابس سيدي بلعباس، الجزائر، 2020.

4. لوكيا الهاشمي، بغول زهير، القيادة الإدارية للمؤسسة العمومية الجزائرية. مجلة العلوم الإنسانية، العدد 07، منشورات جامعة قسنطينة، الجزائر، 1966.

ثالثا: رسائل الدكتوراه والماجستير:

أ- رسائل الدكتوراه:

1. بلعربي أسماء، واقع سياسة الإدماج لدى خريجي الجامعة الجزائرية. مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع التنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013/2014.

2. حشماوي مختارية، تكوين الإطارات المسيرة الجزائرية. رسالة لنيل شهادة الماجستير، تخصص علم الاجتماع العمل والتنظيم، جامعة وهران، 2011/2012.

3. رابح بلعباس، إشكالية البطالة في الجزائر دراسة تحليلية قياسية في الفترة 1966-2010. رسالة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص ديمغرافيا، جامعة جزائر، 2006/2007.

4. زويطة محمد الصالح، أثر المتغيرات الاقتصادية على ترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر. رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2006/2007.

5. سعديّة زايد، سياسات التشغيل في الجزائر دراسة سوسولوجية للأمن الوظيفي. أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم اجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة باتنة، 2018/2019.

6. سليمة عزري، دراسة قياسية لمشكلة البطالة في الجزائر. مذكرة ماجستير في الاقتصاد، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2008.

7. شباح رشيد، ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر دراسة حالة لولاية- تيارت. لنيل شهادة ماجستير، كلية علوم الاقتصادية وعلوم تسيير وعلوم تجارية، تخصص تسيير المالية العامة، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2011/2012.

8. عبد الرزاق جبلي، آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2001-2012. مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة

- الدكتوراه في علوم التسيير، تخصص الإقتصاد الدولي والتنمية المستدامة، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2015/2014.
9. عزيزي أحمد عكاشة، تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومساهمتها في التجارة الخارجية دراسة حالة الجزائر. مذكرة لنيل شهادة ماجستير في إقتصاد، تخصص إقتصاد دولي، جامعة وهران، 2013/2012.
10. فاطمة الزهراء مكلاطي، إستراتيجية المؤسسة العمومية في المحافظة على مواردها البشرية النوعية في ظل الإقتصاد الجزائري. رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة الجزائر، 2008/2007.
11. لخلف عثمان، واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسبل دعمها وتنميتها. أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2004، ص 56.
12. لوسداد زين الشرف، الإندماج الإجتماعي للشباب المستفيدين من برنامج تشغيل الشباب. رسالة تخرج لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الإجتماعية، تخصص علم الاجتماع العمل والتنظيم، جامعة وهران، 2012/2011.
13. مسعودي زكريا، تقييم فعالية برامج الإصلاحات الإقتصادية بالجزائر وإنعكاساتها على سياسة التشغيل - دراسة تحليلية. أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم، تخصص العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2019/2018.
14. مصطفى الشريف، تولية الوظائف العامة على ضوء القانون الأساسي العام للعامل. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة جزائر، 2007.
15. الهاني عاشور، أثر سياسات التشغيل على أداء العاملين بالمؤسسة الصناعية الجزائرية. دراسة ميدانية على عينة من فئة العاملين في إطار جهاز المساعدة على الإدماج في المؤسسة الوطنية، لمؤسسة النسيج والتجهيز بسكرة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم إجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2018/1017.
- ب- رسائل الماجستير:
1. سميرة عبد الصمد، أهمية تقييم أداء العاملين في إدارة الموارد البشرية. رسالة ماجستير موارد بشرية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2007.

2. كوثر زيادة، واقع سياسة التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر من خلال المخطط الخماسي 2010-2014. رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم إجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2017/2018.
3. مشري محمد الناصر، دور المؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة في تحقيق التنمية المحلية المستدامة. دراسة الإستراتيجية الوطنية لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حالة ولاية تبسة، مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الإقتصادية، تخصص إستراتيجية المؤسسة للتنمية المستدامة، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2008/2011.

رابعا: الملتقيات :

1. بوزار صفية، فعالية وانعكاسات التشغيل على البطالة والفقير في الجزائر خلال فترة 1990-2014. مداخلة مقدمة في إطار الملتقى الدولي حول تقييم سياسات الإقلاع من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة، المركز الجامعي تيبازة، الجزائر، أيام 08-09-ديسمبر 2014.
2. سلطاني محمد الرشيد، حسين رحيم، نماذج من التمويل الإسلامي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة: السلع والإستصناع. مداخلة مقدمة ضمن فعاليات الملتقى الدولي حول سياسات التمويل وأثرها على الإقتصاديات والمؤسسات دراسة حالة الجزائر والدول النامية، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة، 21/22 نوفمبر 2006.
3. شبايكي سعدان، معوقات تنمية وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر. الملتقى الوطني الأول حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية، مخبر العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الأغواط، 8-9 افريل 2002.
4. صالح صالح، مصادر وأساليب تمويل المشاريع الكفائية الصغيرة والمتوسطة في إطار نظم المشاركة. مداخلة ضمن الدورة التدريبية حول تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطور دورها في الإقتصاديات المغاربية، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، 25/28 ماي 2003.
5. عبد الرحمان بن عنتر، عبد الله بالوناس، مشكلات المشروعات الصغيرة والمتوسطة وأساليب تطويرها ودعم قدراتها التنافسية. مداخلة ضمن الدورة التدريبية حول تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطور دورها في الإقتصاديات المغاربية، كلية الإقتصاد وعلوم التسيير، جامعة سطيف، 26/28 ماي 2003.

6. علي سالم أرميص، مدى تنافسية المؤسسات الصغيرة في الدول العربية. "الملتقى الدولي" متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، الجزائر، يومي 17-18 أبريل 2006.

7. يونس قرار، تسريع استخدام تكنولوجيات الإعلام والاتصال في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. ملخص مداخلة ضمن الملتقى العربي للصناعات الصغيرة والمتوسطة، الجزائر، 14-15 مارس 2010.

خامسا: المقالات:

1. حسين حسين شحاتة، مقالة بعنوان: صيغ التمويل العقاري المعاصر في ميزان الشريعة الإسلامية:(الجائز والمنهى عنه شرعا)، مصر، دون ذكر سنة النشر.

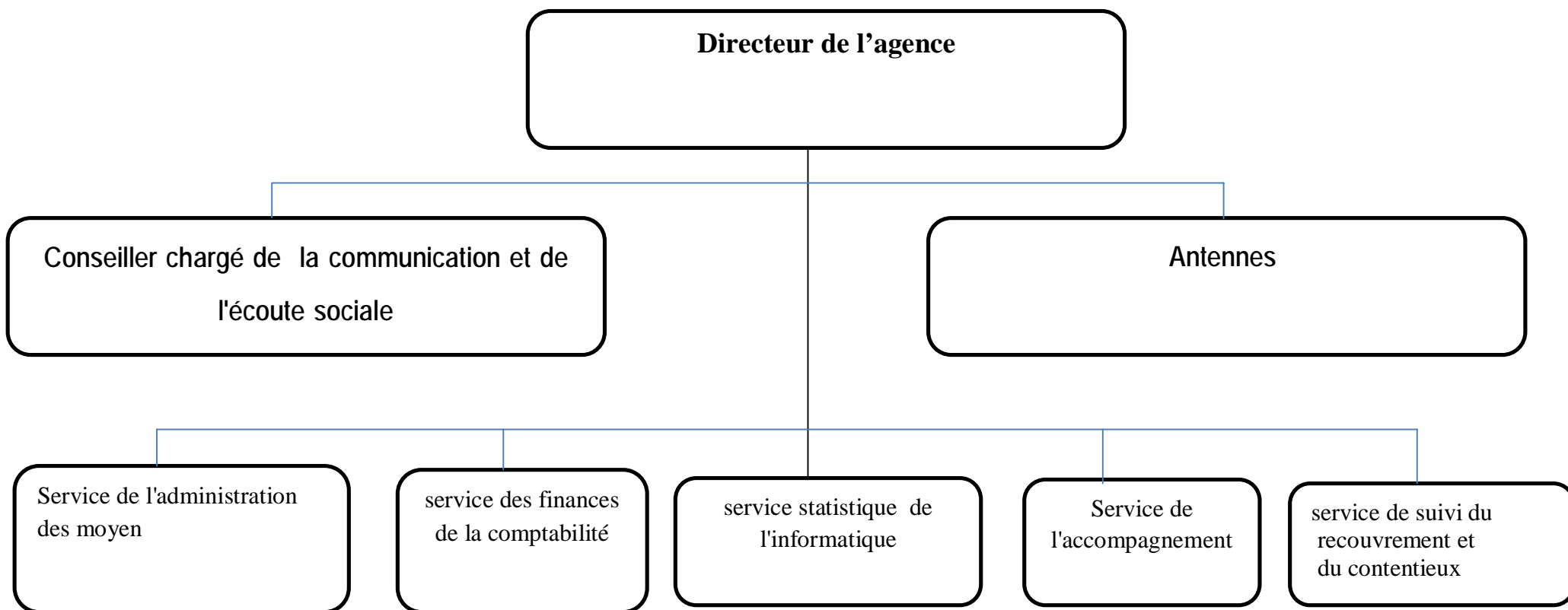
2. محمد عبد الحليم عمر، مقالة بعنوان: أساليب التمويل الإسلامية للمشروعات الصغيرة. جامعة الأزهر، مصر، دون ذكر سنة النشر.

سادسا: القوانين:

المادة 04 من القانون رقم 18/01 المؤرخ في 12/12/2001، المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

الملاحق

الهيكل التنظيمي للمؤسسة



المقابلة



جامعة أكلي محند أولحاج

البويرة

كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية

قسم: علم إجتماع

تخصص: تنظيم وعمل



دليل مقابل خاص بإعداد مذكرة ماستر تحت عنوان:

دور سياسات التشغيل في التخفيف من البطالة من خلال خلق المؤسسات الصغيرة

- أنثى

- ذكر

1- جنس:

2- سن: ..

- جامعي

- ثانوي

- متوسط

- ابتدائي

3- المستوى التعليمي:

4- المنصب مشغول:

5- الأقدمية في مؤسسة:

* حسب معرفتك و خبرتك:

6- ما هو الدور الذي تلعبه المؤسسة الصغيرة في مجال تخفيف البطالة؟

.....

7- هل تعتقد أن الإقبال على إنشاء المؤسسة الصغيرة قد تزايد؟

.....

8- في رأيك ما هي مشاريع الأكثر إستقطابا للمستفيدين؟ ولماذا؟

.....

9- ما هي الصعوبات التي تواجهونها مع المستفيدين على مستوى الوكالة؟

.....

10- هل يمكن القول أن المؤسسة الصغيرة حققت نجاحا في تقليل من البطالة؟ كيف؟

.....

11- ما هي النجاحات التي تحققت من خلال المؤسسة الصغيرة؟

.....

12- في حالة فشل المشاريع ما هي الإجراءات التي تتخذونها؟

.....

13- في حالة الشك بأن المستفيد لم يتم بإنشاء مؤسسة من خلال ما قدم له من طرف الوكالة

المشروع المذكور. ما هي الإجراءات المتخذة؟ وكيف تتعاملون مع هذه الحالات؟

.....

14- هل تقوم الوكالة بمرافقة المستفيدين من المشاريع؟

.....