

المقاولاتية كاستراتيجية للحد من البطالة في الجزائر

أ. حاشي حمزة
جامعة الجلفة

الملخص :

تناول ورقتنا البحثية هذه اشكالية بين متغيرين هما المقاولاتية و البطالة واذا ما اعتبرنا أن المقاولاتية هي سياسة اقتصادية نمووية تنبني على تأطير نشاطات الأفراد و حتى الأفكار الإبداعية ضمن مؤسسات صغيرة و متوسطة من شأنها تنويع الإقتصاد و تشجيع المنافسة الأمر الذي ينعكس على النوعية هذا من جهة و من جهة أخرى البطالة التي تؤثر سلبا على إقتصاديات الدول و هي مؤشر دال على مستوى التنمية في هذه الدول و لذلك ظهرت سياسة المقاولاتية كسياسة تنمية أو تعزيز للإقتصاد من عدة نواحي و لعل أهمها البطالة و ذلك من خلال توفير مناصب الشغل الأمر الذي يساهم في الحد من البطالة و نود تسليط الضوء على واقع المقاولاتية و البطالة في الجزائر و كيف تساهم سياسة المقاولاتية في الجزائر الحد من البطالة.

باللغة الأجنبية :

Dealing with research and our paper this problematic between two variables are entrepreneurship, unemployment, so when you consider that entrepreneurship is economic development policy is based on the framing of activities of individuals and even creative ideas among small enterprises and medium that will diversify the economy and Chjsa competition which is reflected on the quality of this the one hand and on the other hand, unemployment, which adversely affect the economies of the countries and is an indicator on the level of development in these countries and therefore entrepreneurial policy emerged development policy or strengthening of the economy in many ways, and perhaps unemployment and through the provision of jobs, which contributes to the reduction of unemployment, and we would like to shed light on the reality entrepreneurship and unemployment in Algeria, and how they contribute to entrepreneurship policy in Algeria to reduce unemployment

مقدمة

إن موضوع العمل موضوع شائك و معقد لإرتباطه بالإنسان منذ النشأة الأولى و له اعتبار وأهمية كبيرة في المجتمعات على إختلاف اشكالها و أزمنتها و هذا أولا لإرتباطه بالقيم الأخلاقية و قبل هذا لتوفير سبيل للعيش، و بالنسبة للدول الحديثة فهو عنصر أساسي للمستوى المعيشي و كذل مؤشر على قوة الإقتصاد في هذه الدول و من هذا تنبع خطورة البطالة على إقتصاديات الدول و على الأفراد بحد ذاتهم و على المجتمع بانتشار الجرائم والأفات الاجتماعية و لذا نجد أن أغلب الدول أخذت بالحسبان هذه الظاهرة في سياستها و اتخذت عدة برامج لمحاولة القضاء عليها و من بين هذه السياسات المقاولاتية أو ريادة الأعمال التي محورها انشاء مؤسسات صغيرة و متوسطة أولا لتعزيز قدرة و أداء الإقتصاد و توفير مناصب شغل و الجزائر على غرار هذه الدول نهجت هذه السياسات في مطلع التسعينات من القرن الماضي و نود طرح اشكالنا فيما تظهر المقاولاتية من خلال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كاستراتيجية للقضاء على البطالة و لغرض معالجة الإشكالية اتبعنا خطة تتكون من اربع محاور أساسية أولا اطار نفاهيمي لمصطلحات الدراسة و ثانيا و ثالثا واقع البطالة و المقاولاتية في الجزائر و الثالث مدى مساهمة المقاولاتية في الحد من ظاهرة البطالة في الجزائر .

المحور الأول الإطار المفاهيمي لمصطلحات الدراسة :

ما يميز العلوم الانسانية سواء كانت اجتماعية او ادارية و حتى الاقتصادية أن لا يوجد اجماع حول جل مفاهيمها وهذا لكثرة الرؤى و الإتجاهات و بالأساس أن هذه العلوم ترتبط بالإنسان و هو محور اهتمامها و كما نعلم أن الأصل في الإنسان الاختلاف و لهذا نجد أنه لا توجد قضية أو ظاهرة أو مشكلة حولها إجماع أو اتفاق.

و مفاهيم دراستنا هذه عندما نقول البطالة أو المقاولاتية هي مجالات و حقول دراسية تشترك فيها عدة علوم بدءا من علم الاجتماع الى علم الإقتصاد مرورا بعلم الإدارة و علم النفس و حتى علم السياسة و اذا اعتبرنا أن البطالة و المقاولاتية هو أحد السياسات العامة التي يقاس بها أداء الحكومات، و كل هذه العلوم تتناول مفاهيم ورقتنا البحثية بما تراه مناسبة و موضوعها و بهذا لا يخرج عن القاعدة التي أشرنا اليها سابقا، و لكي نصل الى مفهوم يتناسب و فحوى ورقتنا هذه لا بد أن نتطرق الى البطالة ثم المقاولاتية :

أولا : مفهوم البطالة :

من بين الاساليب لإيضاح و تبين مصطلح أو مفردة يمكن ايضاحها من خلال تبين ما يقابلها أو عكسها و من باب تعرف الأشياء بأضدادها و هو مفهوم العمل من ثم نصل الى مفهوم البطالة :

فالعمل في اللغة يقصد به الحركة، نشاط، فعل حرفة، وظيفة و هو نتاج حركة جميع الكائنات الحية(1)

يعرفه أحمد زكي بدوي على أنه الأداة والوسيلة التي يحقق بها الفرد ذاته، ويفرض بها نفسه في المجتمع بما يسمح له نيل اعترافات الآخرين.

من خلال هذا التعريف يظهر لنا أن احمد زكي بدوي يركز على جانب الشخصي للفرد و مكانته في المجتمع و يجعلها غاية للعمل الذي يقوم به الأفراد دون الإشارة أن العمل يقوم به الإنسان للحفاظ على تلبية حاجياته المعيشية بالأساس و انه إذا ما توفرت هذه الاحتياجات ينتقل إلى حاجيات التقدير والمكانة و الاعتراف داخل المجتمع.(2)

ويوضح ألان توران A. Touraine معنى العمل فيقول: لا ينبغي أن نغفل أن العمل ضرورة حيوية للإنسان تسمح له بتلبية حاجاته الإنسانية، كالأكل وتأمين شروط وجوده ووسيلة لإنتاج ما يحتاج إليه علاوة على أنه التزام أخلاقي واجتماعي، لأن الإنسان بدون عمل يكون مطرودا ومقصيا من المجتمع.(3)

و يظهر اختلاف كارل مركس عن ريكاردو في تعريفه الثاني بربط الإنسان و الطبيعة بعلاقة تعاقدية هي العمل و ذلك أن الإنسان يعتبر نفسه قوة طبيعية تتغير هذه الطبيعة بما يخدم حاجياته و لكن هذا التغير سينعكس على تطوره من خلال ما تطرقنا له من تعاريف فإننا نقترح هذا التعريف:

هو كل جهد فكري أو عضلي يبذله الفرد للحصول على مقابل بغية تلبية رغباته واحتياجاته وهو وسيلة تساعد على إدماج الفرد داخل المجتمع وتكوين شخصيته.

و من خلاله نستنتج خصائص مفهوم العمل:

- العمل جهد فكري و عضلي مبذول -
- يقوم به الفرد أي الإنسان اي يختص به الإنسان فقط
- العمل له هدف و هو توفير الاحتياجات
- للعمل نتيجة تتمثل في دمج الفرد في الجماعة ة تطوير شخصيته

- البطالة:

تعرف البطالة بحسب الموسوعة الاقتصادية على أنها التوقف عن العمل بشكل لا إرادي لإستحالة وجوده ما يلاحظ على هذا التعريف لا يشير الى الفئة التي تملك المؤهلات و لم ينل الفرصة للعمل لا يجد موقع في هذا التعريف و لا يمكن اعتباره بطل بناء على هذا التعريف.

و بالنسبة لمعجم العلوم الإجتماعية البطالة هي تعطل الشخص عن العمل في حالة عدم توفره و هذا التعريف بعكس سابقه نجده يعمم و ذلك من خلال التركيز على عدم وجود العمل .

و عرفت منظمة العمل الدولية البطالة بأنها حالة الفرد العاطل عن العمل و القادر عليه و الراغب فيه و يبحث عنه و يقبله عند مستوى الأجر السائد و لكن دون جدوى ، نجد أن هذا التعريف أكثر تحديد ولكنه يوسع دائرة البطالة فهو لا يركز على عدم وجود العمل فقط بل يتعداه الى حالات تتمثل العمل لا يوافق رغبات الفرد و يضيف حالة اخرى هي الفرد في حالة البحث عن العمل و حالة العمل و لكن باجر لا يقابل الجهد و لا يحقق مستويات المعيشة المطلوبة.

كما عرفت الأمم المتحدة البطالة بوصفها وضع يشمل الأشخاص فوق سن معينة الذين كانوا خلال فترة زمنية محددة :

أ- من دون عمل : أي كانوا لا يعملون مقابل اجر أو يمارسون عملا مستقلا

ب- جاهزون حاليا لتسلم عمل : مستعدون لقبول عمل بأجر لدى الغير أو لبدء عمل مستقل خاص بهم أثناء الفترة الزمنية المحددة .

ت- الباحثون عن عمل : أي الأشخاص الذين قاموا بخطوات محددة ملموسة خلال الفترة الزمنية المحددة سعيا وراء إيجاد عمل بأجر أو بدء عمل مستقل بهم .

2 أسباب البطالة :

هناك عدة أسباب للبطالة نذكر منها :

❖ زيادة معدل زيادة السكان: فكلما زاد عدد السكان كلما زادت مشكلة البطالة ، ويؤدي معدل النمو السكاني المرتفع على ارتفاع نمو القوى العاملة وارتفاع عدد الشباب الجدد الداخلين لسوق العمل سنويا.(4)

❖ التطور التقني: الذي خلقت الثورة الصناعية وما جاءت به من تقدم ملموس في علم الميكانيك والتوسع في استخدام الآلة، أين لجأت معظم الشركات الكبرى والمصانع إلى الاستغناء عن العمال وبالتالي ارتفاع نسبة البطالة.

❖ ضعف الاستثمار المنتج: أحد الأسباب الرئيسية تكمن في المستوى الضعيف للطلب على العمل حيث أن المؤسسات ترفض أن تستثمر وبذلك لا تريد أن تطور طاقات إنتاجها.(5)

❖ عدم التنسيق بين سياسة التعليم والجهات المسؤولة عنها ومتطلبات سوق العمل: أي أنه قد يوجد فائض في بعض الخريجين من تخصص ومهنة معينة واحدة، بينما يوجد عجز في تخصصات أخرى إذ أن عدم التنسيق بين الجهات المسؤولة عن الخرجين وبين ما يحتاجه سوق العمل يؤدي إلى انتشار البطالة وزيادة حجمها.

يمكننا القول أن للبطالة أسباب متعددة لاختلاف أنواعها وأبعادها فقد يكون أحد الأسباب رئيسي في مجتمع ما، وقد يكون ذلك السبب ثانوي في مجتمع آخر.

3 أنواع البطالة: نجملها فيما يلي أهم أنواع البطالة:

❖ البطالة الاحتكاكية: وهي عندما يترك شخص ما عمله ليبحث عن عمل أفضل بسبب الرغبة في زيادة أجره أو الحصول على وضع وظيفي أفضل أو رغبة الانتقال من مكان إلى آخر داخل الدولة.(6)

❖ البطالة الهيكلية: وهي التعطيل الذي يصيب جانبا من قوة العمل بسبب تغيرات هيكلية تحدث في الاقتصاد القومي وتؤدي إلى إيجاد حالة من عدم التوافق بين فرص التوظيف المتاحة ومؤهلات وخبرات العمال المتعطلين الراغبين في العمل والباحثين عنه. (7)

❖ البطالة المقنعة: هي حالة التحاق بعض الأفراد بوظائف معينة يتقاضون عليها أجورا في حين أن إسهامهم في إنتاجية العمل لا يكاد يذكر فالاستغناء عنهم لا يؤثر بأي حال في حجم الإنتاج، فهي عمالة يمكن سحبها من مواقع الإنتاج دون تأثير على الكمية المنتجة وتسمى كذلك بالبطالة المستمرة أنها غير ملحوظة.

❖ البطالة الموسمية: يقصد بها عدم انتظام العمل بالنسبة لفئات معينة من الشباب في مواسم معينة كما هو الحال في القطاع الزراعي، حيث توجد فجوة زمنية بين كل محصول والذي يليه وقد يؤدي ذلك إلى انتقال العمال وهم في حالة البطالة إلى المدن فيتسبب ذلك في حدوث ضغط على الإسكان والخدمات وغيرها.

❖ البطالة الدورية: تنتشر البطالة الدورية في البلاد الرأسمالية المتقدمة التي يتعرض اقتصادها القومي للأزمات الناتجة عن انخفاض الطلب الفعلي، مما ينتج عنه تعطيل لجانب كبير من الطاقة الإنتاجية للاقتصاد القومي ومن ثمة تفشي البطالة بين العمال ويترتب على هذه الأزمات آثار خطيرة على اقتصاديات هذه البلاد. (8)

❖ بطالة السافرة (الظاهرة): وهي تمثل أكثر أشكال البطالة انتشارا ويقصد بها وجود فائض في الأشخاص الراغبين والقادرين على العمل لكنهم لا يجدون وظائف يعملون بها. (9)

❖ البطالة الاختيارية والبطالة الإجبارية: فالبطالة الاختيارية تشير إلى وجود أفراد قادرين على العمل ولا يرغبون فيه عند الأجور السائدة رغم وجود وظائف لهم ونجد هذا النوع لدى الأغنياء العاطلين وبعض الفقراء المتسولين والأفراد الذين تركوا وظائف كانوا يحصلون فيها على أجور أقل لتعودهم على أجور مرتفعة، أما البطالة الإجبارية فهي الحالة التي يتعطل فيها العامل بشكل جبري من غير إرادته واختياره فهي تحدث عن طريق تسريح العمال بالرغم من قبولهم للعمل وقدرتهم عليه، فعمليات إعادة الهيكلة وحل المؤسسات تساهم في تفاقم هذه الظاهرة. (10)

نلاحظ أن هناك تداخل بين أنواع البطالة، فالبطالة الإجبارية قد تنطبق على البطالة الهيكلية وقد تكون هذه الأخيرة دورية كما يمكن الانتقال من بطالة إجبارية وخاصة مع تطبيق الإصلاحات الاقتصادية والتعديلات الهيكلية، والملاحظ أيضا أن البطال يمكن أن يمر على عدة أنواع من البطالة، فقد يكون في مرحلة معينة في بطالة إجبارية ثم ينتقل إلى مرحلة أخرى أين يكون مثالا عامل موسمي، وبالتالي يصبح ضمن البطالة الموسمية، أو يكون في بطالة جزئية ثم يتحول إلى بطالة تقنية (هيكلية) وهكذا وهنا يبرز لنا التداخل بين أنواع البطالة. و لكن مهما تعددت الأنواع الى أنها تجتمعى آثارها و المتمثلة اساسا في:

4 آثار البطالة:

و تعدد أنواع آثارها و ذلك بـ:

الآثار الاجتماعية: للبطالة آثار اجتماعية نذكر منها ما يلي:

- عدم قدرة الفرد على تلبية حاجاته من غذاء ومسكن وتكوين أسرة وغياب فرص المشاركة في الحياة العاملة والاندماج في المجتمع.
- الانهيار الخلقي وكثرة حوادث الشغب والسرقه ولجوء الشباب إلى المخدرات.
- انتشار حملات الشغب عبر مختلف ولايات الوطن والذي كان من أهم أسبابها التفشي الكبير لظاهرة البطالة والذي أدى بالشباب إلى التعبير عن غضبهم عن طريق العنف.

- تجميد القدرات وتعطيل الطاقة الاجتماعية.
- انتشار العنف العائلي وارتفاع حالات الانتحار والطلاق وكذا تأخر سن الزواج وارتفاع نسبة العنوسة. (11)
- الآثار الاقتصادية: والبطالة أيضا آثار اقتصادية تجلت فيما يلي:
- التأثير على الأجور وبالتالي تدني مستويات المعيشة.
- تأثر العمال المهرة ومتوسطي المهرة حينما تطول فترة بطالتهم بحيث يفتقدون تدريجيا لتلك المهارات والخبرات.
- انخفاض حجم الإنفاق الوطني بسبب تعطل العمل وعدم إسهامه في العملية الإنتاجية مما يؤدي إلى انخفاض مستوى الطلب الكلي مما ينتج عنه انخفاض الإنتاج وزيادة تفاقم البطالة.
- البطالة تؤدي إلى التضخم بسبب قلة المعروض فهي تؤدي إلى الكساد مع قلة الإنتاج وهو ما يترتب عليه زيادة في الطلب وبالتالي ارتفاع الأسعار. (12)

الآثار النفسية:

- إحساس الشباب بالقلق والاضطراب النفسي والخوف من المستقبل المجهول. (13)
 - الشعور بالفراغ الذي قد يتطور ليصبح شعور بالاكتئاب والذي يؤدي في غالب الأحيان إلى الانتحار.
 - تؤدي البطالة إلى قتل الطموح وظهور الإحباط النفسي لدى الطلاب لأن طالب العلم عندما يدرك أن الواقع الذي يعيشه يؤدي في النهاية إلى البطالة وهذا ما يصيبه بالإحباط النفسي ويجعله غير طامح. (14)
- ثانيا: مفهوم المقاولاتية

ستقتصر في هذه النقطة على إيراد جملة من التعريفات ولكن قبل هذا نورد أسباب استخدام هذه المفردة ترجع كلمة المقاولاتية إلى مفردة entrepreneur بالفرنسية و عند ترجمتها إلى اللغة العربية استخدمت عدة مرادفات للدلالة عليها نذكر منها: منظم ، ريادي، مقاول، و ما يميز هذه المفردات أنه تم استعمالها في فترات زمنية لكل فترة صفاتها و خصائصها جعلت من استخدام مصطلح دون غيره ، ففي البداية تم استخدام مصطلح منظم لأن دائرة التركيز كانت تنصب على مهارات التنظيم في الإدارة لإنشاء مؤسسات في السبعينات من القرن المنصرم و لكن مع كبر و توسع النشاطات و زيادة حجم المشاريع تغيرت الترجمة لتصبح مقاول و السبب أولا بروز مصطلح المشروع و لكن بحجم كبير و هذا راجع للفئة التي تميزت بخصائص و استعدادات محددة و مميزة. (15)

و في التسعينات و بعد تسليط الضوء من طرف العلماء على هذه الاستعدادات وجدوا أنها لا تخص فقط فئة المقاولين وإنما عدة فئات حققت نجاحات في قطاعات أخرى مثل قطاع الإعلام الآلي و الاتصالات و الخدمات و تجارة الألبسة و الأغذية و كذا المطاعم و ظهرت في شكل شركات كبرى و عملاقة فتم تغيير هذه الترجمة لتشمل هذه الفئة فظهر مصطلح ريادي للدلالة على الشخص و ريادة الأعمال للدلالة على الظاهرة. (16)

و للتوضيح أكثر نورد بعض التعريفات:

- تعرف المقاولاتية: بأنها القيام بأعمال إنتاجية تعتمد على الموارد المادية و الخامات و القوى البشرية الماهرة و تخضع في أدائها لأصول و مهارات فنية و لهذا فهي تحقق إنتاجا ملموسا يمكن تقديره و تقييمه و قياسه لمعرفة مدى جودته و صلاحيته للاستخدام و لإشباع حاجات ضرورية للإنسان، و ليس غريبا أن يطلق عليها البعض تعبير صناعة البناء و الإنشاء. (17)
- و يشار إليها بأنها عملية تنفيذ لأعمال معينة متخصصة و لمدة محددة ، تم تسليم تلك الأعمال مطابقة للمواصفات الفنية المتعاقد عليها أو المتفق عليها. (18)

و بحسب Hisrich et peters 1991 أنها إتجاه سلوكي هدفه الإبداع و الابتكار لتنظيم و إعادة تنظيم الآليات الإقتصادية و الإجتماعية من أجل استغلال الموارد و أوضاع معينة تحمل في طياتها مخاطرة و مجازفة و لابد من أخذ الفشل كخطوة للنجاح مبدأ ، و بتعبير آخر هي خطة عمل لخلق و ابتكار شيء مختلف و ذلك بتخصيص الجهد و الوقت الضروري ، مع تحمل الأخطار كلها والحصول على نتائج في شكل أرباح مالية و تجسيد الفكرة المختلفة على الواقع من شأنه تحقيق الرضا الشخصي.(19)

المحور الثاني : واقع البطالة و المقاولاتية في الجزائر :

أولا : واقع البطالة : المرحلة الأولى: 1989 - 1998.

سوف يتم التركيز على واقع البطالة في الجزائر منذ سنة 1989.

السنوات	1989	1990	1991	1992	1993	1995	1996	1997	1998
نسب البطالة	20.04%	20%	21%	24%	24%	28%	28%	30%	30%

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات

يتبن من خلال الجدول السابق ان نسبة البطالة في ارتفاع مستمر منذ سنة 1989 ومن بين الأسباب انخفاض أسعار البترول أواخر 1985 وتراجع الاستثمار الذي بدوره انعكس على ركوض القطاع الزراعي وانخفاض مساهمته في توفير مناصب العمل ومنه ثم تحويل مناصب العمل نحو قطاعات اقتصادية عصرية وتحويل العمال من القطاع الريفي الى القطاع الحضري أي من الزراعة والصناعة التقليدية الى الإدارة، كل ذلك كان له الأثر السلبي في ارتفاع مستويات البطالة.

لتصبح من الصعوبة التحكم في الآليات العامة التي تدير الاقتصاد الجزائري خلال هذه الفترة وما نتج عنها من تفاقم نسب البطالة وتقلص فرص العمل، حيث قدرت فرص العمل الجديدة خلال سنة 1987 بـ: 64000 ألف فرصة عمل ثم انخفضت الى 54000 ألف سنة 1989 ومع ارتفاع نسب البطالة وصلت طلبات العمل إلى 180000 ثم إلى 200000 طلب سنويا، الأمر الذي خلق فارقا كبير بين عروض العمل وطلباته.(20)

لقد سعت الجزائر في بداية التسعينات تنفيذ برامج اصلاح بإتباع سياسات مالية انكماشية التي كان لها الاثر الكبير والمباشر على الاستثمار ومن ثم في معدل نمو الناتج المحلي، مما أدى الى انخفاض الطلب على العمل وما ترتب عليه في زيادة حجم البطالة على الآجال القصيرة وربما في الآجال المتوسطة في كثير من الدول التي سبقت الجزائر في تطبيق برامج الإصلاح (21)، ليجد القطاع العام أمام وضعية جديدة خاصة من جانب نقص التمويل للمؤسسات العمومية والإقتصادية ونتج عن ذلك التصفية الكاملة أو الخوصصة واعادة الهيكلة بمختلف البرامج والإجراءات المتخذة من طرف الحكومة التي كلفت خزينة الدولة 840 مليار دينار أو من خلال عملية التقويم الداخلي للمؤسسات التي خلفت نهاية 1996 ونهاية 1998 تسريح 60000 ألف عامل من القطاع الصناعي لوحده.(22)

والجدول التالي يوضح حصيلة المسرحين حسب قطاع النشاط لسنة 1998.

القطاع القانوني قطاع النشاط	مؤسسة اقتصادية عمومية	%	مؤسسة اقتصادية محلية	%	مؤسسة خاصة	%	المجموع	%
الزراعة	2205	1.7	1234	1.5	370	35.6	3819	1.8
البناء والأشغال العمومية والري	76514	59.6	51557	61.7	195	18.8	128266	60.2
الخدمات	19345	15.1	24522	29.3	150	14.5	44017	20.7
الصناعة	30235	23.6	6310	7.5	323	31.1	36868	17.3
المجموع	128299	100	83623	100	1038	100	21970	100

المصدر: المجلس الوطني الإقتصادي والإجتماعي احصاء 1998، ص92.

المرحلة الثانية: 1999 - 2011

السنة	1999	2000	2001	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
نسبة البطالة	29.2 %	28 %	26 %	15 %	15.3 %	12.3 %	12.2 %	11.3 %	10.2 %	10 %	10 %

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات.

من الجدول السابق يتبين أن هذه المرحلة عرفت تراجع في نسب البطالة وهي ما تعرف بفترة ما بعد الإصلاحات، حيث تقلص حجم البطالة من 29.2% سنة 1999 الى 10% سنة 2011 ويمكن ان نرجع هذا التراجع الى سياسات وبرامج الدول الجزائرية في هذا المجال منها:

برنامج الإنعاش الذي خصص له 07 مليار دولار ووفر 200000 ألف فرصة عمل سنويا.

برنامج التنمية الفلاحية سنة 2003 الذي وفر 445000 ألف فرصة عمل سنويا.

كما خصصت الجزائر سنة 2004 حوالي 21 مليار دينار للقضاء على البطالة، اضافة الى رفع قيمة الإستثمارات الى 10 مليون دينار وتوسيع دعم القطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.(23)

ومن خلال الأرقام المذكورة سابقا نستنتج أن هناك اختلال يشهده سوق العمل في الجزائر، إذ ساهم برنامج التصحيح الهيكلي في اتساع حدة هذا المشكل من انخفاض الطلب الكلي، كما أن من أهم مكاسب العولمة يكمن في التقدم التقني الذي يسمح بزيادة انتاج السلع الا أنه لا يخلق مناصب عمل جديدة بل قد يتسبب في القضاء على بعضها حيث أصبح اكتساب التكنولوجيا المتطورة يتم على حساب مناصب العمل.(24)

ثانيا : واقع المقاولاتية في الجزائر :

نظرة لتطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر :

تعتبر بداية فترة التسعينات من خلال القوانين التي بدأت ارهاصتها في الثمانينات و تمثلت في الإصلاحات الهيكلية في الإقتصاد الوطني و ذلك من خلال المخططين(1984/1980) و (1989/1985) و التي حملتها في طياتها و بشكل نسبي دفعة للقطاع الخاص و بعد ذلك جاء دستور 1989 الذي غير من الفلسفة الإقتصادية للدولة من النقيض الى النقيض و ذلك بتكريس الإنفتاح الإقتصادي عن طريق تفعيل عملية الخوصصة للمؤسسات العمومية و بصدر قانون النقد و القرض 1990 و تحرير الأسعار و التجارة الخارجية تم إنشاء في سنة 1991 وزارة منتدبة لمتابعة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة التي تحولت في سنة 1993 الى وزارة المؤسسات و الصناعات الصغيرة و المتوسطة(25)و كانت مهمتها تتمحور حول النقاط التالية:

- دعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و ترقيتها من خلال تقديم الحوافز لتطويرها.
- المساهمة في إيجاد الحلول لهذا القطاع.
- اعداد تقارير احصائية اللازمة لتقديم المعلومات الأساسية للمستثمرين و ذلك بتبني سياسة ترقية للقطاع و تجسيد برنامج التأهيل الإقتصادي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
- و الأمر الذي ساهم في السير نحو المؤسسات الصغيرة و المتوسطة هو التزام الجزائر اتجاه صندوق النقد الدولي و ذلك بتنفيذ برنامج الإستقرار الإقتصادي (1994/02/01 – 1998/04/01) أسفر على خوصصة الكثير من

المؤسسات العامة الأمر الذي زاد في ظهور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في بعض الأنشطة و المجالات المرتبطة بإقتصاد سوق الحر.(26)

- في سنة 2000 عرفت المؤسسات الصغيرة و المتوسطة قفزة نوعية و كمية و ذلك من خلال تدخل الدولة بإستحداث و إتخاذ اجراءات لدعم و تسهيل الحصول على التمويل هذا من جهة، و من جهة أخرى الجانب الذي يخص الضرائب و الحماية و هذا أدى الى زيادة كبيرة في عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و أن أغلب المؤسسات تم إنشاؤها بداية من 2001 الى 2008 حيث بلغ مجموع المؤسسات الخاصة و العامة 288587 مؤسسة سنة 2003 و بلغ في 2010 عدد 745695 أي بزيادة أكثر من النصف.(27)

ثانيا- الهياكل و المرافق المستحدثة لدعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:
لغرض تطوير و تفعيل المقاولاتية في الجزائر قامت هذه الأخيرة بإنشاء مؤسسات تعمل على تأطير و مساعدة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و نذكر منها:

1- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ:

بموجب المرسوم التنفيذي 96-296 الصادر بتاريخ 1996/09/08 تم إنشاؤها و إلحاقها بتنظيميا برئاسة الحكومة الوزارة الأولى حاليا في حين أن الجهة المكلفة بمتابعتها ميدانيا و طرق سيرها هي وزارة التشغيل و هي تتمتع بالشخصية المعنوية و الإستقلال المالي و تتمثل غايتها في تشغيل فئة الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 19 و 35 سنة و ذلك عن طريق إنشاء مؤسسات خاصة بهم يشترط إمتلاكهم المؤهلات و المهارات سواء كانت الفنية أو المهنية اللازمة لتسيير المؤسسة.(28)

2- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC:

تم إنشاؤه بموجب المرسوم رقم 94-188 بتاريخ 1994/07/06 موجه للفئة الذين تتراوح أعمارهم ما بين 30-50 سنة الذي خسروا وظائفهم لأسباب اقتصادية بشرط أن تتوفر فيهم المتطلبات اللازمة لإدارة مشروع على أن لا تتجاوز قيمة المشروع 10 مليون دينار جزائري.(29)

3- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM:

تبعا للمرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 2004/01/22 تم إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر و هذا بناء على ما جاء في المرسوم الرئاسي 13/04 بتاريخ 2004/01/22 المتعلق بجهاز القرض المصغر ، الوكالة تتمتع بالشخصية المعنوية و تتبع تنظيميا رئيس الحكومة الوزير الأول حاليا و وزارة التشغيل مكلفة بمتابعتها تتمثل مهمتها في تقديم قروض مصغرة للفئات ذوي الدخل المحدود أو غير المنتظم أو بدون دخل أساسا بشرط أن يتوجه هذا القرض لنشاط يتناسب مع المهارات التي يتمتع بها الشخص.(30)

4- الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمارات:

تهدف هذه الوكالة الى تشجيع الاستثمار من خلال الخدمات التي تقدمها وتقرير المزايا الضريبية المرتبطة بالإستثمار والذي ينعكس ايجابا في استحداث مناصب العمل وبالتالي التخفيف من حدة البطالة، حيث منذ انشاء الوكالة سنة 2001 بلغ عدد المشاريع المنجزة في النشاط الإنتاجي 6.616 مشروع بمبلغ 743.97 مليار دج مما سمح بتوفير 178.166 منصب شغل، وتتوقف فعالية هذه الوكالة على توفير جو مشجع للاستثمار(31)

المحور الثالث - استراتيجية الجزائر للحد من البطالة:

يركز هذا المحور على المقاولاتية في التخفيف من البطالة من خلال برامج وسياسات في إطار مساعدة تشغيل الشباب، حيث قامت الدولة الجزائرية بإنشاء واستحداث مجموعة من الأجهزة لدعم الشباب وتشجيع إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للحد من البطالة وتتمثل هذه الأجهزة فيما يلي:

أولاً - المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

بصدور المرسوم التنفيذي رقم 78/03 المؤرخ في 2005/02/25 المتضمن القانون الأساسي لمشاتل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، قامت وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بإنشاء 14 مشتلة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في أهم الأقطاب الصناعية الجزائرية والمشاتل¹، ودعمًا للتنمية المحلية تم إنشاء 48 مديرية ولائية لتلعب دور المنشط والمتابع لنشاطات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية على المستوى المحلي، كما تم إنشاء 11 غرفة صناعية تقليدية وحرف إضافية لتقريب هيآت التأطير من الحرفيين. (32)

مساهمة قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل:

يؤدي خلق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ونموها إلى الزيادة في خلق مناصب شغل جديدة، وبذلك الحد من مشكلة البطالة، وحسب الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي (CNAS) فإن عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية في تزايد مستمر حيث بلغ عددها سنة 2010 ما يقدر 607.296 مؤسسة، مسجلة ارتفاع قدر بـ: 36459 وحدة مقارنة بالنسبة لسنة 2009، تشغل عددا لا بأس به من العمال والذي يفوق 1.6 مليون عامل، حيث أعلن وزير الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار السيد "محمد بن مرادي" أن قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يمثل 94% من النسيج المؤسساتي الوطني، و52% من مجموع انتاج القطاع الخاص خارج المحروقات، وحوالي 35% من القيمة المضافة. (33)

ويتبين من خلال تطور عدد العمال التي تشغل في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب قطاعات النشاط الاقتصادي، حيث هناك زيادة في تشغيل اليد العاملة بين السنوات 2003 إلى 2008 في القطاع الخاص من 538055 إلى 1233073 عامل، في حين أن هناك تراجع في عدد العمل في القطاع العمومي لتتخفص اليد العاملة بـ: 2937 بين سنة 2003 و2004، أما بالنسبة للصناعات التقليدية نجد أن عدد اليد العاملة المشغلة في هذا القطاع في تزايد مستمر، حيث بلغ عدد العمال 165247 عامل سنة 2003 ليصل العدد إلى 254350 عامل سنة 2008. (34)

ثانياً - الاجراءات المتخذة في الجزائر لتفعيل دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

لقد أصبح الاعتقاد بأهمية الاعتناء بقطاع م ص م راسخا لدى السلطات العمومية في الجزائر، وقد تكرس ذلك فعلا بإصدار قانون توجيهي لترقية م ص م بتاريخ 2002/12/12، والذي يعتبر منعرجا حاسما في تاريخ هذا القطاع حيث حدد الإطار القانوني والتنظيمي الذي تنشط فيه م ص م وكذا برامج وآليات لتدعيم تنافسيتها، كما يعد إلحاق قطاع الصناعة التقليدية ب م ص م سنة 2002 اعترافا من السلطات العمومية بالدور الاقتصادي الهام المنتظر منه.

ونشير إلى أن من هذه البرامج والآليات ما تم تجسيده فعليا وياشر نشاطه، ومنها ما هو في أطواره الأخيرة للتجسيد.

1- على الصعيد المحلي

لقد استفاد قطاع م ص م من 4 ملايين دينار من المخصصات الإجمالية لبرنامج دعم النمو الاقتصادي 2009/2005 والمقدر بما يعادل 55 مليار دولار. ويضطلع القطاع -في إطار هذه المخصصات- بالقيام بالمهام التالية:

إنشاء وتجهيز الوكالة الوطنية لتطوير م ص م 2004/03/08، والذي يعد بحد ذاته مؤشرا قويا للاهتمام الذي توليه السلطات العليا للبلاد لترقية القطاع. وتسهر هذه الوكالة على وضع حيز التنفيذ السياسة القطاعية عبر العمليات الأساسية التالية: (35)

تجسيد ومتابعة البرنامج الوطني لتأهيل م ص م المقدر ب 1 مليار دج سنويا يمتد إلى غاية 2013، وقد قدم الاتحاد الأوروبي نحو 57 مليون أورو لإعادة تأهيل قطاع م ص م وتم بالفعل تأهيل أكثر من 350 مؤسسة. تقييم فعالية ونجاعة تطبيق البرامج القطاعية ومتابعة ديمغرافية م ص م (إنشاء، توقف، تغيير النشاط). ترقية وإدماج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تسيير م ص م، وعلى ذلك تم إنشاء لجنة وزارية مشتركة تجتمع دوريا بهدف إعداد برنامج وطني بهذا الخصوص كما تم الانطلاق في إعداد دراسة تشخيصية حول واقع التطوير التكنولوجي في م ص م.

جمع واستغلال ونشر المعلومة الخاصة بمجالات نشاط م ص م، حيث قامت الوزارة بتخصيص 100 مليون دج لإجراء دراسات وتحقيقات اقتصادية منها ما تم إنجاز كتلك التي أجريت حول: الصناعات الغذائية، مواد البناء والكيمياء-الصيدلة وقد نشرت أهم معطيات هذه الدراسات في موقع الوزارة على الانترنت، ومنها ما هو في طور الإعداد. كما أعلن رئيس الجمهورية -أثناء تنظيم الجلسات الوطنية ل م ص م في بداية 2005- عن إنشاء مؤسستين مالتين هامتين تساهمان في تسهيل الحصول على القروض وهما:

- صندوق ضمان القرض الاستثماري ل م ص م برأسمال قدره 30 مليار دينار صندوق رأس مال المخاطر برأسمال قدره 3.5 مليار دينار.

- صندوق لضمان القروض البنكية الموجه ل م ص م الذي انطلق فعليا مند مارس 2004 والذي يساهم بدوره في التخفيف من حدة مشكل التمويل.

هذا فضلا عن مساهمة البنوك العمومية سنة 2003 بتمويل قدره 555 مليار دينار أي بنسبة 40.60 % من مجموع التمويل مقارنة بنسبة 2001 حيث قدر المبلغ آنذاك ب 353 مليار دينار أي 30.72 % من مجموع التمويل. إنشاء 14 مركزا للتسهيل الذي يضطلع بمهمة تسهيل إجراءات التأسيس والإعلام والتوجيه ودعم إنشاء م ص م عن طريق مرافقة أصحاب المشاريع.

إنشاء 14 مشتلة (حاضنة) للمؤسسات في أهم الأقطاب الصناعية للجزائر، هذه المشاتل تلعب دورا هاما في مجال استقبال واحتضان وتدريب حاملي أفكار المشاريع لتجسيدها واقعا.

كما تم إنشاء 48 مديرية ولائية ستلعب دور المنشط والمتابع لنشاطات م ص م والصناعة التقليدية على المستوى المحلي، وكذا إنشاء 11 غرفة صناعة تقليدية وحرف إضافية لتقريب هياآت التأطير من الحرفيين، وقد بلغ عدد الحرفيين المسجلين لدى غرف الصناعة التقليدية حوالي 79850 حرفيا.

وفي إطار تحسين استغلال العقار الصناعي قامت الحكومة بإعادة تنظيمه في شكل شركات لمساهمات الدولة (SGP) للتكفل تدريجيا بتهيئة المناطق الصناعية ومناطق النشاط والتخزين عبر كافة أنحاء الوطن.

2- على الصعيد الدولي (36)

برنامج "ميدا" لتنمية م ص م في الجزائر

يندرج هذا البرنامج في إطار التعاون الأورو-متوسطي، ويهدف إلى تحسين القدرة التنافسية لـ م ص م من خلال التأهيل، وقد تم تحقيق إلى غاية جوان 2004، حوالي 400 عملية تأهيل وتشخيص وتكوين في إطار الدعم المباشر وكذا إنجاز جهاز لتغطية الضمانات المالية بقيمة 20 مليون أورو سيحسن من إقراض المؤسسات.

التعاون مع البنك الإسلامي للتنمية

تم الإتفاق على فتح خط تمويل لـ م ص م، وكذا تقديم مساعدة فنية متكاملة لدعم استحداث نظم معلوماتية ولدراسة سبل تأهيل الصناعات الوطنية لمواكبة متطلبات العولمة والمنافسة وإحداث مشاتل (محاضن) نموذجية لرعاية وتطوير م ص م، وتطوير التعاون مع الدول الأعضاء ذات التجارب الناجحة كماليزيا، أندونيسيا وتركيا.

التعاون مع البنك العالمي

وبالخصوص مع الشركة المالية الدولية (SEI)، تم إعداد برنامج تعاون تقني مع برنامج شمال إفريقيا لتنمية المؤسسات (NAED) لوضع حيز التنفيذ "لبارومتر م ص م" قصد متابعة التغيرات التي تطرأ على وضعيتها، وسيتدخل هذا البرنامج أيضا في إعداد دراسات اقتصادية لفروع النشاط.

التعاون مع منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية

تم الاتفاق على مساعدة فنية لتأهيل م ص م في فرع الصناعات الغذائية، والتي جسدت إحداث وحدة لتسيير البرنامج واختيار مكتب دراسات لتشخيص هذا الفرع.

التعاون الثنائي

وفي مجال التعاون الثنائي، وخصوصا في مجال التكوين والاستشارة، انتقل برنامج التعاون الجزائري الألماني (PME/conform) إلى مرحلته الثالثة، حيث أنه وبعد أن أنهى تكوين مجموعة من الخبراء في هذا الميدان بالإضافة إلى مهام التكوين والاستشارة المتوفرة للمؤسسات والجمعيات المعنية، قام هذا البرنامج بتوسيع شبكته لمراكز الدعم المتواجدة في مختلف جهات الوطن. خاتمة:

وفي الأخير ومن العرض السابق نستنتج أن المقاولاتية في الجزائر هي توجه واستراتيجية انتهجتها الحكومة الجزائرية في إطار التنويع الاقتصادي وخلق مناصب شغل جديدة خاصة للشباب البطال وحاملي الشهادات، حيث حاولت مواكبة التغيرات الحاصلة على المستوى الدولي أو على المستوى الداخلي، كما بينت الأرقام ان هناك اضافة لسوق الشغل من خلال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، لكن تبقى غير كافية.

ومن بين الأسباب التي أدت إلى هذا الوضع ، أولا الثقافة المقاولاتية التي تكافح لإيجاد مكان لها في المجتمع فالمقاول لا ينظر له دائما بإيجابية، بيئة أعمال جد معقدة يطغى عليها الفساد والبيروقراطية وطول مدة الإجراءات وغياب المنافسة الشريفة، بالإضافة عدم فعالية نظام التعليم وافتقار حاملي المشاريع إلى التكوين الجيد في الأساسيات المقاولاتية (مثل المحاسبة أو الإدارة).

في الأخير، فإن القيود الحالية والتطورات الاقتصادية والسياسية، وتشجيع التفكير في إشكالية المقاولاتية في الجزائر، تحتم على أصحاب القرار إعادة النظر في السياسة المنتهجة لتطوير المقاولاتية في الجزائر.

الإحالات والمراجع:

- (1) لاروس، المعجم العرب الأساس، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، 1989 ص 195.
- (2) أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية (انجليزي، فرنسي، عربي)، مكتبة لبنان، بيروت، 1982، ص 236.
- (3) شريف صديق، عقود العمل المؤقتة الدائمة بالتجدد وبناء هوية العامل، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر (02)، بوزريعة، الجزائر، ص 26.
- (4) منظمة العمل العربية، الشباب والتنمية، القاهرة، 1996، ص 27.
- (5) شوام بوشامة، مدخل في الاقتصاد العام، دار الغرب، الجزائر، 2001، ص 88.
- (6) ناصر دادي عدون، عبد الرحمن العايب، مرجع سبق ذكره، ص 51.
- (7) رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1997، ص 30.
- (8) محمد علاء الدين عبد القادر، البطالة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003، ص 81.
- (9) ناصر دادي عدون عبد الرحمن العايب، مرجع سبق ذكره، ص 53.
- (10) كريم شويحات، مرجع سبق ذكره، ص 28.
- (11) كريم شويحات، مرجع سبق ذكره، ص 34.
- (12) مكتب العمل العربي، العمل والتنمية في الوطن العربي في ضوء المتغيرات الدولية والإقليمية، مؤتمر العمل العربي، الدورة الرابعة والعشرون، القاهرة، 1997.
- (13) محمد علاء الدين عبد القادر، مرجع سبق ذكره، ص 69.
- (14) مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط 1، 2009، ص 87.
- (15) سعاد نائف البرنوطي، إدارة الأعمال الصغيرة أبعاد للريادة، دار وائل للنشر، عمان، 2005، ص 25.
- (16) المرجع نفسه ص 25.
- (17) احمد محمد المصري : إدارة شركات المقاولات، سلسلة إدارة المنشآت المتخصصة، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية 1998 ص 29.
- (18) المرجع نفسه ص 29.
- (19) محمد قوجيل، تحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر، مذكرة ماجستير كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير، جامعة قاصدي مرياح ورقلة 2016/2015 ص 15.
- (20) حاكمي بوحفص، البطالة بين التحدي والإحتواء دراسة حالة الجزائر، مجلة الإقتصاد والمجتمع، العدد 6، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة السانية وهران، 2010، ص 221.
- (21) سليم عقون، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة دراسة قياسية تحليلية، مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، 2010/2009، ص 53.
- (22) مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل: التجربة الجزائرية، عمان :دار حامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2009، ص 214.
- (23) حاكمي بوحفص، مرجع سبق ذكره، ص 227.
- (24) نجوة الحدي، المقاولاتية كرهان لامتناهات البطالة، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، العدد الرابع، جامعة زيان عاشور، الجلفة، أكتوبر 2016، ص 104.

- (25) محمد قوجيل ، المرجع السابق، ص 148.
- (26) المرجع نفسه ،ص149.
- (27) المرجع نفسه، ص 150.
- (28) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، المرسوم التنفيذي رقم 96-296 العدد 52 بتاريخ 11 سبتمبر 1996 ص11.
- (29) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، المرسوم التنفيذي رقم 94-288 العدد 44 بتاريخ 06 جويلية 1994 ص5.
- (30) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، المرسوم التنفيذي رقم 04-14/13 العدد 06 بتاريخ 25 جانفي 2004.
- (31) نجوة الحدي، مرجع سابق، ص105.
- (32) بابا عبد القادر، مقومات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومعوقاتها في الجزائر، الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة حسينية بن بوعلي، الشلف، 17-18-2006، ص149.
- (33) مسغوني منى، نحو أداء تنافسي متميز للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مجلة الباحث، عدد 10، جامعة ورقلة، 2012، ص127.
- (34) مسغوني منى، مرجع سابق، ص127.
- (35) مديوني جميلة، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كميزة تنافسية بين الواقع والمأمول عن الموقع الإلكتروني www.pmeart-dz.org
- يوم 15 مارس 2017 على الساعة 15:30
- (36) نفس المرجع السابق.