

أثر متغيرات سوق العمل في خلق مناصب العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

Impact of labor market variables in job creation in SMEs

موسى جديدي¹

¹ جامعة الوادي (الجزائر)

تاريخ النشر: 2022/03/31

تاريخ القبول: 2022/03/27

تاريخ الاستلام: 2022/02/28

ملخص:

حاولنا من خلال هذه الدراسة التطرق إلى متغيرات خاصة بسوق العمل وتبيان أثرها على قدرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق مناصب العمل، ومحاولة بناء نموذج بالإعتماد على عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، نوضح من خلاله أثر بعض المتغيرات على حجم مناصب العمل التي تم خلقها من طرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة، ولقد اخترنا استعمال النموذج ordered probit regression وذلك لأنه يعتبر الأنسب للقيام بدراسات ذات المتغيرات الكيفية ووضع نموذج لها.

الكلمات المفتاحية: سوق العمل، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، البطالة.

تصنيف JEL: E20؛ E24

Abstract:

In this study, we tried to address the specific variables of the labor market and to demonstrate their impact on the ability of SMEs to create jobs and we tried to build a model based on a sample of small and medium enterprises. The impact of some variables on the size of jobs created by institutions And we chose to use the ordered probit regression model because it is considered the most suitable for conducting qualitative studies and modeling them.

Keywords: Labour market, SMEs, unemployment.

Jel Classification Codes: E20؛ E24

أكدت التجارب أن التنمية الاقتصادية لا يمكن تحقيقها إلا بوجود نسيج مؤسسي، يكون أرضية صلبة للتنمية ويمكن التعويل عليه في تحريك دواليب الاقتصاد في مختلف مراحلها، ولذلك نجد أن جل الدراسات بينت أن هذا الدور لا يمكن أن تلعبه سوى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، لأن البعد البشري الذي تتميز به يمنح لها قوة الشخصية الذي يمكنها من الاندماج في الاقتصاد، وفرض نفسها على أي نموذج اقتصادي.

يعتبر التوجه الاقتصادي الحر الذي إنتهجه الدولة، دليل على أن القطاع العام لم يعد قادر على تلبية كل المطالب الاجتماعية، وبالتالي وجب عليها فتح المجال للقطاع الخاص، وإشراكه في حل أزمة سوق العمل التي نتجت عليها أوضاع اقتصادية وإجتماعية لم تعد تطاق، وإيماناً منها أن القطاع الخاص قادر إحداث تنمية اقتصادية وعلى تعديل اختلال سوق العمل من خلال خلق مناصب العمل وتحسين الاجور، فإن الدولة لم تدخر جهداً من أجل ذلك، من خلال نقطتين أساسيتين:

الاولى: دعم الاستثمارات الخاصة بمختلف إشكالها.

الثانية: الدعم والاهتمام بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لإضفاء ديناميكية لسوق العمل.

إن إضفاء ديناميكية على سوق العمل من خلال تعزيز الدور الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، لإستقطاب عدد هائل من العمال والاحتفاظ بمناصب العمل التي تم خلقها يعتبر تحدياً لهذا النوع من المؤسسات، وذلك لأن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تسعى من أجل تحسين مكانتها وتعزيز قدرتها التنافسية الإعتماد على أساليب التسيير الجديدة، وإستعمال تكنولوجيا حديثة في عملية الانتاج، حيث نجد أن أغلب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تبحث عن اليد العاملة المؤهلة والجاهزة في سوق العمل، وذلك تفادياً لتكاليف التأهيل لعدم قدرة أغلب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تحمل تكاليف التأهيل لرفع من مستوى العمال لديها، وأيضاً عدم وجود مراكز تكوين وتأهيل تتوافق مع متطلبات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وعدم إستجابة سوق العمل لمتطلبات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يمثل عائقاً أمام مساعي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الشيء الذي ينعكس سلباً على نمو المؤسسة والرفع من قدرتها التشغيلية. وهنا تتجلى معالم الإشكالية كالتالي:

هل لمتغيرات سوق العمل في الجزائر أثر على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يكبح من قدرتها التشغيلية ويعيق نموها؟

أولاً: النظريات الحديثة لسوق العمل في الفكر الاقتصادي

1- نظرية البحث عن العمل

جاءت نظرية البحث عن العمل مع الاقتصادي G. Stigler (1962) « Information in the labour market » وذلك بإدخال عنصر لتفسير وجود بطالة احتكاكية في سوق العمل، «market جديد في التحليل ألا و هو نقص المعلومات (Information imparfaite) حول سوق العمل وتعتبر هذه . النظرية كامتداد للنظرية النيوكلاسيكية لسوق العمل، غير أنها تتخلى عن بعض الفرضيات التي تقوم عليها هذه الأخيرة¹. وقد تجلوزت هذه النظرية مبدأ المعلومات التامة التي يجوزها العون الاقتصادي،

حيث تفترض ان جمع المعلومات ذو كلفة، وانها غير تامة، وبالتالي عدم المعرفة الكاملة لمناصب العمل والاجور المعروضة. وهنا تسقط هذه النظرية فرض المعرفة التامة عن سوق العمل وهو فرض أساسي من فروض النموذج التقليدي لسوق العمل، مما يؤدي إلى تعدد اسواق عمل مصغرة حسب التأهيل (ولقد تطرقنا سابقا إلى نظرية تجرئة سوق العمل). ان فرضية الرشد الاقتصادية حسب الأعوان الاقتصاديون تتمثل في السلوك الذي يسلكه الشخص الذي يبحث عن عمل حيث يأخذ في الحسبان تكاليف هذه العملية والعائد منها في ظروف السوق التي لا يملك فيها المعلومات الكلية للحصول على الشغل مما يطيل من مدة البطالة من جهة، وارتفاع التكاليف المادية للبحث عن العمل من جهة ثانية². الأمر الذي يترتب عنه الاضطراب للباحث عن العمل وحالة عدم التأكد عند اتخاذ القرار مما يدفع الأفراد إلى السعي للتعرف على هذه المعلومات وتتسم هذه العملية بسمتين أساسيتين: ،

● عملية مكلفة مادياً لكل من العمال والمؤسسات، حيث أن العملية تتطلب نفقات تتعلق بالبحث والانتقال من قبل العمال، ونفقات إجراء الاختبارات من قبل المؤسسات.

● تحتاج إلى وقت طويل والى تفوق من قبل الأفراد لجمع هذه المعلومات وهو ما يطيل مدة البطالة في هذا الإطار .
عن سبب طول مدة البحث عن عمل لدى الافراد ذو المستوى التعليمي العالي، مقارنة بزملائهم ذو (Fallon 1983) بحث المستوى التعليمي الاقل، وتوصل الى نتيجة، وهي ان طول مدة بحث الفئة الاولى راجع لرغبتها في الحصول على اجور اعلى، ولا يخفى تأثير بعض الصفات الشخصية والعائلية المصاحبة لمستوى التعليم على هذه الرغبة
ويمكن تلخيص تكاليف البحث عن عمل في :

● تكاليف مباشرة : تكاليف البحث عن المعلومات حول المؤسسة , تكاليف النقل ... الخ

● تكاليف غير مباشرة : تعادل عدم الحصول على مداخيل نتيجة تكريس الوقت للبحث عن عمل آخر، كان من الممكن الاستفادة منه في عمل مأجور.

وطبقاً لهذه النظرية توجع معدلات البطالة في المجتمع إلى رغبة الأفراد في ترك وظائفهم والتفوق من اجل البحث وجمع المعلومات المتعلقة بأفضل فرص للعمل الملائمة لقدراتهم وهيكل الأجور المقترن بها:ويمكن تلخيص فروض هذه النظرية في ما يلي ،
- صعوبة تحصيل المعلومة عن سوق الشغل، سواء حول توفير مناصب الشغل أو حول مستوى الأجر المطبق، فالبحث عن عمل هو بحث عن معلومة، هذا الأخير يتطلب تكلفة ووقت³، لأن البطال عندما يقوم بالبحث فإنه ينفق المال من أجل تنقلاته، أو لشراء المجلات الخ.....

- التفريغ الكامل للأفراد لجمع المعلومات اللازمة حيث أن كل بطل يبحث عن العمل الأحسن⁴، إلا أن ذلك صعب، كون الأجور المقترحة من طرف المؤسسات تتغير من مؤسسة لأخرى.

- كلما كانت كلفة البحث منخفضة، ارتفع الاجر، وطالت مدة البحث لان انخفاض كلفة البحث عن عمل يشجع الفرد على مواصلة البحث عن عرض عمل أعلى وهذا ما يرفع مدة البحث.⁵

- للأفراد بدون عمل إمكانية تحصيل كمية كبيرة من المعلومات وعدد هائل من الاتصالات بالموظفين (أرباب العمل) مقارنة بالعمال الذين يشغلون منصب عمل، حيث تعتبر البطالة من هذه النظرة استثماراً.⁶

- كلما كانت مدة البحث في سوق الشغل طويلة، كلما كان الأجر المتوقع الحصول عليه مرتفعاً.

ووفقاً لهذه النظرية فإن البطالة السائدة في الاقتصاد تعد سوكاً اختيلاً ينتج عن سعي العمال إلى الحصول على أجور أعلى وفرص عمل أكثر ملائمة. وعليه نلاحظ أن مستوى التنازلات عند البطالين تزداد بزيادة التكاليف وكذلك طول مدة البطالة وهو ما يجعل العون الاقتصادي يراجع الحد الأدنى للأجور المقبولة، وعليه يمكن القول أن هذه النظرية تدافع عن العلاقة الجديدة بين الأجر والشغل التي تبحث على وجود تفاضل (اختيار) كبير في مستويات الأجور المناسبة لمستويات التاهيل. وتعديل السوق بواسطة انخفاض الاجور راجع إلى سوكيات البطالين الذين لا يملكون المعلومات الكافية عن سوق العمل، فيتنازلون عن الكثير من الامتيازات مقابل العمل⁷. ومن ناحية أخرى، فإن رجال الأعمال يفضلون الاحتفاظ بالوظائف الشاغرة لبعض الوقت بدلا من شغلها بأول المتقدمين، وذلك بهدف التأكد من العثور على أفضل العناصر ملائمة لشغل الوظائف الشاغرة لديهم⁸. وبذلك يساهمون في تحقيق التوزيع الأمثل لقوة العمل فيما بين الأنشطة والاستخدامات المختلفة، ولا لكن لا يساهمون في نشر المعلومات عن سوق العمل لتكون لهم الأفضلية في تحديد الاجور. و بالتالي فإن الباحث عن العمل يستفيد من هذه العملية حيث أنها تمكنه من الحصول على الوظيفة والأجر المناسبين، وتتوقف فترة البطالة - فترة البحث عن العمل - وفقا لهذا التحليل على الأجر الذي يتوقع الفرد أن يحصل عليه نتيجة لتحسين معلوماته بأحوال سوق العمل، وعلى قدرة الإعانة التي يحصل عليها المتعطل، وكذلك الظروف الاقتصادية في المجتمع.

2- نظري رأسمال البشري

في بداية سنوات الستينات انتشر مفهوم الرأسمال البشري عند الاقتصاديين الأمريكيين على غرار Becker و Schultz الذي اصدر كتاب: "human capital, a theoretical and empirical analysis" سنة 1964، وفيه يعرف الرأسمال البشري على انه مجموعة القدرات الفكرية والمهنية للفرد التي تساعد على تحقيق عائدات نقدية في المستقبل، هذا المفهوم يشجع الاستثمار في الرأسمال البشري عن طريق التكوين⁹.

وتعود جلور هذه النظرية إلى كتابات آدم سميث في مؤلفه الشهير ثروة الأمم الذي نشر "The Wealth of Nations" سنة 1776 حيث بين أهمية التعليم ورأى أن التعليم هو المجال الذي يمكن أن يمنع الفساد بين العمال، بل أنه سيكون عنصر فعال في استقرار المجتمع اقتصاديا وسياسيا، واتفق معه في ذلك مالتوس صاحب نظرية السكان الشهيرة، وقد اعتبر التعليم عاملاً من عوامل تحديد النسل، كما اعتبر سميث التعليم من عناصر رأس المال الثابت مثل المباني والآلات والمعدات¹⁰.

وقد أكدت الدراسات الحديثة أهمية دور رأس المال البشري في المساهمة بإحداث النمو التنمية Benhabib and Spiegel, 1994) كما أن طبيعة وظائف العمل الواجب توفيرها تعتمد على مستوى ونوعية رأس المال البشري، وقد تحدثت بطالة هيكلية في حالة عدم تطابق مخارج التعليم والمؤهلات مع متطلبات سوق العمل¹¹. وقد توصل Becker في نموذجه أنه توجد علاقة خطية طردية بين مدة التكوين ونوعية الإنتاجية المتحصل عليها، فكلما طالت مدة التكوين كلما استطاع الفرد إكتساب تكوين أكثر وفي هذا الإطار فإن محللين اقتصاديين كثيرين أولوا اهتماما بالغا للاستثمار في الرأسمال البشري، وهنا يظهر دور البولة في الإهتمام بالتكوين العام سواء كان في التعليم المدرسي بمختلف أطوره أو التكوين المهني الذي يهيئ الفرد لإستيلام وظيفة أو منصب معين¹².

ويعتبر من الأوائل الذين اقترحوا مفهوم "التكوين والتعليم" كعامل متبقي ، (T.W. Schultz 1961) يفسر هذا الفرق (أي يساهمان في الرفع من معدلات الانتاجية). ومنه فإنه من الممكن للتكوين والتعليم تحويل العامل من « Pas plus intelligent qu'un bœuf » حسب مقولة (Taylor) إلى عامل فعال، قادر على تحليل المواقف تعتبر هذه النظرية من . ، النظريات التي تخص دالة عرض العمل، يرى فيها الكثير من الاقتصاديين أنها امتداد للنظرية النيوكلاسيكية انطلاقاً من كونها تركز على وتقوم بذلك فتطرح مشكلة نوعية العمل ، نفس فرضيات وبديهيات هذه الأخيرة. فهي تسمح على التقريب بين التعليم والتدريب والشغل، فتفترض وجود في إطار المنافسة، علاقة بين المعارف المكتسبة والكفاءة المتحصلة عليها والإنتاجية المفترض أن تحصل ، وبتغيرات الإنتاجية على الأجور.

3- نظرية تجزئة سوق العمل

ظهرت هذه النظرية في الولايات المتحدة الأمريكية، انطلاقاً من أعمال Piore و Doeringer¹³. والتي أوضحت أن قوة العمل الأمريكية تتعرض لظاهرة التقسيم والتجزئة على أساس الجنسية، السنة، المستوى التعليمي، فشوع و بروز هذه النظرية يرجع لسببين إثنين: الأول نظري جاء كتنقيد للنظرية النيوكلاسيكية لثقلية وأداء سوق العمل، والثاني تجريبي من منطلق التأكد وتفسير سبب بقاء معدلات الفقر والتفاوت في الدخول عند مستويات مرتفعة، فبالرغم من معدلات النمو المحققة وتحسين التكوين إلا أن التباين في الأجور بين الأفراد لازال قائماً، و بالتالي فإن إهتمامات هذه النظرية بالنسبة للتحليل السابقة سوف تنصب على توضيح وتفسير وجود هذه الفوارق في الأجور والمناصب¹⁴.

وتبنى هذه النظرية على أساس إسقاط فرض تجانس وحدات العمل، وهو احد الفروض الأساسية في النظرية التقليدية وتهدف . هذه النظرية إلى تفسير أسباب ارتفاع معدلات البطالة ، فضلاً عن أسباب تزامن وجود معدلات مرتفعة من البطالة في قطاعات معينة في الوقت الذي يوجد فيه عجز في قطاعات أخرى ، تفترض النظرية وجود نوعين من الأسواق وفقاً لمعيار درجة الاستقرار التي يتمتع بها سوق العمل، وتوجع أسباب هذه التجزئة إلى أسباب تاريخية تعزى إلى تطور النظام الرأسمالي من التنافس إلى الاحتكار أو إلى التغيرات التقنية، كما تفترض أن عنصر العمل لديه القدرة على الانتقال والتحرك داخل كل سوق، ولا يتحقق له ذلك فيما بين السوقين، وذلك لاختلاف السوقين من حيث خصائص الأفراد والوظائف بكل منهما.

تقوم هذه النظرية على فكرة رئيسية تقول بأن سوق العمل ينقسم الى سوقين:

سوق رئيسي له مميزات راقية حيث يتصف العاملون في السوق الرئيسي بمهارات عالية وكفاءات جيدة، وكذلك يتميزون بنوعية التكوين العلمي المتحصلين عليه. وتتوفر لهم الفرص الجيدة لتحسين تكوينهم وكذلك حضورهم في الترقية، ويحصلون على أجور مرتفعة و ظروف عمل جيدة، كما يتمتعون بدرجة من الاستقرار والأمان في العمل.

السوق الثانوي ويتصف المشتغلون بالسوق الثانوي بإنخفاض مهلاتهم وبحصولهم على اجور منخفضة، ويعملون في ظروف عمل متدنية، ويخضعون لمراقبة تعسفية، كذلك معدل دورات العمل تعتبر عالية، ويحصلون على فرص ضئيلة جداً للترقية والتكوين، كما أن حرية النشاط النقابي جد مقيدة، والسمة الرئيسية لهذا السوق هو عدم الاستقرار، حيث أن الفئات الموجودة في السوق الثانوي هي الفئات غير المرتبطة بشكل كامل بالعمل على غرار فئة الشباب (احتياجات مالية غير كبيرة) والفئات المحرومة اجتماعياً مثل الأقليات والمهاجرين

وكذلك فئة الإناث، وأغلب هذه الفئات تمثل العمالة المنخفضة المهارة، و بالتالي فإن الفئات العاملة في هذه السوق تكون أكثر عرضة من غيرها للبطالة.

ثانياً: الدراسة التطبيقية

سنحاول من خلال هذه الورقة البحثية التطرق إلى متغيرات خاصة بسوق العمل وتبيان أؤها على قدرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق مناصب العمل، ومحاولة بناء نموذج بالاعتماد على عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، نوضح من خلاله اثر بعض المتغيرات على حجم مناصب العمل التي تم خلقها من طرف عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة، ولقد اخترنا استعمال النموذج ordered probit regression وذلك لأنه يعتبر الأنسب للقيام بدراسات ذات المتغيرات الكيفية ووضع نموذج لها، واستخدمنا برنامج STATA13.

1- شرح متغيرات الدراسة

لقد تم الاعتماد على 14 متغير خلال الدراسة، منها ما يمثل خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ومنها ما يمثل المحيط الذي تنشط فيه المؤسسة، ومتغيرات تعبر عن اثر سوق العمل على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كسهولة وصل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى سوق العمل المحلي، والتي نقدم شرحها كالتالي:

المتغير التابع: ويمثل عدد الأشخاص الذين تم توظيفهم من طرف المؤسسة بعد إنطلاق النشاط ورمزنا له بالرمز n_emp

المتغيرات المستقلة:

المتغير الاول: نوع نشاط والذي رمزنا له ب act، حيث أن نوع نشاط المؤسسة له تأثير على كثافة اليد العاملة في المؤسسة، فمن الملاحظ أن هناك تفاوت في حاجة المؤسسة لليد العاملة من نشاط إلى آخر فمثلاً نلاحظ أن المؤسسات التي تنشط في مجال البناء تستخدم أيدي عاملة أكثر من تلك المؤسسات التي تنشط في السياحة، وإيضاً فإن حاجة المؤسسة لليد العاملة المؤهلة تختلف من نشاط إلى آخر.

المتغير الثاني: حجم المؤسسة عند إنطلاق النشاط والذي رمزنا له ب tai، حيث نحاول معرفة ما إذا كان حجم المؤسسة عند إنطلاق النشاط له أثر على حجم العمالة مستقبلاً.

المتغير الثالث: عمر المؤسسة والذي رمزنا له ب age، هذا المتغير يشرح ما إذا كان عمر المؤسسة له أثر على كثافة اليد العاملة في المؤسسة، وهو يعكس مدى قدرت المؤسسة على توظيف اليد العاملة وتطورها مع عمر المؤسسة.

المتغير الرابع: حجم كتلة الاجور والذي رمزنا له ب sal، حيث نحاول معرفة ما إذا كان لحجم كتلة الاجور السنوية للمؤسسة أثر على التوظيف وعلى كثافة اليد العاملة المستخدمة من طرف المؤسسة.

المتغير الخامس: موقع المؤسسة وقربها من مؤسسات تمارس نفس النشاط والذي رمزنا له ب pro، ونحاول من خلال إدراج هذا المتغير معرفة تأثير تواجد العديد من المؤسسات في نفس المنطقة ويمارسون نفس نوع النشاط على كثافة اليد العاملة.

المتغير السادس: بيئة الأعمال أو محيط العمل ورمزنا له ب env، وهنا اردنا معرفة ما إذا كانت بيئة الأعمال التي تتواجد فيها المؤسسة تؤثر على استخدامها الكثيف لليد العاملة، وهل أن تواجدها المؤسسة في بيئة عمل مناسبة تشجع المؤسسة على زيادة عدد العمال لديها.

المتغير السابع: مستوى التكنولوجيا المستخدمة في المؤسسة والذي رمزنا له ب tec، وهو يعكس مستويات استخدام التكنولوجيا في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأثره على كثافة اليد العاملة.

المتغير الثامن: حاجة المؤسسة إلى يد عاملة ذات تأهيل ومهارة محددة ورمزنا له ب spe، يشرح هذا المتغير العلاقة بين كثافة اليد العاملة في المؤسسة وحاجتها إلى مهارات وكفاءات معينة.

المتغير التاسع: اعتماد المؤسسة على التوظيف عن طريق قنوات رسمية ورمزنا له ب emp_off، ويعكس هذا المتغير مدى اعتماد المؤسسة في عملية التوظيف على استخدام القنوات الرسمية (الاعلان في المجلات، في مواقع الانترنت ...)، وهو يعكس مدى توفير المعلومات على الطلب عن العمل من طرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في سوق العمل.

المتغير العاشر: التوظيف عن طريق توصيات من طرف اشخاص من داخل أو خارج المؤسسة ورمزنا له ب emp_rec، ويعكس مدى اعتماد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على التوظيف عن طريق المستخدمين الحاليين أو السابقين أو حتى عن طريق أشخاص من خارج المؤسسة، كإعتماد صاحب المؤسسة على الاقرب أو على الأصدقاء في عملية التوظيف، وهو ما يعكس عدم توفر المعلومة وانتشرها بشكل كاف في سوق العمل.

المتغير الحادي عشر: تبادل المعلومات عن سوق العمل بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ورمزنا له بالرمز ech_inf، هذا المتغير يسمح بمعرفة ما إذا كان هناك تعاون على نطاق واسع بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ما يخص المعلومات عن سوق العمل وتبادلها.

المتغير الثاني عشر: نقص المعلومات في سوق العمل ورمزنا له بالرمز man_inf، وهو متغير يسمح لنا بمعرفة ما إذا كانت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعاني من نقص المعلومات في سوق العمل، وخاصة تلك المتعلقة بعرض العمل وكذلك الأجور.

المتغير الثالث عشر: سهولة الوصول إلى سوق العمل المحلي ورمزنا له بالرمز acc، حيث أن من خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الاعتماد على سوق العمل المحلي، وسنحاول من خلال هذا المتغير قياس مدى تأثير سوق العمل المحلي على كثافة اليد العاملة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

المتغير الرابع عشر: معدلات دوران اليد العاملة والذي رمزنا له بالرمز rou، والذي سنحاول من خلاله قياس كثافة اليد العاملة ومعدل دوران اليد العاملة داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

2- أنشطة المؤسسات موضوع الدراسة .

اشتملت الدراسة على 867 مؤسسة، تتوزع على مختلف فروع النشاط كالتالي:

الجدول رقم (01): توزيع مؤسسات العينة حسب النشاط

أثر متغيرات سوق العمل في خلق مناصب العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

انشطة المؤسسات المعنية بالدراسة	نسبة المؤسسات	عدد المؤسسات	
أشغال الطرق، البناء.	40.5	351	البناء والأشغال العمومية
الفندقة، السياحة، الإطعام، النقل، الدراسات التقنية، الطباعة، الصيانة، كراء السيارات والعتاد.	27.2	236	الخدمية
تجارة الجملة للمواد الغذائية، تجارة الأثاث المكتبي والمتري، تجارة الاجهزة الإلكترونية والكهرومترية.	18.8	163	التجارية
الأجهزة الإلكترونية، الأجهزة الكهرومترية، تركيب الحواسيب، إنتاج مواد البناء، المواد الغذائية.	7.0	61	الصناعية
نشاط الزراعة والتغذية وتربية الأنعام.	6.5	56	الفلاحية

المصدر: من اعداد الباحث اعتمادا على الاستبيان.

تمثل المؤسسات التي تنشط في البناء والأشغال العمومية النسبة الكبر حيث تمثل 40.5% من عدد المؤسسات، تليها المؤسسات الخدمية بنسبة 27.2% والتجارية بنسبة 18.8%، في حين أن عدد المؤسسات الصناعية مثل 61 مؤسسة بنسبة 7%، والمؤسسات الفلاحية 56 مؤسسة ما يمثل 6.5%.

3- خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في العينة:

يمكن التعرف على أهم الخصائص للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في العينة من خلال الاجابات المقدمة في الاستبيان، وهو ما يلخصه الجدول التالي:

الجدول رقم (02): خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في عينة الدراسة

المتغير	الترميز	المتوسط	الانحراف المعياري	استنتاج الخصائص
عدد العمال عند انطلاق نشاط المؤسسة	tai	3.18	1.449	اغلب المؤسسات توظف من 6 إلى 10 عمال
عمر المؤسسة	age	3.13	1.393	متوسط عمر المؤسسة في العينة من 2 إلى 5 سنوات
حجم الكتلة الاجرية السنوية	sal	3.10	1.385	متوسط الكتلة الاجرية السنوية يتراوح ما بين 1000-1500 ألف دينار جزائري
مستوى التكنولوجيا	tec	2.48	2.426	مؤسسات العينة لا تستعمل التكنولوجيا

أثر متغيرات سوق العمل في خلق مناصب العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

المستخدمة					
مستوى التأهيل والكفاءة لليد العاملة المستخدمة	spe	2.67	3	1.027	مؤسسات العينة لا تحتاج إلى يد عاملة ذات كفاءة ومهارة عالية

المصدر: من اعداد الباحث اعتمادا على الاستبيان.

4- دراسة أثر خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على قدرتها التشغيلية :

سنحاول من خلالها هذه الدراسة التعرف عما إذا كانت خصائص المؤسسة في العينة هي أحد العوامل التي من شأنها تشجيع

المؤسسة الصغيرة والمتوسطة على خلق مناصب عمل جديدة ورفع قدرتها التشغيلية. ونلخص النتائج في الجدول التالي:

الجدول رقم(03): نتائج تحليل التباين لخصائص المؤسسة

2 . anova n_emp act tai age sal tec spe spe

Source	Partial SS	df	MS	F	Prob > F
Model	723.756891	24	30.1565371	44.63	0.0000
act	64.0079628	4	16.0019907	23.68	0.0000
tai	15.1105854	4	3.77764634	5.59	0.0002
age	37.5398879	4	9.38497199	13.89	0.0000
sal	1.93034001	4	.482585003	0.71	0.5824
tec	131.092463	4	32.7731158	48.50	0.0000
spe	.691706676	4	.172926669	0.26	0.9061
Residual	568.99282	842	.675763445		
Total	1292.74971	866	1.49278258		

المصدر: من اعداد الباحث اعتمادا على برنامج STAT نسخة 13.

يلخص الجدول السابق نتائج خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تثبت معنويتها، حيث نجد أربعة خصائص من ستة

اثبتت معنويتها، وتمثل النتائج في ما يلي:

● خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي أثبتت معنويتها عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha=0.01$)

- نشاط المؤسسة \Rightarrow act

- حجم عدد العمال عند انطلاق النشاط \Rightarrow tai

- عمر المؤسسة \Rightarrow age

- مستوى التكنولوجيا الذي تستعمله المؤسسة \Rightarrow tec

● خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي لم تثبت معنويتها:

- حجم الكتلة الاجرية السنوية \Rightarrow sal

- استخدام المؤسسة لليد العاملة ذات تأهيل ومهارة عالية \Rightarrow spe

5- دراسة أثر متغيرات سوق العمل على القدرة التشغيلية لمؤسسات في العينة:

أثر متغيرات سوق العمل في خلق مناصب العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

سنحلول من خلالها هذه الدراسة التعرف عما إذا كانت المتغيرات الخاصة بسوق العمل هي أحد العوامل التي من شأنها التأثير في

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على خلق مناصب عمل جديدة. ونلخص النتائج في الجدول التالي:

الجدول رقم(04): نتائج التحليل لتباين متغيرات سوق العمل

Source	Partial SS	df	MS	F	Prob > F
Model	616.254769	24	25.6772821	31.96	0.0000
emp_off	84.9249184	4	21.2312296	26.43	0.0000
emp_rec	66.4212953	4	16.6053238	20.67	0.0000
ech_inf	21.4861215	4	5.37153039	6.69	0.0000
man_inf	18.1849929	4	4.54624822	5.66	0.0002
acc	113.27166	4	28.3179149	35.25	0.0000
rou	204.351251	4	51.0878128	63.59	0.0000
Residual	676.494942	842	.803438174		
Total	1292.74971	866	1.49278258		

المصدر: من اعداد الطالب إعماداً على برنامج STAT نسخة 13.

يلخص الجدول السابق متغيرات سوق العمل، التي أثبتت معنويتها في التأثير على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تكثيف استخدام اليد العاملة، وتلاحظ من خلال الجدول أن كل المتغيرات قد أثبتت معنويتها عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha=0.01$)

6- تقدير النموذج

باستعمال البرنامج الاحصائي STAT13 فإن مرحلة التقدير الاولى تعطي النتائج التالية:

الجدول رقم(05): مرحلة التقدير الأولية

```

1 . *(15 variables, 867 observations pasted into data editor)
2 . oprobit n_emp act tai age sal pro env tec spe emp_off emp_rec ech_inf man_inf acc rou

Iteration 0: log likelihood = -1285.5556
Iteration 1: log likelihood = -916.50239
Iteration 2: log likelihood = -905.46486
Iteration 3: log likelihood = -905.43638
Iteration 4: log likelihood = -905.43638

Ordered probit regression
Log likelihood = -905.43638
Number of obs = 867
LR chi2(14) = 760.24
Prob > chi2 = 0.0000
Pseudo R2 = 0.2957

```

n_emp	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
act	.5964596	.0524762	11.37	0.000	.4936082 .699311
tai	.0160194	.0699732	0.23	0.819	-.1211256 .1531643
age	-.0482236	.0385144	-1.25	0.211	-.1237104 .0272633
sal	-.0205305	.0684347	0.30	0.764	-.113599 .1546599
pro	.0595607	.0494294	1.20	0.228	-.037319 .1564405
env	.0303361	.0445257	0.68	0.496	-.0569326 .1176048
tec	.327725	.0420435	7.79	0.000	.2453213 .4101287
spe	.0440841	.0431642	1.02	0.307	-.0405162 .1286844
emp_off	-.312447	.0481875	-6.48	0.000	-.418001 .218001
emp_rec	-.0579679	.036106	-1.61	0.108	-.1287345 .0127986
ech_inf	-.0408207	.0424613	-0.96	0.336	-.1240433 .0424019
man_inf	-.3160494	.0466999	-6.77	0.000	-.4075794 .2245193
acc	-.4418573	.0513607	-8.60	0.000	-.5411922 .5425224
rou	-.5588774	.0444707	-12.57	0.000	-.6460384 .4717164
/cut1	.8381321	.370702			1.115694 1.564695
/cut2	1.794352	.3711981			1.066817 2.521887
/cut3	3.507746	.3871883			2.748871 4.266621
/cut4	4.385285	.3991004			3.603063 5.167507

المصدر: من اعداد الباحث إعماداً على برنامج STAT نسخة 13.

بعد عملية التقدير باستخدام برنامج STATA13، نلاحظ أن المتغير act والذي يمثل نوع نشاط المؤسسة له اشارة موجبة

وهذا يدل على أن هذا المتغير له أثر موجب على حجم العمالة في المؤسسة، وهذا يعني أن نوع نشاط المؤسسة يؤثر إلى حد كبير على عدد المناصب التي تم خلقها بمستوى معنوية 1%.

كذلك حجم العمال tai لدى المؤسسة عند انطلاق النشاط له اثر موجب على عدد العمال الذين تم توظيفهم لاحقاً لاكن بلرجة معنوية ضعيفة. كما أن عمر age المؤسسة هنا له إشارة سالبة مما يدل على أن عمر المؤسسة له أثر سلبي على عملية توظيف عمال جدد، إذا أن أغلب المؤسسات تراجع لديها الحاجة إلى يد عاملة جديد مع إدياد عمر المؤسسة، إذ أن أغلب المؤسسات تغطي حاجاتها من اليد العاملة خلال السنوات الأولى من النشاط.

وتدل الاشارة الموجبة لكثلة الجور السنوية sal على أن هذه المؤسسات تميل إلى التوظيف أكثر، وهو ما يدل على ارتفاع كثلة الاجور السنوية التي تقدمها المؤسسة بهدف الحفاظ على العمال المشتغلين لديها، وجلب عمال آخرين عن طريق التحفيز بإستعمال الاجور، إلا أن هذا المتغير له معنوية ضعيفة $P > |z| = 0.76$. كما أن مؤشر موقع المؤسسة وقربها من مؤسسات تمارس نفس النشاط pro له إشارة موجب وهو غير معنوي، وهذا يدل على أن تواجد العديد من المؤسسات في نفس المنطقة وتمارس نفس النشاط يدفعها إلى التوظيف بشكل أكبر وهذا ناتج على المنافسة في ما بينها. كما أن مؤشر المحيط الذي تنشط فيه المؤسسة env له إشارة موجبة حيث يدل صراحة على أن المحيط الذي يشجع المؤسسة يؤثر مباشرةً على حاجتها لليد العاملة ويساعدها على خلق مناصب عمل أكثر.

وفي ما يخص مستوى التكنولوجيا المستخدمة من طرف المؤسسة tec، و حاجة المؤسسة إلى يد عاملة مؤهلة spe، فإن الإشارة الموجبة لهذين المتغيرين يدل على أن المؤسسات التي تستخدم مستويات من التكنولوجيا توظف أكثر من غيرها من المؤسسات الأخرى، وكذلك نفس الشيء بالنسبة للمؤسسات التي تحتاج إلى يد عاملة مؤهلة.

اما فيما يخص قوات التوظيف أو طرق التوظيف والمتمثلة بالمتغيرين emp_off والذي يمثل إعتقاد المؤسسة في عملية التوظيف عن الاعلان، و المتغير emp_rec والذي يمثل إعتقاد المؤسسة في عملية التوظيف عن التوصيات من طرف اشخاص أو اعتمادها في التوظيف على المعارف والأقرب، والإشارة الموجبة للمتغير emp_off تدل على أن المؤسسات التي تقوم بتوظيف أكثر تعتمد عن الاعلان والقنوات الرسمية في إختيار عمالها، وهو ما يسمح لها بإختيار العمال بطريقة مهنية، وبالتالي يؤثر إيجابا على نشاطها وعلى قدرتها لخلق مناصب عمل جديد، وهي تعتمد بشكل أقل من غيرها من المؤسسات في التوظيف عن طريق التوصيات والمعارف أو ما شابه ذلك والتي تعتبر قوات غير رسمية في عملية التوظيف.

اما في ما يخص المتغير ech_inf والذي يمثل مدى تبادل المعلومات بخصوص سوق العمل بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فإن الإشارة السالبة تدل على عدم قيام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بتبادل المعلومات في ما بينها حول سوق العمل، وهو ما تأكده ايضا الإشارة السالبة للمتغير man_inf والذي يمثل عدم توفر معلومات حول سوق العمل بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. وتوضح الاشارة الموجبة للمتغير acc سهولة وصول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى سوق العمل المحلي، وهو ما يعكس احد اهم خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بإعتمادها على سوق العمل المحلي بصورة كلية تقريباً.

يوضح التغير IOU معدلات دوران اليد العاملة، أي عدد العمال الذين تخلوا عن عملهم واضطرت المؤسسة لتعويضهم بعمال آخرين، حيث أن درجة المعنوية لهذا المتغير مرتفعة أكثر من 1%، وهو يعكس مدى معدلات الدوران المرتفعة لليد العاملة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وعدم قدرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على الإحتفاظ بالعمال العاملين لديها، وذلك لأن اغلبية العمال يبحثون على فرص احسن للعمل في القطاع الخاص أو ربما يتجهون نحو القطاع العمومي وبالتالي مغادرة المؤسسة، وبالتالي تجد المؤسسة نفسها في

أثر متغيرات سوق العمل في خلق مناصب العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

حالة عدم الاستقرار من ناحية توفير عمال لديها، وهو يؤثر سلباً على نشاط المؤسسة وكذلك ينعكس سلباً على قدرتها في خلق مناصب عمل جديدة.

ومن أجل تحسين النموذج نقوم بحذف المتغيرات ذات المعنوية الاحصائية الضعيفة، التي ليست لها دلالة احصائية في الجدول

الموالي:

الجدول رقم (06): نتائج التقدير بعد حذف المتغيرات غير المعنوية

```

13 . ologit n_emp act tec emp_off man_inf acc rou

Iteration 0:   log likelihood = -1285.5556
Iteration 1:   log likelihood = -955.17152
Iteration 2:   log likelihood = -922.5535
Iteration 3:   log likelihood = -921.659
Iteration 4:   log likelihood = -921.65874
Iteration 5:   log likelihood = -921.65874

Ordered logistic regression              Number of obs   =           867
LR chi2(6)                                =           727.79
Prob > chi2                                =           0.0000
Pseudo R2                                  =           0.2831

Log likelihood = -921.65874

```

n_emp	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
act	1.030862	.0894332	11.53	0.000	.8555766 1.206148
tec	.6353805	.0576966	11.01	0.000	.5222973 .7484637
emp_off	.5301462	.0762745	6.95	0.000	.380651 .6796415
man_inf	-.5064676	.0789425	-6.42	0.000	-.661192 -.3517433
acc	.8073098	.085661	9.42	0.000	.6394174 .9752022
rou	-.9407049	.0745005	-12.63	0.000	-1.086723 -.7946866
/cut1	1.808117	.50528			.8177866 2.798448
/cut2	3.412002	.5088882			2.414599 4.409404
/cut3	6.314798	.5504282			5.235979 7.393618
/cut4	7.811111	.5764768			6.681237 8.940985

المصدر: من اعداد الباحث اعتماداً على برنامج STAT نسخة 13.

بعد إجراء اختبار معنوية المعلمات فقد إتضح أن جميع المعلمات ذات دلالة احصائية عند مستوى المعنوية 1%.

الخلاصة:

من خلال معالجة المعطيات المتحصل عليها من الدراسة الميدانية، فقد تبين أن الزيادة في عدد العمال الذين يتم تشغيلهم من طرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة n_emp، والذي يعكس قدرة هذه المؤسسات على خلق مناصب العمل، يمكن تفسيره بالمتغيرات act والذي يمثل نوع النشاط والمتغير tec والذي يمثل مستوى التكنولوجيا الذي تستعمله المؤسسة، وكذلك المتغير emp_off والذي يمثل اعتماد المؤسسة على القنوات الرسمية للتوظيف، والمتغير man_inf والذي يمثل نقص المعلومات عن سوق العمل وهو متغير يحد من الطلب على العمل من طرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والمتغير acc والذي يمثل قدرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على الوصول إلى سوق العمل المحلي واعتمادها عليه بشكل شبه كلي، والمتغير rou والذي يمثل تحلي العمال عن عملهم لدى المؤسسة بغية العمل في مؤسسة أخرى أو تفضيلهم البحث عن عمل آخر وهو ما يدل على الدخول في بطالة إحتكاكية) يكبح من القدرة التشغيلية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ويضعفها ويحد من قدرة المؤسسة على خلق مناصب عمل جديدة.

- 1 - تومي صالح، مبادئ التحليل الاقتصادي الكلي، دار أسامة للطباعة والنشر، الجزائر، 2004.
- 2 - قصاب سعديّة، اختلالات سوق العمل وفعالية سياسات التشغيل في الجزائر 1990-2004، اطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الجزائر، 2006، ص: 83.
- 3 - Michel Lallement, Travail et emploi: le temps des métamorphoses, Harmattan, Paris, 1994, P: 149.
- 4 - Gérard Duthil, économie de l'emploi et du chômage, Ellipses, Paris, 1994, P: 84.
- 5 - Jean Jacques Paul, la relation formation emploi, un défi pour l'économie, Economica, Paris, 1989, P: 63.
- 6 - Joël Jalladeau, Introduction à la macroéconomie: Modélisations de base et redéploiements contemporaines, 2ème édition, De Boeck Université, Bruxelles, 1998, P: 433.
- 7- قصاب سعديّة، مرجع سبق ذكره، ص: 84.
- 8 - علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها: دراسة تحليلية تطبيقية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005، ص 48.
- 9- Jean Yves Capul Oliver Garnier, dictionnaire d'économie et de sciences sociales, HARTIER, Paris, 1994, P: 39.
- 10 - عبد الله بن محمد المالكي، أحمد بن سليمان بن عبيد، العائد الاقتصادي للاستثمار في التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية، جامعة الملك سعود، سبتمبر، 2003.
- 11 - بالقاسم العباس، البطالة ومستقبل أسواق العمل في دولة الكويت، سلسلة اجتماعات الخواء، العدد 26، المعهد العربي للتخطيط، الكويت مارس 2008، ص: 09.
- 12- قصاب سعديّة، مرجع سبق ذكره، ص: 88.
- 13 - Jean Jacques Paul, opcit, P:83
- 14 - Gerard Duthil, opcit, P:105 –106.