



دور الهيئات المالية الحكومية الداعمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في زيادة معدلات التشغيل في الجزائر دراسة حالة الوكالة ANDI

بن سميحة عزيزة	العلواني عديلة	الاستاذة
أستاذة جامعية	أستاذة جامعية	الوظيفة
أستاذ تعليم عالي "بروفيسور"	أستاذ محاضر أ	الرتبة العلمية
بنوك وتمويل	بنوك وتمويل	التخصص
جامعة محمد خيضر بسكرة		هيئة الارتباط

ملخص:

في ظل جهود الدولة الجزائرية الرامية لتقليص فوهة البطالة وتحقيق التنمية والتقدم الاقتصادي، وتوفير مناصب شغل للشباب الجامعيين العاطلين عن العمل وكذا مختلف فئات المجتمع الأخرى، شجعت الدولة إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مختلف القطاعات الاقتصادية، وذلك بإنتهاج مجموعة من الإجراءات والبرامج الهادفة إلى تقديم مختلف أشكال الدعم والتمويل لمثل هذه المؤسسات، كما عملت على تشجيع الشباب ودفعه نحو إنجاز مشاريعه الخاصة، وقد مكن هذا من استحداث العديد من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عابر كامل التراب الوطني و كذا خلق العديد من فرص الشغل، إلا أن العملية ما زالت لم تصل إلى ما حقق من نتائج على مستوى الدول المتطورة وكذا بعض الدول النامية والتي حققت مستويات عالية في التشغيل، ومن هنا ارتأينا من خلال هذه المداخلة تسليط الضوء على دور الهيئات الحكومية في خلق ومصاحبة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ورفع قدرة التشغيل وخلق مناصب شغل لديها.

الكلمات المفتاحية: لتقليص البطالة - خلق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة - إستحداث مناصب شغل- هيئات الدعم الحكومي.

مقدمة:

ذهب العديد من الاقتصاديين والمختصين لإعتبار المشروعات الصغيرة والمتوسطة بأنها ستكون قاطرة للنمو الاقتصادي في الدول العربية في العقود القادمة، ويتجلى دور هذه المؤسسات في خلق الوظائف ومكافحة البطالة، بحيث يعتبر حل مشكلة البطالة أكبر التحديات التنموية التي تواجه الدول العربية، وذلك لكون معدلات البطالة فيها تعد من بين المعدلات الأعلى

عالميا، ولأن قوة العمل العربية تنمو بمعدل أسرع مقارنة بأقاليم العالم الأخرى. مما يتطلب إيجاد حلول سريعة وناجعة لمشكلة البطالة في الدول العربية، خاصة وأن البطالة تتركز بين الشباب والباحثين عن عمل لأول مرة، وما قد يترتب عن ذلك من تداعيات اجتماعية. والجزائر على غرار الدول العربية الأخرى تحاول إيجاد الحلول الكفيلة بكبح هذه الظاهرة من خلال تقديم الدعم والتمويل من خلال هيئات حكومية متخصصة لتشجيع الشباب علي ولوج عالم الأعمال وخلق فرص عمل جديدة له ولغيره من الشباب العاطل عن العمل.

I. نظرة عامة حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: وسوف يتم التعرض لمايلي:

I.1. تعريف المشروعات الصغيرة والمتوسطة: وهناك عدة تعاريف للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بحسب الهيئة التي تقوم بذلك ومن أبرزها:

▪ تعريف البنك الدولي: يميز البنك الدولي عن طريق فرعة الممثل في "المؤسسة الدولية للتمويل" بين ثلاثة أنواع من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كما يلي:

✓ المؤسسة المصغرة: وشروطها أن يكون موظفيها أقل من ١٠ وإجمالي أصولها أقل من ١٠٠٠٠٠٠ دولار أمريكي ونفس الشرط السابق ينطبق على جميع المبيعات السنوية.

✓ المؤسسة الصغيرة: وهي التي تضم أقل من ٥٠ موظفا وتبلغ أصولها أقل من ٣ مليون دولار أمريكي، وكذلك الحال بالنسبة لحجم المبيعات السنوية.

✓ المؤسسة المتوسطة: ويبلغ عدد موظفيها أقل من ٣٠٠ موظف أما أصولها فهي أقل من ١٥ مليون دولار أمريكي ونفس الشيء ينطبق على حجم المبيعات السنوية.

▪ التعريف الأوروبي: وقام الإتحاد الأوروبي بإيجاد تعريف كمي للمشروع الصغير والمتوسط وذلك اعتمادا على المحددات التالية^٢:

◀ حجم تداول سنوي لا يزيد عن ٢٨ مليون أمريكي.

◀ حجم رأس مال مستثمر لا يزيد عن ١٤ مليون دولار أمريكي.

◀ عدد العمال والموظفين لا يزيد عن ٢٥٠ عامل أو موظف.

▪ تعريف إتحاد جنوب شرق آسيا: في دراسة حديثة حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قام

بها إتحاد بلدان جنوب شرق آسيا إستخدم كل من (BRUCEUT HIMENZ) التصنيف الآتي المعترف به بصورة عامة في هذه البلدان، والذي يأخذ مؤشر العمالة كمعيار أساسي، وأصبح التصنيف

معترف به بصفة عامة لدى هذه الدول كما هو مبين في الجدول التالي^٣:

الجدول رقم (١): مؤشر العمالة لإتحاد بلدان جنوب شرق آسيا

مؤسسة عائلية حرفية	من ١ - ٩ عمال
مؤسسة صغيرة	من ١٠ - ٤٩ عامل
مؤسسة متوسطة	من ٥٠ - ٩٩ عامل



من ١٠٠ عامل فأكثر | مؤسسة كبيرة

المصدر: محمد إبراهيم عبد اللاوي، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. دار الحامد للنشر، عمان-الأردن، ٢٠١٧، ص: ٥٠.

▪ تعريف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في الجزائر: لقد تم الإعتماد في تعريف هذا النوع من المؤسسات في التشريع الجزائري على معياري عدد العمال والجانب المالي، حيث أشارت الجريدة الرسمية من المواد من ٤ إلى ٧ إلى ما يلي:

المادة الرابعة: يقصد بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تلك المؤسسات التي تقوم بإنتاج السلع أو الخدمات، والتي تشغل من ١ إلى ٢٥٠ عامل ورقم أعمالها السنوي لا يتجاوز ٢ مليار دينار أو الميزانية العامة السنوية تتراوح ما بين ١٠٠ إلى ٥٠٠ مليون دينار.

المادة الخامسة: أشارت إلى تصنيف المؤسسة المتوسطة بأنها تلك التي تشغل ما بين ٥٠ إلى ٢٥٠ عامل ورقم أعمالها يتراوح من ٢٠٠-٢ مليار دينار أو الميزانية العامة السنوية تتراوح من ١٠٠ إلى ٥٠٠ مليون دينار.

المادة السادسة: تصنف المؤسسات الصغيرة بأنها تلك التي تشغل بين ١٠ إلى ٤٩ عامل ورقم أعمالها لا يتجاوز ٢٠٠ مليون دينار والميزانية العامة السنوية لا تتجاوز ١٠٠ مليون.

المادة السابعة: وتصنف المؤسسات المتناهية الصغر أو الصغرى إلى تلك التي تشغل ما بين ١ إلى ٩ عمال، وتحقق رقم أعمال أقل من ٢٠ مليون دينار والميزانية العامة السنوية لا تتجاوز ١٠ مليون دج.

وتختصر هذه الخصائص في الشكل التالي:

الشكل رقم (٠١): تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

مؤسسة متوسطة



عدد عمالها ما بين ٥٠ إلى ٢٥٠ عامل
رقم أعمالها حوالي ٢٠٠ إلى ٢ مليار
مزانيتها تعادل ١٠٠ إلى ٥٠٠ مليون

مؤسسة



عدد عمالها ما بين ١ إلى ٩ عمال
رقم أعمالها أقل من ٢٠ مليون
مزانيتها تعادل ١٠ مليون

مؤسسة صغيرة



عدد عمالها ما بين ١٠ إلى ٤٩
عامل
رقم أعمالها أقل من ٢٠٠ مليون
مزانيتها تعادل ١٠٠ مليون

I.2. الأهمية الاقتصادية للمشاريع الصغيرة والمتوسطة: بعد الثورة الصناعية وتراكم المشكلات الاقتصادية، والتي تعد البطالة أهم نتائجها، أصبحت الدول تبحث عن حلول لسد فجواتها الاقتصادية لمنع تضخم مشكلاتها الاقتصادية وبرزت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كوسيلة فعالة لزيادة الإنتاج وتخفيض التكاليف، حيث تعد الداعم الأساسي للنهوض بالإقتصاد الوطني وإحداث تنمية إجتماعية^٥، ويمكن إبراز دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الإقتصاد من خلال ما يلي:

١. قدرة هذه المؤسسات في الإستفادة من المواد الخام: وتستفيد هذه المؤسسات من المواد الخام المتوفرة ومنتجات الصناعات الأخرى لإنتاج سلع تامة الصنع تساهم في تلبية إحتياجات وأذواق المستهلكين، إضافة إلى قدرة هذه المؤسسات على العمل في مجال إنتاج الصناعات الحرفية والسلع الغذائية والإستهلاكية الصغيرة والتي يتم الحصول عليها من الخارج، الأمر الذي يساعد في سد جانب من إحتياجات السوق المحلي من هذه السلع ويساهم في تخفيض العجز في ميزان المدفوعات^٦.

٢. خلق فرص عمل أكثر وفرة: خلق فرص عمل أكثر وفرة لتشغيل الشباب والتخفيف من حدة البطالة التي تعاني منها غالبية الدول، وذلك بتكلفة منخفضة نسبيا إذا ما قورنت بتكلفة خلق فرص العمل بالصناعات الكبرى، ومن ثم تخفيف العبء على ميزانيات الدول المختلفة في هذا المجال. حيث تستوعب المشروعات الصغيرة والمتوسطة ٧٠ % من قوة العمل الأمريكية، كما وتوفر كذلك ٧٠ % من مناصب الشغل في الإتحاد الأوربي، كما وتستقطب حوالي ٣٥ % إلى ٨٥ % من إجمالي قوة العمل في دول شرق آسيا.

٣. مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في قيمة الصادرات: تحظى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بدور فعال في تنمية الصادرات، ويرجع ذلك إلى عدة عوامل تكسب السلع والخدمات التي تقدمها هذه المؤسسات ميزة تصديرية منها^٧:

◀ منتجات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عادة ما يظهر فيها فن ومهارات العمل اليدوي الذي يلقى قبولا ورواجا في الأسواق الخارجية.

◀ إعتاد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على فنون إنتاجية كثيفة العمل مما يخفض من تكلفة الوحدة المنتجة، وبالتالي تكتسب ميزة تنافسية في أسواق التصدير.

◀ تمتعها بقدر أكبر من المرونة في التحول من نشاط لآخر ومن خط إنتاج لآخر ومن سوق لآخر لإنخفاض حجم إنتاجها نسبيا على المدى القصير.

٤. المساهمة في زيادة الإنتاج القومي: وعلى وجه الخصوص في الدول النامية، حيث تؤدي المشروعات الصغيرة إلى تحقيق مشاركة جميع شرائح المجتمع من خلال عمليتي الإدخار والإستثمار، وذلك بتوجيه المدخرات الصغيرة نحو الإستثمار وتعبئة رؤوس الأموال التي كانت

من الممكن أن توجه نحو الإستهلاك، وهذا يعني زيادة المدخرات والإستثمارات، وبالتالي زيادة الناتج القومي إلى جانب مساهمتها بنصيب كبير في إجمالي القيمة المضافة سيما الصناعات الغذائية والنسيجية وغيرها^٤.

٥. المساهمة في التكامل مع المشروعات الكبيرة (التعاقد من الباطن): يمكن للمشروعات صغيرة الحجم إنتاج أجزاء وقطع غيار ومستلزمات إنتاج وسيطة يمكن تجميعها أو إعادة تصنيع المنتجات الوسيطة، وذلك في المشروعات كبيرة الحجم من خلال عقود الباطن (أو ما يسمى بالتعاقد من الباطن)، وهذا ما نراه في كل دول العالم حيث يوجد التعاون والتكامل والتلاحم بين كافة أحجام المشروعات، وأيضا شركات المقاولات، والتي تكون ظاهرة التعاقد من الباطن واضحة بها، حيث أن المشروعات الضخمة العملاقة لا تستطيع إنجاز كل ما يطلب منها في فترات قصيرة، مما يدفعها إلى التعاقد من الباطن مع مشروعات صغيرة تعمل أيضا في مجال المقاولات لتنفيذ بعض المراحل الصغيرة وبشكل متوازي لسرعة الإنجاز، في أقل وقت ممكن^٥.

٦. عامل مساعد للإستقرار الإجتماعي والسياسي: المؤسسات الصغيرة تمنح الفرص لأفراد الفئات التي تعيش على هامش المجتمع لأن تصبح قوة فعالة عبر إقامة وتأسيس مشروعات صغيرة، هذه الفئات لا تملك القدرات المالية أو الأكاديمية أو العلاقات العامة التي تمكنها من إقامة المشروع الكبير، فيأتي المشروع الصغير والمتوسط ليسهل دخولها في العملية الإنتاجية من خلال تبني نهج المؤسسات الصغيرة التي تعمل على دمجهم في العملية الإنتاجية المبدعة، وهذا يؤدي إلى إزالة التوتر الذي يغلق عادة العلاقة بين هذه الفئات وباقي شرائح المجتمع^٦.

II. نظرة عامة حول البطالة وسياسات التشغيل في الجزائر: تكتسح ظاهرة البطالة مختلف مجتمعات العالم، فهي ليست حكر على الدول النامية فقط بل حتى المتقدمة، إلا أن هناك اختلاف بينها في درجات حدة البطالة، وذلك يعود لوجود أسباب خاصة بكل دولة تؤدي إلى ظهور وتفاقم الظاهرة، ومع هذا تعد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة آلية وحل معتمدة في أغلب البلدان، حيث يرجى من ورائها تخفيض معدلات البطالة إلى أدنى مستوى.

II. ١. ماهية البطالة: وسيتم التطرق لمايلي:

II. ١, ١. تعريف البطالة: ويمكن تعريفها كمايلي:

- تعريف منظمة الأمم المتحدة: عرفت البطالة على أنها: "جميع الأشخاص فوق سن محددة ليسوا في وظيفة مدفوعة الأجر ولا يعملون لحسابهم الخاص، ولكنهم جاهزون للعمل واتخذوا خطوات معينة سعيا وراء التوظيف المدفوع الأجر أو العمل لحسابهم الخاص"^٧.
- تعريف منظمة العمل الدولية: عرفت منظمة العمل الدولية البطالة على أنها: "كل قادر على العمل وراغب فيه، ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد ولكن دون جدوى"^٨.



▪ وتعرف أيضا: "هي حالة خلو العامل من العمل مع قدرته عليه بسبب خارج عن إرادته".^{١٣}

كذلك تعتبر البطالة أنها اجتماع لشرطان أساسيان يميزان العاطل عن العمل وهما:^{١٤}
✓ البحث عن فرصة عمل.
✓ القدرة على العمل.

II. ١، ٢. أسباب البطالة: وتظهر البطالة بدرجات أو معدلات متفاوتة من بلد إلى آخر، وذلك حسب خصوصية وطبيعة اقتصاد البلد ويعود ظهورها إلى عدة أسباب منها:

1. ارتفاع معدلات النمو السكاني: إن ارتفاع عدد السكان دون القدرة على استغلالهم في عملية الإنتاج يؤدي إلى زيادة معدل البطالة فالنمو السكاني يجب أن يرافقه نمو اقتصاديا مماثلا، وإن هذا المشكل تعاني منه أغلبية البلدان النامية^{١٥}.

2. الكساد الاقتصادي: يعبر عن مرحلة من مراحل الأزمة الرأسمالية الناتجة عن عدم كفاية الطلب الفعال، الذي من مظاهره الازدياد الإكراهي للبطالة بسبب تراجع الإنتاج والإفلاس الشامل للمنشآت الناتج عن عملية إعادة الهيكلة الاقتصادية، وعليه التسريح الجماعي للعمال^{١٦}.

3. تأثير التعليم ومستوياته في سوق العمل: أي عدم التوافق بين احتياجات سوق العمل ومخرجات المؤسسات التعليمية ومحتواه أو درجة المهارة المطلوبة لأداء العمل وهو ما يعرف بمستوى التأهيل.

٤. محدودية حجم القطاع الخاص: وعدم قدرته على تحقيق فرص عمل كافية للباحثين عن العمل في المنطقة، إذ تشكل القيود المباشرة وغير المباشرة المفروضة على الاستثمار وعدم توافر البيئة الاقتصادية والسياسية المناسبة وسيطرة الدول على الاقتصاد مشكلة أساسية أمام توسع هذا القطاع وقيامه بدور فعال في دفع عجلة التنمية وتوفير فرص عمل للأعداد المتزايدة من الداخلين الجدد في أسواق العمل العربية^{١٧}.

II. ١، ٣. النتائج المترتبة عن البطالة: البطالة هي ظاهرة سلبية لا يقتصر تأثيرها على الفرد البطال في حد ذاته، إنما تمس البناء الاجتماعي داخل البلد، إضافة إلى تأثيرها الاقتصادي وحتى السياسي ويوجز هذا فيمايلي^{١٨}:

◀ التأثير الاقتصادي للبطالة: ويتمثل في وجود أعداد كبيرة من القوى العاملة في حالة بطالة، هو عبارة عن هدر لطاقات كبيرة غير مستعملة، خاصة وأن الإنسان هو أساس أي تنمية في أي مجتمع، ولإيضاح ذلك نجد أن الشباب الذين لا يجدون فرصة عمل هم شباب جامعي متعلم أو

من خريجي مدارس متوسطة أو ثانوية قامت الدولة بالإنفاق عليهم دون أن يكون لذلك عائد اقتصادي، مما يشكل إهدار كبير لتلك الأموال التي تكبدتها الدولة والأفراد على حد سواء في الإنفاق على التعليم.

والفقد الاقتصادي للبطالة يظهر فيما يتكبده ويخسره المجتمع من سلع وخدمات كان من الممكن إنتاجها إذا وظفت قوة العمل المتعطلة، حيث يختلف فقد باختلاف نوع البطالة فالفقد الناجم عن البطالة السافرة، هو عبارة عن جزء من قوة العمل الراكبة في أداء العمل وقادرة عليه، ولا تجد الفرصة لذلك.

◀ الآثار السياسية: ظهرت الآثار السياسية لمشكلة البطالة في الجزائر بشكل ملموس في السبعينات وحتى النصف الأول من التسعينات وهذا مع بداية سياسة الانفتاح الاقتصادي، حيث زادت أعداد الخريجين التي ترغب في شغل الوظيفة الحكومية نتيجة توقف الحكومة من سياستها التي نادى بها من قبل، في أنها قادرة على إيجاد فرص عمل لكل خريج، وعلى الصعيد الآخر تعذر وجود بديل للشباب أو مخرج لإيجاد فرصة عمل، ومن هنا بدأت تظهر الآثار الاجتماعية والسياسية لمشكلة البطالة.

ونتيجة لذلك بدأ الشباب الذين لا يجدون فرصة عمل في الاقتراب من الانحراف السياسي، ويظهر ذلك في مجالات كثيرة منها التوجه إلى القيادات أو الجماعات غير المقبولة من المجتمع والتي لها أثارها السيئة على مستقبل المجتمع. كذلك ساعد ذلك الشباب على العزوف عن الانضمام للأحزاب السياسية والمشاركة السياسية السليمة، وبالتالي فقد الكثير من الشباب المصداقية والنزاهة ومعاني الانتماء والعطاء وأعلنوا نقيمتهم على أنفسهم وعلى المجتمع.

والخلاصة هي أن ارتفاع معدلات البطالة بنوعيتها (السافرة والمقنعة) في الجزائر، يؤديان حتما إلى ضعف المشاركة السياسية سواء في الانتخابات العامة أو التشريعية والمحلية أو من خلال الأحزاب السياسية وهو ما أكدته نسب المشاركة المتدنية في مختلف الانتخابات، وهو ما يرى فيه خبراء السياسة علامة على فقدان الإحساس بشرعية النظام السياسي لدى قطاعات واسعة من المواطنين، ومن هنا نجد أن حجم المشكلة كبيرة وأن الآثار المترتبة عليها خطيرة والمطلوب من الباحثين والمهتمين بهذا الموضوع ضرورة العمل على إيجاد الحلول الموضوعية والسريعة للحد من مشكلة البطالة في الجزائر، وإلا سوف نتعرض إلى نتائج وخيمة على المجتمع .

◀ النتائج الاجتماعية للبطالة: إضافة إلى تفاقم انتشار ظاهرة الفقر بين الفئات الاجتماعية والذي مس حوالي ٤٠% من فئات المجتمع الجزائري خلال الفترة (١٩٩٤-١٩٩٨)، فإن البطالة تشكل السبب الرئيسي لتفشي معظم الآفات الاجتماعية، مثل الانحراف والجريمة، وباقي الشرور والتي يمكن إيجازها فيما يلي:



- البطالة تهدد الترابط والتماسك الاجتماعي، فليس هناك ما هو أخطر على أي مجتمع من وجود أعداد هائلة من البطالين.
- الهجرة بأنواعها: هجرة الأدمغة، أو هجرة الشباب غير المتعلم.

II.2. واقع سياسات التشغيل في الجزائر: وسيعرض هذا في النقاط التالية:

II.2.1. تعريف التشغيل: ويمكن تعريف التشغيل كمايلي:

- المفهوم التقليدي للتشغيل: ينظر إلى التشغيل بمفهومه التقليدي على أنه: تمكين الشخص من الحصول على العمل والاشتغال به في مختلف الأنشطة الاقتصادية بعد حصوله على قدر معين من التدريب. التأهيل والتكوين إلا أن هذا التعريف غير دقيق بالشكل الكافي باعتباره لا يميز بين الاختصاصات والشروط التي يجب أن تتوفر في العامل، كما أنه لا يحدد المؤسسات المتقدمة والمكونة لليد العاملة المؤهلة ولا عدد مناصب العمل المناسب له.
- المفهوم الحديث للتشغيل: لايعني التشغيل بمفهومه الحديث أنه عكس البطالة، كما أنه لا يعني العمل فقط بل يشمل الاستمرارية في العمل وضمان التعيين والمرتب للعامل تبعاً لاختصاصاته ومؤهلاته، التي يتوجب على المؤسسة الاعتراف بها، كما أن التشغيل يعطي الحق للعامل في المشاركة والتمثيل في التضمينات الجماعية وحقه في الخدمات الاجتماعية، وعلى هذا الأساس فإن لهذا المفهوم أهمية بالغة في العمل لكونه أساس تطوير وترقية العمل^{١٩}.

II.2.2. تعريف سياسة التشغيل: وهي مجمل التشريعات والقرارات الحكومية والاتفاقيات الثلاثية الأطراف (الحكومة- أصحاب الأعمال- العمال) الهادفة إلى التنظيم ووضع ضوابط والمعايير لأداء سوق العمل، كما أنها منهاج يتمثل في مجموعة من البرامج تحددتها وتعتمدها السلطة المختصة في مجال الاستفادة القصوى من الطاقة البشرية.^{٢٠}

كما يشير مفهوم سياسات التشغيل إلى "مجموع التدخلات التي تقوم به السلطات العمومية في سوق التشغيل بغرض التحسين في أدائه والتقليص من الاختلالات التي يمكن أن تظهر في هذا السوق.

وتعرف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE) سياسة التشغيل في مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل انسان وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الانسان.

II. ٢, ٣. أنماط سياسة التشغيل: وتتمثل في الأصناف التالية:

أولاً: سياسة العمل الوقائية (السلبية أو غير نشطة) Politique non active:

تعرف أيضاً بسياسات التشغيل المعوضة وتتضمن إجراءات تخص التعويض عن البطالة وفقدان مناصب العمل عبر تقديم منح وإعانات، وكذا التقليل والتخفيض من حجم اليد العاملة النشطة، يعنى القدرة على العمل، على أن تحفيز العمال المسنين على طلب التقاعد مسبقاً، ويصنف هذا النمط من السياسات ضمن الإجراءات العلاجية أو التي تكتفي بمعالجة الاختلالات الحاصلة في سوق العمل أو التخفيف من وطأة أزمة البطالة، كما تقوم على معالجة الخلل في السوق دون التطرق لأسبابه وتستبعد التشغيل الكامل معتمدة على حلول قصيرة الأمد لحل مشكلة البطالة، فتمكن على المدى القريب من تخفيض تكاليف سياسات التكييف الاقتصادي للأفراد والجماعات عن طريق إقامة برنامج الدعم المادي، والمحافظة على الوضع دون تدهور ومثال هذه البرامج^١:

١. برنامج التأمين ضد البطالة: إذ يهدف إلى ضمان حماية نسبية للعامل في حالة البطالة، بتقليل عدم تأكده من دخله المستقبلي والذي يشتد خلال الفترة الانتقالية.
٢. إعانات البطالة: دعم مؤقت للدخل في شكل إعانات شهرية تقدم للمستحقين من العاطلين المسجلين، على أن بعض البلدان لا تشترط حداً أدنى لفترة العمل السابق كمعيار لاستحقاق الحد الأدنى من الإعانة.
٣. التقاعد المبكر: لمن سبق لهم العمل لفترة تأهلهم للحصول على معاش شيخوخة منتظم ويقترب سنهم من سن التقاعد، وكبديل لذلك يمكن أن تحل إعانات ما قبل التقاعد المبكر والتي تقل عادة عن معاش الشيخوخة، ويتم التمويل إما من نفس المصدر الذي تمول منه إعانات البطالة أو من صناديق التقاعد.

ثانياً: سياسة العمل النشطة (برامج ايجابية) politique active:

تعتمد هذه السياسات على دراسة ظاهرة البطالة من جذورها مستخدمة في ذلك زمرة من الأدوات الاقتصادية التي تساعد في حل المشكلة بشكل جوهري مثل تنشيط الطلب، كما تعمل على دراسة سوق العمل وموائمة التعليم والتدريب بما يتناسب معه، وتسهيله كما تستخدم برامج سوق العمالة النشطة للتقليل من مخاطر البطالة، وهناك تدخلات خاصة تشمل خدمات التوظيف والتدريب والأعمال العامة والأجور وإعانات التوظيف ودعم العمل الحر. هذه البرامج لها أهداف عامة اجتماعية واقتصادية على حد سواء، وتهدف بصورة عامة بعض الفئات المحرومة خاصة النساء وفئة الشباب المحبطين والعاطلين عن العمل والمعرضين للتسريح الذين يعملون بعقود عمل محددة وكذا العمالة الوافدة.

١. خدمات التشغيل العامة: تشمل الخدمات العامة للتوظيف والمساعدة في البحث عن العمل وإدارة إعانات البطالة، وتقديم المشورة بشأنها ومراقبة تقديمها، وتتوفر لدى معظم البلدان مثل هذه الخدمات لكنها تتفاوت من حيث كفاءتها.
٢. التدريب على سوق العمل: يقدم التدريب وإعادة التدريب مجاناً في العادة للأشخاص العاطلين عن العمل والمسجلين والذين تشملهم الخدمات العامة للتوظيف.
٣. تدريب غير العاملين: يستفيد المشاركون عادة من هذه البرامج في صورة معدلات توظيف أعلى وليست في صورة دخول أكبر، وتعمل البرامج بشكل أفضل مع نظام التدريب في مكان العمل والمشاركة الفعالة لصاحب العمل وكانت النتائج الإيجابية منها من فئة السيدات أكثر من عند الرجال في العديد من الدول.
٤. إعادة التدريب العمال المسرحين جماعياً: ليست لهذه البرامج أثر إيجابي رغم وجود حالات استثنائية وتشمل حالات التوظيف مع إعادة التدريب إلى أنها باهضة التكاليف على وجه العموم.
٥. الخلق المباشر للوظائف: تقديم منح أو قروض تفضيلية لصاحب العمل لتغطية تكلفة خلق الوظائف شريطة أن يشغل الوظائف الجديدة المسجلون من المعطلين عن العمل.
٦. دعم التوظيف: يدفع دعم الأجر أو التكلفة التدريب إلى أحد أصحاب الأعمال لفترة من الزمن شريطة أن يستخدم صاحب العمل أحد المسجلين من الباحثين عن العمل.
٧. الأشغال العامة: يمكن أن تكون هذه شبكة عمل فعالة قصيرة المدى، وهي عبارة عن وظائف مؤقتة توجدها السلطات العمومية أو الشركات الخاصة، وبالتالي تتجه إلى صيانة البنية الأساسية أو تنظيف الأماكن العامة أو العمل الاجتماعي أو الأنشطة المماثلة ذات المنفعة العامة للمجتمع المحلي.^{٢٢}
٨. دعم التوظيف الذاتي وترقية العمل المستقل (إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة): يظهر هذا النوع من البرامج خاصة في شكل العمل للحساب الخاص وممارسة العمل الحر في أغلب الأحيان، ويعتبر الملجأ الأخير لكسب لقمة العيش بالنسبة للعديد من الشباب العاطل عن العمل، هؤلاء الباحثون عن العمل لا يقبلون وظائف يمكن وصفها بأنها "وظائف البقاء" وتتطلب ساعات عمل طويلة مقابل دخل أو أجر متواضع، كما أن شريحة كبيرة من العاطلين عن العمل يشرعون في تأسيس شركاتهم الصغيرة ويدخلون عالم الأعمال على مضض، وذلك نظراً لانعدام مصادر الدخل البديلة ويشار إليهم "بأصحاب الشركات الصغيرة الكرهين" ولتوفير بيئة أعمال مناسبة لهذه الفئة، فإنه يتعين القيام بمجموعة من الإجراءات من بينها تعديل وتطوير القوانين وتبسيط الإجراءات، وذلك من أجل التخفيف من العبء والتكاليف المتعلقة بتأسيس مشاريع الأعمال الصغيرة والحصول على التراخيص التجارية، وتوفير الاستثمار اللازم

لبداء هذه الأعمال، وكذلك إعفاء الممتلكات الرأسمالية من الرسوم والضرائب وتشجيع المؤسسات الكبيرة على دعم المشاريع الصغيرة من خلال التعاقد معها من الباطن.

II. ٢، ٤. دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في دعم سياسات التشغيل: إن العوامل المؤثرة على زيادة ودعم التشغيل بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة عديدة، فقد أصبحت تشكل نقطة التقاء وإجماع من الباحثين المهتمين بقضايا التنمية حول قدرتها على توفير المزيد من فرص العمل، وذلك لعدة اعتبارات وخصائص تميز هذه المؤسسات من أهمها^٣:

١. خلق فرص عمل جديدة: رغم صغر حجم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والإمكانيات المتواضعة التي تتوفر عليها، إلا أن لها دور فعال في استحداث فرص عمل جديدة، بطريقة مباشرة بالنسبة لأصحاب المؤسسات أو بطريقة غير مباشرة عند توظيفهم لأشخاص آخرين، وهذا يساهم في استجابة هذا القطاع للمطالب الإجتماعية في مجال الشغل خاصة في الدول التي تعاني من كثافة سكانية ووفرة نسبية في عرض العمل.

٢. ارتفاع كثافة العمل: تعتمد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على استخدام تقنيات بسيطة تعتمد على كثافة تشغيل عنصر العمل، حيث تعرف كثافة العمل بأنها ناتج قسمة رأس المال المستثمر على عدد المشتغلين بالمنشأة^٤، ويطلق البعض على هذا المعيار مسمى "تكلفة فرصة العمل"، لأنه يعكس حجم رأس المال اللازم لتوظيف عامل واحد في المنشأة، كما أن الأبحاث العلمية أثبتت أن تكلفة فرصة العمل في المؤسسات الصغيرة تقل بمعدل ثلاث مرات عن متوسط تكلفتها في المؤسسات الكبيرة بشكل عام، وهكذا يتم توفير فرص عمل بتكلفة مناسبة، حيث يعتمد قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على العمالة كأحد أهم عناصر الإنتاج.

٣. انخفاض رؤوس الأموال: تساعد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على حل المشكلة الرئيسية في معظم الدول النامية وهي ندرة رأس المال، حيث تمتاز هذه المؤسسات بانخفاض نسبي لرؤوس الأموال، وذلك سواء تعلق الأمر بفترة الإنشاء أو أثناء التشغيل، ومن ثم فهي تحقق تكلفة استثمارية منخفضة، حيث تخصص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خاصة الصناعية منها، في عدد محدود من القطاعات، مما يسمح لها باستخدام تكنولوجيا أقل كثافة في رأس المال ويؤدي هذا بدوره إلى انخفاض مستويات معامل (رأس المال / العمل) نسبيا في المؤسسات الصناعية الصغيرة، وهو ما يؤدي إلى زيادة قدرة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة على استيعاب فائض العمالة، وقد أثبتت إحدى الدراسات أن متوسط تكلفة العمل من الإستثمار في المؤسسات الصغيرة تقل 3 مرات عن متوسط تكلفة العمل في المؤسسات الكبيرة



، يعني أن حجم الإستثمار المطلوب لتشغيل عامل واحد في الصناعة الكبيرة يمكن أن يوظف ثلاث عمال في الصناعة الصغيرة.

٤. بساطة المستوى الفني للعمال: لا تحتاج المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالضرورة (باستثناء البعض منها) إلى عمالة ماهرة مدربة تدريباً عالياً، مما يجعلها قادرة على استيعاب أعداد كبيرة من العمالة الوافدة حديثاً إلى سوق العمل، وكذا لطالبي العمل قليلوا الخبرة الذين لا يجدون مناصب في المؤسسات الكبيرة، حيث يتميزون في أغلب الأحيان بتدني مستواهم التعليمي والمهني خاصة في البلدان النامية.

٥. إنتشار فكر العمل الحر: إن التحول النسبي في تفكير و نمط سلوك العديد من الشباب الخريجين من المدارس والجامعات، المتمثل في عدم الرغبة في العمل داخل الوظائف المكتبية و المناصب الإدارية في العديد من الدول، شكل الدافع الذاتي لبدء إنشاء مؤسسات صغيرة و متوسطة أو حتى المشاركة في هذه المؤسسات بشكل أو بآخر، خاصة وأن هذا يتفق وصغر حجم مدخراتهم، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة مناصب العمل نظراً لقدرة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على استيعاب أعداد كبيرة من الشباب العاطل عن العمل.

٦. مصدر لزيادة الدخل: تستوعب المؤسسات الصغيرة جزءاً كبيراً من أوقات فراغ العمال مما يزيد من إنتاجهم وبالتالي زيادة دخولهم، عكس المناصب الإدارية ذات الدخل المحدود.

٧. معامل مقاومة جيد: تعد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة أقل عرضة وتأثراً بالهزات الاقتصادية و التكيف مع تغيرات السوق بمقارنتها بالمشاريع الكبيرة، فقد أثبتت الدراسات بالدول الأوروبية ومنها فرنسا، أثناء أزمة السبعينيات، أن 37% من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، كان معامل مقاومتها جيد، و 20% منها معامل مقاومتها جيد جداً، أي 57% من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة استطاعت اجتياز سنوات الأزمة دون عثرات كثيرة، عكس المؤسسات الكبرى، و يرجع تفسير ذلك، أنها في حالة الإنكماش أو تراجع النمو، لا تعتمد تقليص مناصب العمل، بل إلى الحفاظ عليها، لأن تكاليف الأجور لديها متغيرة و متناسبة مع حجم نشاطها، فانخفاض معدل النمو يؤدي إلى انخفاض مستوى الأجور، لا إلى الاستغناء عن أصحابها، عكس المؤسسات الكبيرة، التي نجد تكلفة الأجور فيها ثابتة، و التأثير عليها لا يكون إلا بقرارات في آجال طويلة .

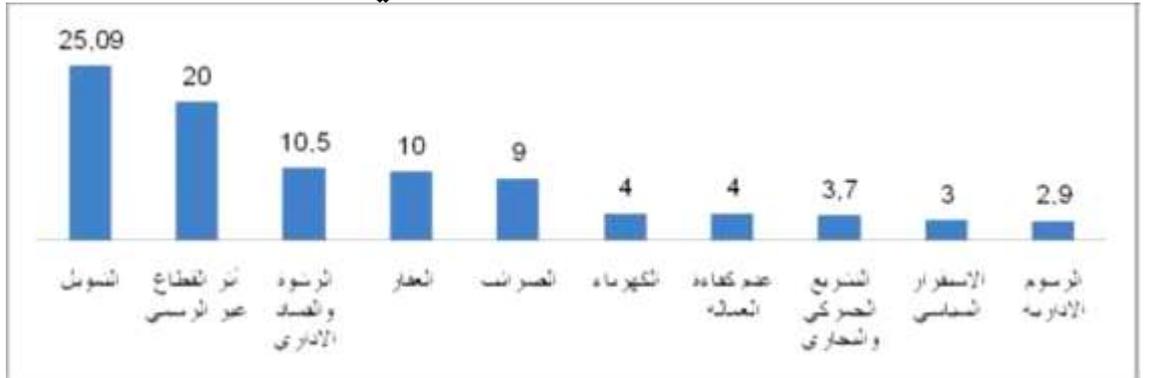
٨. المرونة: تتميز المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بمرونة و قدرة على الإنتشار في مختلف المناطق الجغرافية، بما يساعد على تحقيق التنمية المتوازنة جغرافياً و تقليص التفاوت بين الريف و الحضر وإعادة الريف إلى وضعه الطبيعي، كوحدة منتجة و مصدرة لفائض إنتاجها مما يحد من معدلات الهجرة الداخلية وإعادة التوازن السكاني و خفض نسب البطالة من خلال خلق مجتمعات إنتاجية جديدة في المناطق النائية.

٩. تشجيع المرأة لدخول عالم الشغل: تمكين المرأة كأمر ورثة بيت من خلال زيادة مساهمتها في الأنشطة الاقتصادية من خلال العمل في الأوقات التي تناسبها، سواء في المنزل أو في الحي الذي تعيش فيه خاصة في مجال الصناعات و الحرف التقليدية، مما يوفر عملا مفيدا للأسرة و المجتمع، و أكبر تجربة ناجحة في هذا المجال هي تجربة دول جنوب شرق آسيا، أما في فرنسا و الولايات المتحدة الأمريكية فقد قدرت نسبة النساء من بين أصحاب المؤسسات في سنة ١٩٩١ بـ ٣١,٩% و ٣٣,٧% على الترتيب.

١٠. زيادة الملكية المحلية: في كثير من الأحيان يكون ملاك المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أشخاصا يقيمون في المجتمع المحلي، وهذا ما يؤدي إلى زيادة الملكية المحلية، بحيث يكون التحكم في القرارات الاقتصادية تحت سلطة أشخاص وطنيين قاطنين في المجتمع المحلي، مما يؤدي بدوره إلى زيادة استقرار العمالة، وخلق وظائف أكثر للمقيمين في تلك المنطقة، أي استثمار جزء كبير من الأرباح داخل المجتمع المحلي.

II.٥,٢. العشر معوقات الأولى للإستثمار في خلق مؤسسات صغيرة ومتوسطة في الجزائر: على الرغم من مساعي الدولة في إطار زيادة دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، إلا أن القطاع لازال يعاني العديد من العراقيل وفي واقع الأمر تلك العراقيل تعاني منها معظم المؤسسات الاقتصادية في الجزائر، والشكل البياني التالي يوضح العشرة معوقات الأولى للإستثمار في الجزائر

الشكل رقم (٢): العشرة معوقات الأولى للإستثمار في الجزائر(بالمائة)



المصدر: تقرير البنك العالمي، 2010، الموقع

<http://rru.worldbank.org/BESnapshots/Algeria/default.aspx>:

يلاحظ من خلال الشكل البياني أعلاه، أن تلك المعوقات تؤثر بشكل كبير على دخول رؤوس الأموال الأجنبية، وخلق المؤسسات في الجزائر، وتمثل إشكالية التمويل أهمها حيث تمثل نسبة 25,09% من إجمالي معوقات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث صنفت الجزائر في جوان 2010 من قبل البنك العالمي في المرتبة 138

III. دور الهيئات المالية الحكومية في خلق مناصب شغل : نظرا لأهمية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الوطني، فقد تم انشاء العديد من الهيئات والوكالات التي تساهم في ترقية هذا القطاع، كما تم انشاء مجموعة من الصناديق التي تدعم نشاط هذه المؤسسات بمختلف الوسائل والأساليب المالية والغير مالية، أو بالتعاون مع هيئات اخرى من أجل تسهيل عملية إنشاء المشاريع وتمويلها.

III. ١. الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM): إن زيادة نسبة البطالة خلال السنوات الأخيرة جعل الجزائر تنتهج إجراءات للتخفيف من حدتها، حيث قامت بإعداد برامج موجهة إلى فئات متنوعة من طالبي الشغل من بينها إنشاء المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، وعقود ما قبل التشغيل والأشغال العمومية ذات المنفعة العامة، والتي تتميز بكثافة عمالية عالية، وهي كلها أدوات وضعت من قبل السلطات العمومية في إطار معالجة البطالة، ولقد عززت هذه الأدوات ببرنامج جديد ليتم ويوسع ويدعم مسار مكافحة البطالة ويتعلق الأمر بالقرض المصغر، حيث كانت أول بوادر اهتمام الدولة الجزائرية بصيغة القرض المصغر من خلال صدور المرسوم الرئاسي في 22/07/1999 ولقد عرف على أنه عبارة عن سلفة صغيرة الحجم، مخصصة لاقتناء عتاد بسيط. يتم تسديده على مرحلة قصيرة ويمنح حسب كفاءات تتوافق مع الاحتياجات أو العوائق والتي ترتبط بالنشاطات والأشخاص المعنيين ويوجه القرض المصغر إلى إحداث وشراء المواد الأولية وذلك قصد ترقية الشغل وكذا النشاطات التجارية المنتجة وبذلك يعتبر القرض المصغر وسيلة لمكافحة البطالة والفقير في المجتمع^{٢٤}.

وبموجب المرسوم التنفيذي رقم 14 - 04 المؤرخ في 22 جانفي 2014 أنشأت الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، وعدلت بعض مواد قانونها الأساسي بمرسوم رئاسي رقم 08-01 المؤرخ في 27 جانفي 2008، وتعرف على أنها هيئة ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتوضع الوكالة تحت سلطة رئيس الحكومة ويتولى الوزير المكلف بالتشغيل المتابعة العمومية لنشاطات الوكالة^{٢٥}.

< مهام الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر: تتولى الوكالة العديد من المهام نذكرها كالتالي^{٢٦}:

- ✓ تسيير جهاز القرض المصغر وفقا للتنظيم والتشريع المعمول به.
- ✓ تدعيم المستفيدين وتقديم الاستشارة ومرافقتهم في تنفيذ مشاريعهم.
- ✓ منح قروض بدون فائدة؛
- ✓ تبليغ أصحاب المشاريع المؤهلة بمختلف الإعانات التي تمنح لهم.



- ✓ المتابعة الدائمة للأنشطة التي ينجزها المستفيدون ومساعدتهم عند الحاجة لدى الهيئات المعنية بتنفيذ المشاريع
- ✓ تقييم علاقات متواصلة في إطار الترتيب المالي وتنفيذ خطة التمويل. وعليه وحتى يتحصل صاحب المشروع على إعانة من طرف الصندوق، يجب أن تتوفر فيه الشروط التالية:

- المصفر حسب جدول زمني محدد.
- وعدد القروض المقدمة من الوكالة إلى غاية ٣٠ سبتمبر ٢٠١٨ توجز في الجدول حسب نمط التمويل كمايلي:

الجدول رقم (٢): القروض الممنوحة من الوكالة حسب نمط التمويل

عدد السلف بدون فوائد لشراء المواد الأولية	
٧٧١٦٢٧	
عدد السلف من دون فوائد لإنشاء مشروع	
٨٢٤٢١	
المجموع	
٨٥٤٠٤٨	

المصدر: الموقع: <https://www.angem.dz/ar/article/emplois-crees>

أما فيما يخص مناصب الشغل التي تم خلقها حسب نمط التمويل حتى ٣٠ سبتمبر ٢٠١٨ توجز في الجدول التالي:

الجدول رقم (٣): حصيلة مناصب الشغل المستحدثة حسب صيغ التمويل

صيغ التمويل	عدد مناصب الشغل المستحدثة
تمويل شراء المواد الأولية	١١٤٩٢٣٣
إنشاء مشاريع تمويل ثلاثي (الوكالة، البنك، المستفيد)	١٢٤٠٣٢
المجموع	
	١٢٧٣٢٦٥

المصدر: الموقع: <https://www.angem.dz/ar/article/emplois-crees>

III.2. الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ: وهي هيئة وطنية ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي، وهي تسعى إلى تشجيع كل الصيغ المؤدية إلى إنعاش قطاع التشغيل الشباب، من خلال إنشاء مؤسسات صغيرة لإنتاج السلع والخدمات، وقد أنشئت سنة ١٩٩٦، ولها فروع جهوية، وهي تحت سلطة رئيس الحكومة، ويتابع وزير التشغيل والشباب من خلال إنشاء مؤسسات صغيرة بإنتاج السلع والخدمات، وقد أنشئت سنة ١٩٩٦، ولها



فروع جهوية، وهي تحت سلطة رئيس الحكومة، ويتابع وزير التشغيل الأنشطة العملية للوكالة.

ومن أشكال الدعم المالي والإعانات التي تقدمها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب تلك المساعدات المهمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة سواء في مجال التمويل أم ميدان الإعانات المستمرة خلال فترة إنشاء المشروع وفي مرحلة الإستغلال منها^{٢٧}:

E الإعانات المالية للمؤسسات الصغيرة: يستفيد أصحاب المؤسسات الصغيرة من قروض بدون فوائد تمنحها الوكالة في حالة التمويل الثنائي (صاحب المشروع+ قرض الوكالة)، وفي حالة التمويل الثلاثي تقدم قروض بدون فوائد وتساعد أصحاب المشروعات للحصول على قرض مصرفي، تتحمل الوكالة جزءا من فوائده حسب طبيعة النشاط ومكانته (التمويل الثلاثي: المساهمة المالية لصاحب المشروع + قرض بدون فوائد من صندوق الوكالة + قرض مصرفي تتحمل الوكالة نسبة فوائده) وتمنح قروض الوكالة بواسطة الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب التابع للوكالة.

E الإعانات الجبائية وشبه الجبائية: تستفيد المؤسسات الصغيرة من تسهيلات جبائية وشبه جبائية مهمة خلال فترة تنفيذ وإنجاز المشروع، ومنها الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة، ورسم نقل الملكية، والإعفاء من حقوق عقود التسجيل، ومن الرسم العقاري على المباني، والإستفادة من المعدل المخفض ٥% المتعلق بالرسوم الجمركية على التجهيزات ووسائل الإنتاج المستوردة، كما تستفيد هذه المؤسسات الصغيرة خلال فترة التشغيل والإنتاج من الإعفاء الكلي من الضريبة على أرباح الشركات، ومن الضريبة على الدخل، ومن الدفع الجزائي، ومن الرسم على النشاط المهني.

ولقد أسهمت الوكالة منذ نشأتها في تنمية الإستثمارات في المؤسسات الصغيرة، حيث تبرز الأرقام أهمية الدور الذي قامت به، منذ نشأتها إلى غاية ٢٠١٦/١٢/٣١ بحيث تم خلق ٣٦٧٩٨٠ مشروع ومكنت هذه المشاريع من خلق العديد من مناصب الشغل الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (٤): حصيلة مناصب الشغل المستحدثة إلى غاية ٢٠١٦/١٢/٣١

الفترة	عدد مناصب الشغل	%
منذ تأسيسه إلى ٢٠١٠/١٢/٣١	٣٩٢٦٧٠	٤٤,٧١%
٢٠١١	٩٢٦٨٢	١٠,٥٥%
٢٠١٢	١٢٩٢٠٣	١٤,٧١%
٢٠١٣	٩٦٢٣٣	١٠,٩٦%
٢٠١٤	٩٣١٤٠	١٠,٦١%
٢٠١٥	٥١٥٧٠	٥,٨٧%



٢,٥٩%	٢٢٧٦٦	٢٠١٦
١٠٠%	٨٧٨٢٦٤	منذ خلقه إلى غاية ٢٠١٦/١٢/٣١

المصدر: الموقع: <http://www.ansej.org> .dz

III.3. وكالة التنمية الاجتماعية AND : وهي مؤسسة ذات طابع خاص، مزودة بالشخصية المعنوية وتتمتع بالاستقلالية الإدارية والمالية، أنشئت في جوان ١٩٩٦ وذلك استنادا على المرسوم التنفيذي رقم ٢٣٢/٦٩ المؤرخ في 14 صفر عام 1417 هـ والموافق لـ ٢٩ في جوان 1996 ، تم انشائها تحت إشراف رئيس الحكومة وبمتابعة من قبل وزير الأشغال والحماية الاجتماعية.

وللوكالة العديد من المهام نذكر منها^{٢٨} :

✓ التمويل الكلي أو الجزئي للنشاطات والتدخلات لفائدة الفئات السكانية المحرومة وكذا التنمية الاجتماعية.

✓ تطوير منفعة اقتصادية أو اجتماعية استعمالا مكثفا لليد العاملة.

✓ تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

✓ تقوم الوكالة بمنح مساعدات مالية في شكل قروض مصغرة، والقرض المصغر هو جهاز

إضافي ضمن الوكالة يعمل على تشجيع أو خلق نشاطات ودعم الشغل.

شروط الوكالة للحصول على القرض المصغر: وتتمثل في:^{٢٩}

✓ بلوغ أكثر من 18 سنة.

✓ كفاءة في إنشاء مشروع نشاط ومردودية لغرض سداد الديون.

✓ تقديم مساهمة خاصة تقدر بنسبة 10%.

✓ المساهمة في صندوق ضمان القرض يدفع نسبة 1% من كلفة المشروع مع دفع علاوة

المخاطرة بنسبة 1% من حصة القرض.

✓ يتراوح القرض المصغر بين 50000 دج و 350000 دج لمدة تتراوح ما بين ستة و 5 سنوات،

كما تم تدعيم سعر الفائدة من طرف الخزينة ويدفع صاحب المشروع نسبة ٢%.

III.4. الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ANDPME : تأسست بموجب

المرسوم التنفيذي رقم 05-١٦٥ الصادر في 3 ماي 2005 ، وهي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري

يتمتع باستقلالية مالية وتحت وصاية الوزارة المكلفة بالصناعات الصغيرة والمتوسطة والتي

ترأس مجلس التوجيه والمراقبة، كما هو محدد في المرسوم التنفيذي السالف الذكر.

← مهام الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.



- ✓ هي اداة دولة لتنفيذ السياسة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. ولذا فان للوكالة مهام:
- ✓ تنفيذ الاستراتيجية القطاعية الخاصة بترقية وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- ✓ تنفيذ البرنامج الوطني لتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وضمان المتابعة.
- ✓ ترقية الخبرة والمجلس المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- ✓ متابعة ديمغرافية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فيما يخص إنشاء وانهاء وتغيير نشاط المؤسسات.
- ✓ انجاز دراسات وملاحظات دورية.
- ✓ جمع استغلال ونشر المعلومات الخاصة لكل مجال نشاط.
- ومن شروط القبول في الوكالة:
- ✓ ان تكون مؤسسة جزائرية.
- ✓ ان تكون في النشاط منذ 2 سنة.
- ✓ ان تملك هيكله مالية متوازنة لأي نشاط إعادة التهيئة.
- ◀ استراتيجية الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- ✓ تدعيم التأهيل المباشر للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة: بالسير على خطى برنامج ميذا للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مع زيادة نسبة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المستفيدة، لاسيما من حيث حجمها وقطاعات نشاطها.^{٣٠}
- ✓ تحسين محيط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لاسيما من حيث إمكانية النفاذ إلى المعلومات وتطوير أدوات التسهيل: بإنشاء قواعد معلومات تخص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، واصدار مناشير المعلومات، وترقية استخدام الإنترنت وتكنولوجيا المعلومات والاتصال فضلا عن تسهيل وصول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لمختلف التسهيلات التي تمنحها السلطات الجزائرية زيادة على المساعدات والدعم الدولي.
- ✓ تطوير منهج القطاعية وانشاء شبكات الربط للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة: تشجيع عمليات إعادة التأهيل الجماعية، وانجاز دراسة للفروع، وبطاقات فرعية مع تحفيز إنشاء جماعات المصالح المشتركة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- ✓ تطوير منهج الجوارية والاستماع إلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: بالتقرب من الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال فروعها وتكثيف الاجتماعات والمناقشات مع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والجمعيات المهنية والهيئات التمثيلية.

✓ تعزيز المشاورات الوطنية فيما يخص دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: باللجوء للمستشارين الوطنيين لرفع مستوى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فضلا عن المرافقة الخاصة للاستشارة الوطنية عن طريق التكوين.

III.٥. صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (FGAR): أنشئ صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة بموجب المرسوم التنفيذي رقم ٠٢- ٣٧٣ المؤرخ في 11 نوفمبر 2002 المتعلق بتطبيق القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتضمن للقانون الأساسي لصندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهو مؤسسة عمومية تحت وصاية وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية، يتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلالية المالية.^{٣١}

◀ أهداف الصندوق: يهدف هذا الصندوق إلى تسهيل الحصول على القروض الضرورية لإستثمار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنجزة في المجالات الآتية: إنشاء المؤسسات، تجديد تجهيزات الإنتاج، توسيع المؤسسات الموجودة، وذلك من خلال منح الضمان للمؤسسات التي تفتقر للضمانات العينية اللازمة التي تشرطها البنوك.^{٣٢}

◀ المؤسسات المؤهلة: إن كل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الإنتاجية الجزائرية مؤهلة للإستفادة من ضمانات الصندوق وتعطى الأولوية إلى المؤسسات التي تعرض مشاريع تتجاوب مع أحد هذه المعايير.^{٣٣}

- المؤسسات التي تساهم في زيادة الإنتاج.
- المؤسسات التي تعطي قيمة مضافة معتبرة للمنتوجات المصنعة.
- المؤسسات التي تساهم في تخفيض الواردات.
- المؤسسات التي تساهم في رفع الصادرات.
- المشاريع التي تسمح بإستخدام المواد الأولية الموجودة في الجزائر.
- المشاريع التي تحتاج إلى تمويل قليل بالمقارنة بعدد المناصب الشغل التي ستخلقها.
- المشاريع التي توظف يد عاملة مؤهلة.
- المشاريع التي تنشأ في مناطق بها نسبة بطالة كبيرة.
- المشاريع التي تسمح بتطوير التكنولوجيا الحديثة.

III.٦. الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC): يعتبر الصندوق الوطني للتأمين على البطالة من أهم الأجهزة الداعمة لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، من خلال مساهمته في إنشاء المشاريع الصغيرة والمتوسطة ومتابعتها وتمويلها. ونظرا لعمليات التسريح الجماعي الناجمة عن إعادة الهيكلة وخصوصة المؤسسات العمومية، فقد وضع المشرع



الجزائري جهاز التأمين على البطالة والاحالة على التقاعد المسبق، حيث صدر المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الإجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، والمرسوم التنفيذي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بأحداث نظام التأمين، على البطالة لفائدة الإجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية، كما يوضع الصندوق تحت وصاية الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.

- ✓ مهام الصندوق الوطني للتأمين على البطالة: وتتمثل مهام الصندوق فيما يلي^{٣٤} :
- ✓ الضبط المستمر لبطاقة المنخرطين وضمان تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل أداءات التأمين عن البطالة ورقابة ذلك ومنازعاته.
- ✓ تسيير الأداءات المقدمة بعنوان الخطر الذي يغطيه.
- ✓ المساعدة والدعم، بالاتصال مع المصالح العمومية للتشغيل وإدارتي البلدية والولاية.
- ✓ تنظيم الرقابة التي ينص عليها التشريع المعمول به في مجال التأمين عن البطالة.
- ✓ المحافظة على الاحتياطي النقدي للتمكن من مواجهة التزامات الصندوق إزاء المستفيدين في جميع الظروف.
- ومن بين الشروط الواجب توفرها للاستفادة من خدمات الصندوق ما يلي:
- ✓ يجب أن يتراوح العمر ما بين ثلاثين وخمسين سنة.
- ✓ الجنسية الجزائرية
- ✓ عدم الانتساب (CNAS, CASNOS)
- ✓ التسجيل لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل أو مستفيد من نظام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.
- ✓ التمتع بمؤهلات المهنة.
- ✓ القدرة على تعبئة الإمكانيات المالية اللازمة للمساهمة في تمويل المشروع.
- ✓ عدم الاستفادة من أية إعانة في إطار إحداث النشاط.

III.7. صندوق الزكاة: هو هيئة شبه حكومية ومؤسسة دينية اجتماعية، تم إنشاؤه في الجزائر سنة 2003 تحت نظارة وزارة الشؤون الدينية والوقف والتي تضمن له تغطية قانونية بناء على القانون المنظم لمؤسسة المسجد، يقوم بتحصيل وجباية الزكاة عبر فروع المتواجدة في مختلف الولايات، ثم يقوم أيضا بتوزيعها عبر مسارات شرعية عبر نفس الفروع، وقد اطلقت التجربة في البداية بولايتين هما عنابة وسيدي بلعباس، حيث تم فتح حسابين بريديين تابعين لمؤسسة المسجد على مستوى الولايتين، لتلقى أموال الزكاة والتبرعات من



المركزين والمتصدقين في شكل حوالات بريدية، حيث لا تقبل الزكاة الانقدا وفق هذه الطريقة فقط.

وفي سنة 2004 تم تعميم هذه العملية على كافة ولايات الوطن الثماني والأربعين بفتح حسابات بريدية على مستوى كل ولاية تابعة لصندوق الزكاة، ومن خلالها يحصل الصندوق ويصرف الأموال.

IV. دور الوكالة الوطنية لتنمية الإستثمار في خلق فرص شغل جديدة: ويتعرض أولا إلى تعريف بالوكالة مهامها ودورها فيمايلي:

IV. ١. الوكالة الوطنية لتطوير(تنمية)الاستثمار ANDI:شهدت الوكالة التي أنشأت في إطار الإصلاحات الأولى التي تم مباشرتها في الجزائر خلال التسعينيات و المكلفة بالاستثمار تطورات تهدف للتكيف مع تغيرات الوضعية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد. خولت لهذه المؤسسة الحكومية التي كانت تدعى في الأصل وكالة ترقية ودعم و متابعة الاستثمار من ١٩٩٣ إلى ٢٠٠٠ ثم أصبحت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وأوكلت لها مهمة تسهيل و ترقية و اصطحاب الاستثمار.

◀ مهام الوكالة الوطنية لتطوير(تنمية) الاستثمار: تتمثل مهام الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار في:^{٣٥}

- ✓ تسجيل الاستثمارات
- ✓ ترقية الاستثمارات في الجزائر وفي الخارج.
- ✓ ترقية الفرص والإمكانات الإقليمية.
- ✓ تسهيل ممارسة الأعمال ومتابعة تأسيس الشركات وانجاز المشاريع.
- ✓ دعم المستثمرين ومساعدتهم ومرافقتهم.
- ✓ الإعلام والتحسيس في لقاءات الأعمال.
- ✓ تأهيل المشاريع التي تمثل اهمية خاصة بالنسبة للاقتصاد الوطني، وتقييمها واعداد اتفاقية الاستثمار التي تعرض على المجلس الوطني للاستثمار للموافقة عليها.
- ◀ دورها الحالي: لقد تجسد الانتقال من وكالة ترقية ودعم ومتابعة الاستثمار إلى الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار في تعديلات على مستوى الإطارات المؤسساتية و التنظيمية و المتمثلة في:^{٣٦}

✓ إنشاء المجلس الوطني للاستثمار، هيئة يترأسها رئيس الحكومة مكلفة باستراتيجيات و أولويات التطوير؛



- ✓ إنشاء هياكل جهوية للوكالة التي تساهم بالتشاور مع الفاعلين المحليين في التنمية الجهوية. تتمثل هذه المساهمة خاصة في توفير وسائل بشرية و مادية من أجل تسهيل و تبسيط عمل الاستثمار؛
- ✓ إرساء لجنة طعن ما بين وزارية مكلفة باستقبال شكاوي المستثمرين و الفصل فيها؛
- ✓ توضيح أدوار مختلف المتدخلين في مدرج الاستثمار؛
- ✓ مراجعة نظام التحفيز على الاستثمار؛
- ✓ تخفيض آجال الرد للمستثمرين من ٦٠ يوما إلى ٧٢ ساعة؛
- ✓ إلغاء حد التمويل الذاتي المطلوب من أجل الحصول على المزايا؛
- ✓ تبسيط إجراءات الحصول على المزايا؛
- ◀ مكانة الوكالة دوليا: ضمنت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار بحكم خبرتها و حنكتها في مجال ترقية الاستثمار مكانة داخل شبكات دولية لوكالات ترقية الاستثمار كما تتعاون خاصة مع نظرائها الأوروبيين و العرب و الآسيويين:
- الجمعية العالمية لوكالات ترقية الاستثمارات التي تشمل أكثر من ١٥٠ وكالة ترقية استثمار في العالم؛
- "أنيماء"، شركات أروومتوسطية لوكالات ترقية الاستثمار لـ ١٢ بلد للضفة الجنوبية للبحر المتوسط بالشراكة مع وكالات فرنسية و إيطالية و إسبانية؛
- "أنيماء" ، شبكة استثمار، جمعية أنشأت عقب شبكات "أنيماء" و وسعت لدول أوروبية أخرى؛
- إبرام عدة عقود و اتفاقيات ثنائية مع وكالات ترقية الاستثمار تهدف لتبادل الخبرات و الممارسات الجيدة فيما يخص ترقية الاستثمار.
- كما تعمل الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار من أجل تقديم خدمات وفقا للمعايير و المقاييس الدولية مع مؤسسات و هيئات دولية مختلفة مثل :
- CNUCED للاستشارة و الخبرة بمناسبة فحص سياسة الاستثمار في الجزائر؛
- ONUDI لتكوين و إتقان إطارات الوكالة حول مناهج تقييم مشاريع الاستثمارات؛
- البنك العالمي من أجل تدقيق سياق إنشاء المؤسسات و اقتراحات خاصة بتدابير التحسين في إطار برنامج "القيام بالأعمال".

IV. دور الوكالة الوطنية لتطوير (تنمية) الاستثمار ANDI في خلق مناصب شغل جديدة: وفيما يلي إحصائيات حول عدد المشاريع التي ساهمت الوكالة في خلقها خلال الفترة

٢٠١٧/٢٠٠٢ حسب قاعدة بيانات الوكالة موضحة حسب الإستثمار المحلي و الأجنبي في الجدول التالي:

IV. ١. عدد المشاريع ومناصب الشغل موزعة حسب الإستثمار المحلي والأجنبي خلال الفترة ٢٠١٧-٢٠٠٢: ويمكن تجسيدها في الجدول التالي:

الجدول رقم (٥): المشاريع ومناصب الشغل حسب الإستثمار المحلي والأجنبي خلال الفترة ٢٠١٧-٢٠٠٢

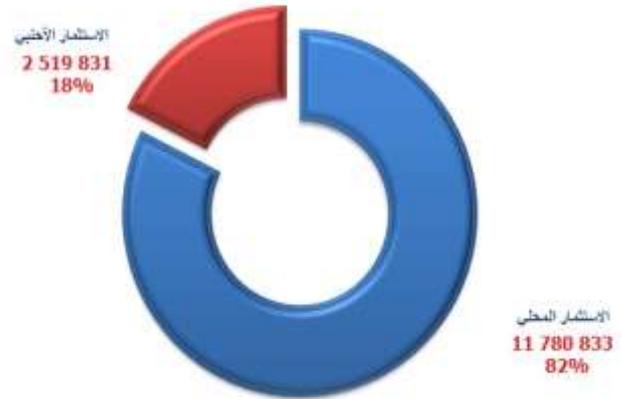
نوع الاستثمار	عدد المشاريع	%	القيمة بمليون دينار جزائري	%	مناصب الشغل	%
الاستثمار المحلي	62 334	98,58%	11 780 833	82,38%	1 098 011	89,15%
الاستثمار الأجنبي	901	1,42%	2 519 831	17,62%	133 583	10,85%
المجموع	63 235	100%	14 300 664	100%	1 231 594	100%

المصدر: الموقع: <http://www.andi.dz/index.php/ar/declaration-d>

وتلخص معلومات الجدول في الشكل التالي:

الشكل رقم (٣) : نسب الإستثمار المحلي والأجنبي خلال الفترة ٢٠١٧-٢٠٠٢

القيمة بمليون دينار جزائري



المصدر: الموقع: <http://www.andi.dz/index.php/ar/declaration-d>

ويلاحظ من الجدول والشكل في الأعلى أن الاستثمار المحلي الموجه للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة يبلغ: ٨٢%، في حين يبلغ الإستثمار الأجنبي: ١٨% فقط من مجموع الإستثمار في مثل هذا النوع من المؤسسات.

أما فيما يخص مناصب العمل التي تم خلقها بإنشاء ٦٣٢٣٥ مشروع فيمكن توزيعها كمايلي:
الشكل رقم (٤) : نسب مناصب الشغل في المشاريع المحلية والأجنبية خلال الفترة ٢٠١٧-٢٠٠٢



الأعمال الكاملة للمؤتمر العلمي الثاني عشر بعنوان
التدريب من أجل التشغيل والتنمية
٩-١٠ ديسمبر ٢٠١٨ م



المصدر: الموقع: <http://www.andi.dz/index.php/ar/declaration-d>

ويلاحظ أن ٨٩% من مناصب العمل تم خلقها نتيجة الإستثمار المحلي وهذا يعتبر بديهيًا لعدد المشاريع المحلية التي تم تأسيسها خلال هذه الفترة.

IV. ٢. توزيع المشاريع ومناصب الشغل حسب قطاعات النشاط خلال الفترة ٢٠٠٢-٢٠١٧: ويمكن تصنيفها حسب قطاعات النشاط كمايلي:

الجدول رقم (٦): توزيع المشاريع ومناصب الشغل حسب قطاعات النشاط خلال الفترة ٢٠٠٢-٢٠١٧

قطاع النشاط	عدد المشاريع	%	القيمة بمليون دينار جزائري	%	مناصب الشغل	%
الزراعة	1 342	2,12%	260 750	1,82%	55 240	4,49%
البناء	11 031	17,44%	1 331 679	9,31%	242 428	19,68%
الصناعة	12 698	20,08%	8 373 763	58,56%	538 558	43,73%
الصحة	1 093	1,73%	221 383	1,55%	25 968	2,11%
النقل	29 267	46,28%	1 164 966	8,15%	158 780	12,89%
السياحة	1 266	2,00%	1 228 830	8,59%	77 158	6,26%
الخدمات	6 531	10,33%	1 272 057	8,90%	125 014	10,15%
التجارة	2	0,00%	10 914	0,08%	4 100	0,33%
الاتصالات	5	0,01%	436 322	3,05%	4 348	0,35%
المجموع	63 235	100%	14 300 664	100%	1 231 594	100%

المصدر: الموقع: <http://www.andi.dz/index.php/ar/declaration-d>

ويبين الشكل في الأسفل عدد المشاريع موزعة حسب قطاعات النشاط كمايلي:

الشكل رقم (٥): توزيع المشاريع حسب قطاعات النشاط خلال الفترة ٢٠٠٢-٢٠١٧



المصدر: الموقع: <http://www.andi.dz/index.php/ar/declaration-d->

ويلاحظ أن قطاع النقل مستحوذ على نصف المشاريع التي تم تأسيسها تقريبا ثم تليها قطاعات الصناعة والبناء والخدمات على التوالي، أما مناصب الشغل التي تم خلقها حسب كل نشاط يوضحها الشكل التالي.

الشكل رقم (٦): توزيع مناصب الشغل حسب قطاعات النشاط خلال الفترة ٢٠٠٢-٢٠١٧



المصدر: الموقع: <http://www.andi.dz/index.php/ar/declaration-d->



IV. ٣. توزيع المشاريع ومناصب الشغل حسب نوع الإستثمار خلال الفترة ٢٠٠٢-٢٠١٧:
وتوزيع المشاريع ومناصب الشغل حسب نوع الإستثمار يمكن تلخيصها في الجدول التالي:
الجدول رقم (٧): توزيع المشاريع ومناصب الشغل حسب نوع الإستثمار خلال الفترة ٢٠٠٢-٢٠١٧

نوع الاستثمار	عدد المشاريع	%	القيمة بمليون دينار جزائري	%	مناصب الشغل	%
انشاء	36 305	57,41%	7 716 693	53,96%	693 412	56,30%
توسيع	25 786	40,78%	5 698 257	39,85%	512 002	41,57%
اعادة هيكلة	3	0,00%	479	0,00%	92	0,01%
اعادة تأهيل	987	1,56%	315 784	2,21%	13 361	1,08%
اعادة تأهيل - توسيع	154	0,24%	569 452	3,98%	12 727	1,03%
المجموع	63 235	100%	14 300 664	100%	1 231 594	100%

المصدر: الموقع: <http://www.andi.dz/index.php/ar/declaration-d>

ويمكن تلخيص محتوى الجدول في الشكل التالي:

الشكل رقم (٧): توزيع المشاريع حسب نوع الإستثمار خلال الفترة ٢٠٠٢-٢٠١٧

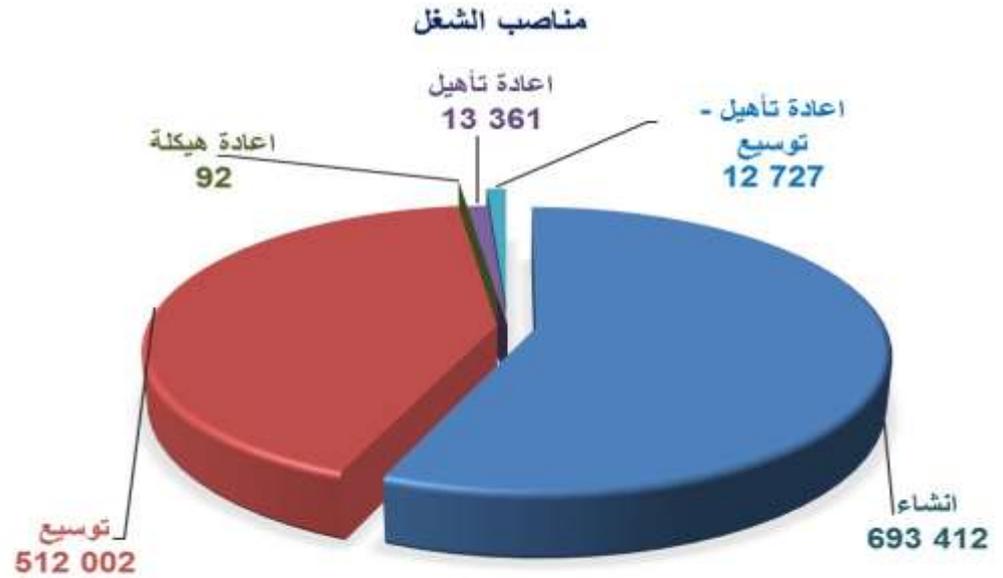


المصدر: الموقع: <http://www.andi.dz/index.php/ar/declaration-d>

والملاحظ أن إنشاء المشاريع الجديدة أخذ أعلى نسبة بحوالي: ٦٠% من مجموع المشاريع ثم تاليه مشاريع التوسع بنسبة اقل ثم مشاريع إعادة التأهيل والهيكلية بعدد ضئيل. وهذا جيد من

حيث هناك إقبال من الشباب على فتح مشاريع جديدة مما يخلق العديد من مناصب الشغل والموضحة فيما يلي:

الشكل رقم (٨): توزيع مناصب الشغل حسب نوع الإستثمار خلال الفترة ٢٠٠٢-٢٠١٧



المصدر: الموقع: <http://www.andi.dz/index.php/ar/declaration-d->

و يلاحظ أن جل مناصب الشغل خلقت نتيجة فتح مشاريع جديدة بما قيمته ٦٩٣٤١٢ منصب عمل جديد، ثم يليه ٥١٢٠٠٢ منصب تم خلقها نتيجة مشاريع التوسع.

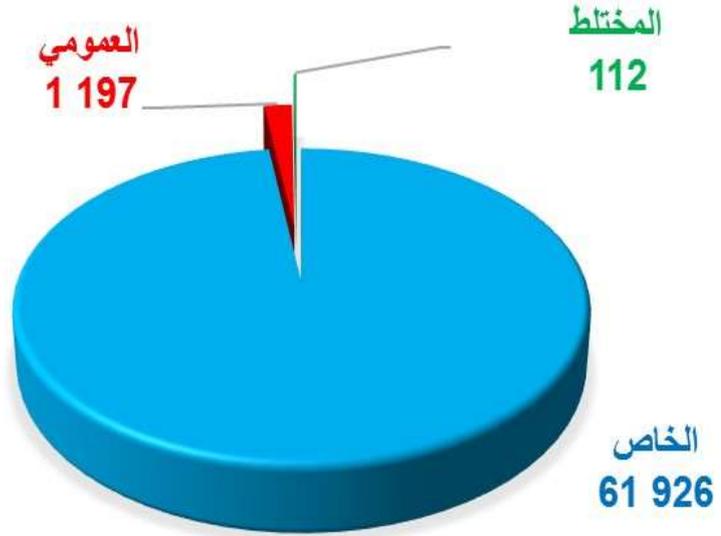
IV. ٤. توزيع المشاريع ومناصب الشغل حسب الشكل القانوني خلال الفترة ٢٠٠٢-٢٠١٧: أما توزيع المشاريع ومناصب العمل بحسب القطاع الذي تنتمي إليه فيمكن إيجازها في الجدول في الاسفل:

الجدول رقم (٨): توزيع المشاريع ومناصب الشغل حسب الشكل القانوني خلال الفترة ٢٠٠٢-٢٠١٧

الحالة القانونية	عدد المشاريع	%	القيمة بمليون دينار جزائري	%	مناصب الشغل	%
الخاص	61 926	98,8%	8 570 379	88,2%	1 050 246	94,5%
العمومي	1 197	1,1%	4 518 781	10,7%	131 914	4,9%
المختلط	112	0,1%	1 211 505	1,0%	49 434	0,7%
المجموع	63 235	100%	14 300 664	100%	1 231 594	100%

المصدر: الموقع: <http://www.andi.dz/index.php/ar/declaration-d->

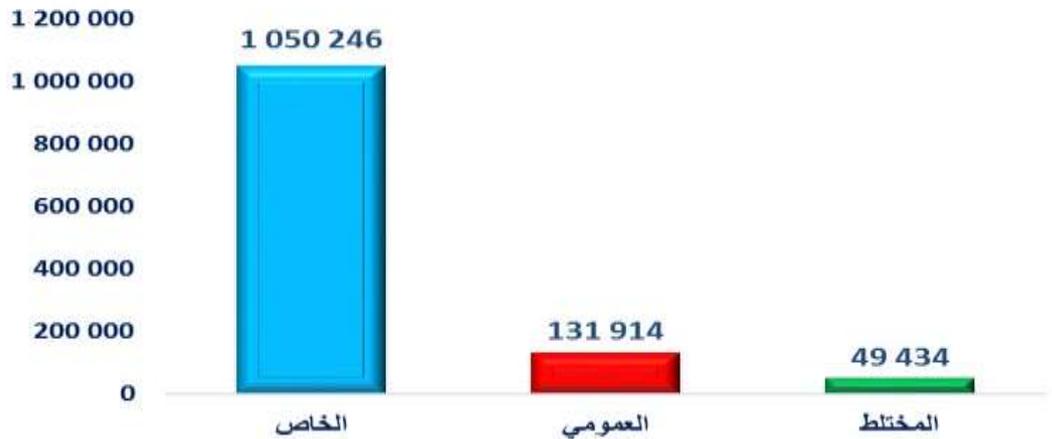
وتمثل معلومات الجدول في الشكل التالي:
الشكل رقم (٩): توزيع المشاريع حسب نوع الشكل القانوني خلال الفترة ٢٠١٧-٢٠٠٢
عدد المشاريع المصرح بها



المصدر: الموقع: <http://www.andi.dz/index.php/ar/declaration-d>

ويلاحظ من الجدول والشكل في الأعلى القطاع الخاص هو المهيمن على عدد المشاريع التي تم خلقها بأكثر من ٩٠%، والباقي موزع بين القطاع العام، أو مناصفة بين القطاع العام والخاص. وهذا يوضح أن الشباب بدأ يباشرون في تأسيس مشاريع خاصة به ويدخل عالم الإستثمار. أما مناصب الشغل وتوزيعها بين القطاعات توضح في الشكل التالي:
الشكل رقم (١٠): توزيع مناصب الشغل حسب الشكل القانوني خلال الفترة ٢٠١٧-٢٠٠٢

مناصب الشغل المصرح بها



المصدر: الموقع: <http://www.andi.dz/index.php/ar/declaration-d>



وباعتبار القطاع الخاص هو المؤسس لأغلب المشاريع، فإن مناصب الشغل التي تم خلقها في القطاع الخاص هي الاعلى نسبة مقارنة بالقطاع العمومي والمختلط والذي يشكل نسبة ضئيلة.

وكنتيجة يلاحظ أن الشباب بدأ يتوجه للإستثمار من خلال تأسيس مشاريع خاصة (مؤسسات صغيرة ومتوسطة) تساهم وبشكل فعال في خلق مناصب شغل، وذلك بتمويل ودعم من هيئات مخصصة وكلت لها هذه المهام، كما هو ملاحظ من خلال تجربة الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار ANDI ودورها في خلق مناصب عمل جديدة من نشأتها إلى غاية اليوم.

توصيات:

ورغم دور الهيئات السابقة في تقديم الدعم والتمويل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، إلا أن هناك العديد من العراقيل والمشاكل التي لازالت تؤخر تطور هذه المشاريع بصورة أكبر، ومنه تقترح جملة من التوصيات التي نرى لها ضرورة من أجل تحسين الدور التنموي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

1. زيادة اللامركزية في اتخاذ القرار المتعلق بالدعم المالي والتأهيل بهدف الرقي بتنافسية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، خاصة وأنا على مشارف سنة 2020 تاريخ البدء الفعلي للعمل بمنطقة التبادل الحر مع الاتحاد الأوروبي.

٢. تحسين المناخ المالي للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة، وذلك من خلال ربط طبيعة نشاطها بمؤسسات التمويل، فالمشاريع الخطرة والتي تعتمد على درجة عالية من التكنولوجيا يتم تمويلها من خلال المؤسسات المتخصصة والتي تراعي المخاطرة، كشركات رأس المال المخاطر وشركات التمويل التأجيري، أما المشاريع ذات المخاطرة المنخفضة فتمول عن طريق المصارف.

٣. نشر ثقافة المقاولاتية لدى أوساط الشباب الحامل للشهادات الجامعية، هذه الفئة غالبا ما لا تمتلك رؤوس الأموال الكافية لإنشاء المشاريع الاستثمارية، ومن ثم فعلى الدولة ترشيد سبل دعمها المالي من أجل الاستفادة من الأفكار الجديدة وزيادة مصادر تحقيق التنمية.

٤. إنشاء المراكز الحكومية الأكثر تخصصا في دعم ومرافقة المشاريع الصغيرة والمتوسطة من خلال محاكاة التجارب الناجحة في هذا المجال، كتجربة الولايات المتحدة الأمريكية، النمسا وفرنسا، كوريا الجنوبية... إلخ

الخاتمة:

كان توجه الدولة الجزائرية خلال السنوات الأخيرة نحو دعم وخلق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وفي هذا الإطار قامت بمجموعة من الإصلاحات شملت مختلف الجوانب القانونية



والتشريعية وغيرها، وهذا من أجل دفع عجلة التنمية الاقتصادية وترقية الإستثمار وتشجيع المبادرات الفردية، كما قامت بفتح المجال أمام الشباب من خلال التسهيلات التي تقدمها الهيئات والوكالات الحكومية التي خصصتها الدولة لخلق مؤسسات جديدة ومصاحبتها ومنه تعزيز خلق فرص عمل جديدة، لم يتسنى لهم إيجادها لدى القطاع العام، إلا أنه لازال على هذه الهيئات بذل جهود أكبر وإثبات جدية في متابعة هذه المشاريع، سواء من خلال متابعة عملية تمويلها لهذه المؤسسات، أو من خلال تكوين وتدريب أصحاب المشاريع من أجل أن يتمكنوا من إدارة مشاريعهم بنجاح لرفع عدد المشاريع الناجحة وضمان تشغيل أكبر عدد من العاطلين عن العمل.

الهوامش:

- ١- محمد إبراهيم عبد اللاوي، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. دار الحامد للنشر، عمان، الأردن، ٢٠١٧، ص: ٣٩.
- ٢- الدكتور نبيل جواد، إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. الجزائرية للكتاب، الجزائر، ٢٠٠٦، ص: ٢٦.
- ٣- محمد إبراهيم عبد اللاوي، مرجع سابق، ص: ٥٠.
- ٤- journal officiel de la république algérienne. No 77 article 4 5 6 7.
- ٥- نيبال فيصل عطية، هند محمد المظلوم، إدارة المشروعات الصغيرة. دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، ٢٠١٦، ص: ٦٨.
- ٦- عبد العزيز جميل مخيمر، أحمد الفتاح عبد الحليم، دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة بين الشباب في الدول العربية. المنظمة العربية للتنمية الإدارية بحوث ودراسات، ط٣، مصر، ٢٠١٠، ص: ٢٣-٢٤.
- ٧- محمد إبراهيم عبد اللاوي، مرجع سابق، ص: ٨٢-٨٣.
- ٨- نيبال فيصل عطية، هند محمد المظلوم، مرجع سابق، ص: ٧١-٧٢.
- ٩- أيمن علي عمر، إدارة المشروعات الصغيرة. الدار الجامعية، مصر، ٢٠٠٧، ص: ١٣٢-١٣٣.
- ١٠- حسين بلعجوز، الجودي صاطوري، تقييم وإختيار المشاريع الإستثمارية. ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ٢٠١٢، ص: ٨٠.
- ١١- منظمة الأمم المتحدة، تقرير التنمية البشرية لسنة ٢٠٠٤. ص: 269.
- ١٢- زكي، رمزي، الاقتصاد السياسي للبطالة. المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب ١٩٩٧، ص: ١٧.
- ١٣- عاطف عجوة، البطالة في العالم العربي وعلاقتها بالجريمة. المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، 1985، ص: 20.
- ١٤- زكي، رمزي، مرجع سابق، ص: ١٥.
- ١٥- عبد القادر، محمد علاء الدين، البطالة. الإسكندرية، منشأة المعارف، ٢٠٠٣، ص: ٠٦.
- ١٦- شبوطي حكيم، دور المؤسسات الصغيرة والتوسطة PME في تحقيق الشغل. رسالة ماجستير، الجزائر: معهد العلوم الاقتصادية، غير منشور، ٢٠٠٢، ص: ٤٣.
- ١٧- زكية مقري، نعيمة يحيوي، المشروعات الصغيرة والمتوسطة كألية لمكافحة البطالة في الدول العربية. ملتقى دولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، بجامعة المسيلة، الجزائر 2011، ص: ٩.
- ١٨- يحي عبد القادر، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إمتصاص البطالة. مذكرة ماجستير تخصص إدارة الاعمال، جامعة وهران، السنة الجامعية: ٢٠١١/٢٠١٢.



الأعمال الكاملة للمؤتمر العلمي الثاني عشر بعنوان
التدريب من أجل التشغيل والتنمية
٩-١٠ ديسمبر ٢٠١٨م



- ١٩- ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للإقتصاد من خلال حالة الجزائر. ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ٢٠١٠، ص ص : ٣٦-٣٧.
- ٢٠- مدني بن شهرة، "الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجرب الجزائرية)"، دار حامد للنشر وتوزيع، الأردن، ٢٠٠٩، ص: ١٦.
- ٢١- بوزيدي إلهام، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيض من مستوى البطالة. مذكرة ماستر إقتصاد دولي، السنة الجامعية: ٢٠١٥/٢٠١٤، ص ص: ٤٦-٤٩. (بتصرف)
- ٢٢- دحماني محمد الدريوش، مرجع سابق، ص ص: ٦١-٦٥.
- ٢٣- قنيدرة سمية، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة، مذكرة ماجستير تسيير موارد بشرية، جامعة قسنطينة، السنة الجامعية: ٢٠١٠/٢٠٠٩، ص ص: ٧٩-٨٢.
- ٢٤- سعاد عون الله، ارشدة غريرو، القرض المصغر كألية تمويل ضمن البر امج المساعدة عمى إنشاء المؤسسات، الأيام العلمية الدولية الثانية حول المفاوضات، آليات دعم ومساعدة إنشاء المؤسسات في الجزائر" فرص وتحديات "جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، ٠٣/٠٤/٠٥، ماي ٢٠١١، ص: ٠١.
- ٢٥- الجريدة الرسمية، المرسوم التنفيذي رقم ١٤/٠٤ المؤرخ في ٢٥ جانفي ٢٠٠٤ العدد ٠٦ ص: ١٥.
- ٢٦- عمران عبد الحكيم، استراتيجية البنوك في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير تخصص استراتيجية جامعة المسيلة، السنة الجامعية: ٢٠٠٦-٢٠٠٧، ص: ٣٢.
- ٢٧- جاري فاتح، سياسات وبرامج التأهيل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر. مقال منشور في مجلة البصيرة، العدد ٢١، ص ص: ٦٩-٦٨.
- ٢٨- الموقع: <http://www.elmouwatin.dz/?ANDPME&lang=fr>
- ٢٩- المرسوم التنفيذي رقم ٢٣٢/٩٦ المؤرخ في ١٤ صفر عام ١٤١٧ هـ الموافق ٢٩ جوان ١٩٩٦، الجريدة الرسمية العدد ٤٠، ص ١٨.
- ٣٠- الموقع: <http://www.andpme.org.dz/index.php/ar>
- ٣١- المادة ٠٢،٠١، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 74، الصادرة بتاريخ 13 نوفمبر 2002، ص: ١٣.
- ٣٢- المادة ٠٨،٠٥،٠٣، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد ٧٤، الصادرة بتاريخ ١٣ نوفمبر ٢٠٠٢، ص: ١٣-١٤.
- ٣٣- الموقع: www.fgar.dz
- ٣٤- الموقع: https://www.cnac.dz/site_cnac_new/Web%20Pages/Ar/AR_PresentationCNAC.aspx
- ٣٥- الموقع: <http://www.andi.dz/index.php/ar/missions-de-l-andi>
- ٣٦- الموقع: <http://www.andi.dz/index.php/ar/declaration-d>