جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير
تحت الرعاية السامية للسيد رئيس الجامعة
الأستاذ الدكتور عمر فرحاتي

الملتقى الوطني حول
إشكالية إستدامة المؤسسات
الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

الملتقى الوطني
حـــول
إشكالية إستدامة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر

المحاور

المحور الأول: دراسة أشكال و وسائل دعم الدولة الجزائرية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
المحور الثاني: الصعوبات والعراقيل التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.
المحور الثالث: متطلبات استدامة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
المحور الرابع: المعايير المحاسبية الدولية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
المحور الخامس: دور الهيئات الحكومية في إستدامة المؤسسات.
المحور السادس: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومسؤوليتها المتعلقة بالإستدامة البيئية .
المحور السابع: قياس مؤشرات إستدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
المحور الثامن: الحلول والمقترحات لإستدامة المؤسسات الجزائرية

يـــومي
07/06
ديسمبر 2017

قاعه المحاضرات الكبرى ابوالقاسم سعد الله
بالقطب الجامعي بالشط

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر – الوادي-
كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير

الملتقى وطني حول إشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	
رئيس الملتقى	د. عوادي مصطفى
رئيس اللجنة العلمية	د. يونس الزين
مقرر اللجنة العلمية	د. رضا زهواني
رئيس اللجنة التنظيمية	د. موسى جديدي
نائب رئيس اللجنة التنظيمية	د. لعبيدي مهاوات
تاريخ إنعقاد الملتقى	يومي 06 و 07 ديسمبر 2017
البريد الإلكتروني للملتقى	Durabilite39@gmail.com

بطاقة معلومات المداخلة	
المحور رقم - -	دور الهيئات الحكومية في استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
عنوان المداخلة	الاقتصاد السياسي كمحرك لسياسة التشغيل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
الإسم واللقب	علي قابوسة
المؤهل العلمي	دكتوراه
الوظيفة	أستاذ محاضر أ
التخصص	-
المؤسسة	جامعة الوادي
ملاحظات	-

الاقتصاد السياسي كمحرك لسياسة التشغيل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

ملخص

تساهمالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في رفع الناتج المحلي الإجمالي، بالإضافة إلى مساهمتها في القضاء على مشكل البطالة الذي يتفاقم يوما بعد يوم، مما أدى إلى الاهتمام به ومن الواضح انه يقوم أيضا بدور فعال في التطور و النمو الاقتصادي للدول، وهذا يتأتى بوجود السياسات اقتصادية لها استراتجية في ادابيات الاقتصاد السياسي من خلال تدخل العدين الاقتصادي والسياسي معا، والتي تختلف بصورة أسياسية عن طريق ما يعرف بالتحليل الاقتصادي السياسي (mainstream) المجرد من العناصر الاساسية عن تحليل الظواهر الاقتصادية.

الكلمات المفتاحية: الاقتصاد السياسي ،المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، التشغيل .

مقدمة

بدأ التفكير الجدي في بلورة سياسات التشغيل و تنظيمها و التحكم في اتجاهاتها نتيجة لتفاقم الأزمات الاقتصادية و تفاقم سلبياتها على جهاز الإنتاج في العالم خاصة في الثمانينات من القرن الماضي حيث تعطلت نسبة كبيرة من طاقات العمل. و بدت البطالة و كأنها شبح مفزع يهدد الكيان الاجتماعي بأكمله . و لم تعد كما تصورها البعض ضرورة يحتمها الأداء اللإقتصادي أو كمخزون من قوة العمل يساعد على إعادة التوازن الاقتصادي،و بالتالي و تحت ضغط البطالة لم يعد التشغيل مجرد نتيجة للنمو الاقتصادي كما تطرحه النظريات الاقتصادية بل أصبح موضوع سياسة تضبط من خلاله الى حد بعيد السياسات الصناعية و الاستثمار و التهيئة الترابية و كذلك المداخيل و قوانين الشغل إلخ ...و رغم المجهودات المبذولة فإن التقلبات الاقتصادية العالمية و برامج التعديل الهيكلية جعلت النتائج دون المأمول و خاصة في الدول العربية ، إذ تفاقمت ظاهرة البطالة بجميع أشكالها الهيكلية أو الظرفية،ومن المتوقع أن تزداد الضغوط حدة بفعل تزايد عدد طالبي الشغل الإضافيين في السنوات القادمة .

لذا فإنه وجب التفكير في استنباط و تنفيذ حلول للحد من البطالة و دفع التشغيل وفق مقاربات مستجدة .

إن الشغل بالمعنى التقليدي للكلمة أي الشغل لمدة غير محددة و بأجر في مؤسسات كبرى تقلص بصفة محسوسة و أصبح شائعا أن نسمع أن العمل مفقود . فإذا كان الأمر كذلك

فيجب على العارفين (أصحاب القرار) أن يقولوا ذلك بكل وضوح و يتعين عليهمأن يعملوا أفواج المتخرجين بالطريقة التي سيضمنون بها لقمة العيش سواء بالمساعدات العمومية أو بأشكال أخرى .

و إذا ما وضعنا الأمور في نصابها فإن العمل ليس نادرا أكثر من الماء الذي نشربه أو الهواء الذي نتنفسه . فهو نشاط يسمح بخلق الثروة للاستجابة لحاجة معينة ،و بما أن العمل موجود فما علينا إلا أن نحدث الإطار الذي سيمارس فيه و هو الشغل .

وعلية نطرح المشكلة التالية

ما هي السياسات الكفيلة بحل مشكل التشغيل في المؤسسات الصغيرة المتوسطة

وقد قسمت هذه الورقة البحثية الي ثلاث محاور

المحور الاول:التخطيط السياسي للتشغيل

المحور الثاني:اتساع المفهوم الاجتماعي للتشغيل

المحور الثالث:دورالمؤسسات الصغيرة والمتوسطةفي عملية التشغيل

المحور الاول: التخطيط السياسي الي التشغيل

إن كثير من الدول اعتمدت على التخطيط للتنمية الاقتصادية والاجتماعية كخطوط عريضة لتوجهاتها الاقتصادية والاجتماعية.

وفي هذا الإطار شاع الاعتماد على مفهوم سياسات التشغيل. وبالرغم من اختلاف طرق الاستعمال واعتبارا لخصوصيات الدول الاقتصادية منها والاجتماعية فقد ساد تعريف عام لهذا المصطلح على أنه مجموعة من التوجهات التي تتبناها الدولة من أجل تأمين[1]:

أكبر قدر ممكن من فرص العمل المجزية لمواطنيها من خلال الإعفاءات والحوافز والتشجيعات دون الإخلال بالسياسات الاقتصادية العامة للبلد ؛الملائمة بين تأهيل الموارد البشرية وحاجيات الاقتصاد ؛مرونة سوق الشغل عن طريق مراجعة تشريع العمل.

وقد بدأ التفكير الجدي في بلورة سياسات التشغيل و تنظيمها و التحكم في إتجاهاتها نتيجة لتفاقم لازمات الاقتصادية و احتداد سلبياتها على نظم الإنتاج في العالم،خاصة منذ ثمانينات القرن الماضي حيث تعطلت نسبة كبيرة من طاقات العمل، وبدت البطالة و كأنها شبح مفزع يهدد الكيان الاجتماعي بأكمله، ولم تعد كما تصورها البعض قبل الحرب العالمية الأولى ضرورة يعتمها الأداء الاقتصادي أو كمخزون من قوة العمل يساعد على إعادة التوازن الاقتصادي.

وبالتالي –وتحت ضغط البطالة– لم يعد التشغيل مجرد نتيجة للنمو الاقتصادي كما تطرحه النظريات الاقتصادية بل أصبح موضوع سياسة تضبط من خلاله وإلى حدّ بعيد :

السياسات الصناعية وسياسات الاستثمار وسياسيات التهيئة وسياسيات المداخيل قوانين الشغل

وفي هذا السياق العام، فإن تخطيط سياسات التشغيل في الوطن العربي لم تشذّ عن القاعدة حيث تطورت هذه السياسات تحت تأثير العوامل الاجتماعية والاقتصادية محليا ودوليا.

وبالرغم من القواسم المشتركة فإن المتأمل في واقع التشغيل في البلدان العربية يلاحظ تباين السياسات من بلد إلى آخر وذلك حسب الخصوصيات الوطنية من حيث حجم الثروات المتوفرة و النمو الديمغرافي.

فالبلدان النفطية ذات الكثافة السكانية المحدودة احتاجت لبناء صناعتها النفطية الى يد عاملة أجنبية نتيجة عدم توافرها وطنيا بينما شجعت البلدان العربية غير النفطية نتيجة السياسات الأوروبية الجديدة للحد من الهجرة منذ نهاية السبعينات و استفحال الأزمة الاقتصادية العالمية في الثمانينات و تفتح أوروبا الغربية على جارتها الشرقية في السنوات الأخيرة.

و استنادا إلى هذه التطورات سارعت العديد من الدول العربية وخاصة في البلدان كثيفة السكان ومحدودة الموارد منذ الثمانينات إلى بلورة اتجاهات جديدة أولت سياسات التشغيل قدرا كبيرا من العناية عن طريق وضع العديد من الآليات المشجعة على التشغيل في مختلف المجالات ومنها بالخصوص :

برامج تشغيل الشباب ..

تمويل سياسات تدعيم التنمية المحلية

برامج التعاون الاقتصادي الدولي في مجال الشغل

وبالرغم من هذه المجهدات المبذولة في هذه الفترة فإن سياسات التشغيل في لبلدان العربية كانت محدودة النتائج بحكم الصعوبات التي اعترضنها في التطبيق. كان لبرامج التعديل الهيكلي وللتقلبات الاقتصادية العالمية دور سلبي فيها.

وقد أدى هذا الوضع في السنوات الأخيرة إلى أرباك أسواق العمل في العديد من الأقطار العربية وتفاقمت ظاهرة البطالة بجميع أشكالها و تفشّت أنواع من التشغيل كانت إلى عهد قريب غير مرغوب فيها مثل التشغيل الهامشي والتشغيل غير المعياري.

ومن المتوقع أن تتواصل الضغوطات الحالية على سوق الشغل في الوطن العربي نظرا لتزايد عدد طالبي الشغل الإضافيين في السنوات القادمة بفعل التزايد السكاني المقدر في سنة 1995 بحوالي 2.8 % في المعدل العام[2].

وتفيد المعطيات الديمغرافية أن حجم السكان في المنطقة العربية ارتفع من حوالي 160 مليون نسمة سنة 1980 الى حوالي 389.38 مليون نسمةسنة 2017.

ورغم السياسات التي تعتمدها بعض الدول العربية للحد من الزيادة السكانية خاصة (تونس نسمة 11.11نسمة 2017) و المغرب (33مليوننسمة2017)

ومصر 92.600مليونسنة2017) ،فمن المنتظر حسب بعض التوقّعات أن يبلغ عدد سكان الوطن العربي حوالي 400 مليونا سنة 2020 [3].

مما سينجّر عن هذا ضغوطات جديدة على الخدمات الاجتماعية والمرافق العمومية كالسكن والطرقات والخدمات الصحية والتعليمية وغيرها.

وسيكون لهذا التزايد السكاني انعكاسات مباشرة على سوق العمل نتيجة نموّ السكان الذين هم في سن العمل. وتفيد المعطيات

أن هذه الشريحة ارتفعت من حوالي 50% من إجمالي السكان سنة 1980 الى 64,5 % 2017.

يتبين إذن من هذا التقديم الموجز لواقع التشغيل في الوطن العربي ضرورة التفكير بجدية في صياغة حلول عملية من شأنها تعظيم فرص العمل والتقليص من حدّة البطالة التي تستفزّ كرامة المواطن العربي وفق معالجات جديدة تواكب التحولات الاقتصادية والاجتماعية وما تقتضيه من مفاهيم وسلوكيات ومقاربات مستجدة.

المحور الثاني: اتساع المفهوم الاجتماعي للشغل

لعل من أبرز التحديات التي تشهدها أقطار الوطن العربي مثل ما هو الشأن في العديد من بلدان العالم قضية التشغيل لما لهذه المسألة من ارتباط وثيق بالاستقرار السياسي والتنمية الاقتصادية والرقي الاجتماعي باعتبار أن الشغل حق طبيعي لكل مواطن وشرط من شروط تحقيق الذات وحفظ الكرامة وتجسيم المواطنة الفاعلة وحفز الهمم واستنهاضها للمشاركة المجدية وتجسيد الديمقراطية الاجتماعية وضمان التنمية الشاملة.

وفي هذا التوجه الجديد اعتبر التشغيل عاملا من عوامل تحسين الطلب الداخلي الذي يساهم في تحسين مستوى الاستهلاك باعتباره أحد المؤشرات الثلاثة للتنمية البشرية وهي أمل الحياة ومستوى التعليم ومستوى العيش الذي تدخل في احتسابه القدرة الشرائية.

كما أن تحسين مستوى الاستهلاك يؤثر بدوره إيجابيا على الاستثمار وإعادة الاستثمار والتوظيف الأمثل لطاقات الإنتاج وللبنية الأساسية.

وبقدر ما اتسع المفهوم الاجتماعي للتشغيل، اتسع مفهومه الاقتصادي ليشمل مفاهيم الكفاءة المهنية والقدرة على التصور والمبادرة وعقلية الإنتاج ومرودية العمل، متجاوزا بذلك مجرد القدرة البدنية على الإنتاج.

وفي هذا المنظور أصبح الإنسان في منظومة العمل الجديدة هدفا ووسيلة.

ففي الوقت الذي أصبح فيه الإنسان غاية التنمية، بات أقوى أداة للإنتاج إذ بدونه لا يمكن السيطرة على التكنولوجيا والاستفادة منها. وهنا تظهر أهمية أنظمة التعليم والتدريب والتكوين المهني بأشكالها المتعددة وكذلك أنظمة التشغيل وأدوات التصّرف في سوق العمل لتحقيق الهدف المزدوج والمتمثل في الترقية المهنية والاجتماعية لطالب الشغل من ناحية والاستجابة بالسرعة المطلوبة لحاجة المؤسسة من المهارات الضرورية من ناحية ثانية[4].

ولقد ازدادت إشكالية التشغيل تعقيدا في ظل المرحلة الانتقالية إلى اقتصاد السوق التي تشهدها البلدان العربية وما تقتضيه من إعادة هيكلة الاقتصاد وخوصصة المؤسسات العمومية ذات الطابع التنافسي وضرورة مراجعة قوانين الشغل.

وبقدر ما كانت هذه الإجراءات ضرورية، بقدر ما يجب تطوير السياسات الاجتماعية والارتقاء بها من سياسات مصاحبة للتنمية الاقتصادية إلى اعتبارها شرطا أساسيا من شروط تحقيقها.

1- التشغيل ومقتضيات العولمة:

لقد تعقدت إشكالية التشغيل كذلك في ظل الظروف العالمية الراهنة و المتمثلة في التجمعات الاقتصادية الإقليمية كالاتحاد الأوروبي و انعكاساتها على تنقل اليد العاملة، و تحرير التجارة الدولية بمقتضى اتفاقيات المنظمة العالمية للتجارة التي تعوض اتفاقيات اللغات وما سيكون لها من تأثيرات محتملة على التشغيل في ظل ما أصبح يصطلح عليه بالعولمةعلماً بأن حجم البطالة في العالم حاليا يقدر بـ 199.7 مليون عاطل عن العمل كلياً سنة 2016[5].

و تشير بعض الأعمال الإستشرافية(المتشائمة) الى أن 20% فقط من العمالة العالمية المقدرة حاليا بـ 3مليارات،ستكون كافية لحاجات الإقتصاد الدولي في السنوات القادمة.

ومهما يكن من أمر فإن المؤكد من خلال المؤشرات الحالية أن العولمة تتطور في مجال الانتاج و العمل في اتجاهين متكاملين تحت وقع تقنيات الانتاج الجديدة ومنها على وجه الخصوص تقنيات المعلومات و الاتصال.

- الاتجاه الاول نحو إضفاء الطابع التجريدي على مسارات الانتاج.
- الاتجاه الثاني نحو إضفاء الطابع الذهني على مسارات العمل.

وهذا يفضي بالنتيجة الى الانتقال التدريجي من مفهوم اليد العاملة الى مفهوم العقل العامل بفعل التحولات العميقة التي تميز مرحلة التنمية الحالية في مفهوم العام.

و تبرز هذه التحولات بجلاء من خلال التوصيف الذي يقدمه برنو جارسون لمراحل التقدم الإنساني[6].

طبيعة الإقتصاد	العنصر المحدد	عنصر الانتاج القيمة	الفاعل الاقتصادي الاستراتيجي	الاستراتيجية
الصيد و الجني الزراعة الصناعة مجتمع الاتصال	تأمين الحياة إعادة الانتاج reproduction العمل الاختيار choix	الجسم الارض راس المال الكفاءة competence	القبيلة الدول او المجموعات الاقطاعية. المؤسسة التنظيم الشبكي	صراع مع الطبيعة الصراع العسكري تقنيات الانتاج. إحكام التصرف في المعلومات و وسائل الاتصال

- تسريع و تأثر النمو في التعليم و التكوين المهني التطبيقي بدرجة أسرع من النمو في التعليم العام.
- التوفيق بين التعليم الأساسي العام (والتعليم المهني) لإعداد الشباب إعدادا أفضل لسوق العمل.
- المراجعة الدورية و المنتظمة لبرامج التعليم والتكوين مسايرة لمقتضيات سوق العمل.

و مواكبة لهذه التحولات الاقتصادية و التكنولوجية تنامي وعي المخططين في العديد من البلدان لضرورة مراجعة أنظمة التربية و التكوين، وذلك بالتركيز على[7]:

- وضع برامج خاصة يتم فيها التعاقب بين التدريب و العمل.

- تشجيع الأساليب التربوية التي تنمي التفكير و الإبداع و الإبتكارللإرتقاء بالقدرات الذهنية لدى الشباب.
- وضع الجسور بين أنظمة التعليم و التكوين.
- تشجيع الشباب على التخلي عن بعض الممارسات الموروثة السلبية تجاه الرغبة في التوظيف و إشاعة روح المبادرة و الرغبة في المخاطرة بتحمل مسؤولية العمل للحساب الخاص.
- زيادة الوعي بالآفاق و الفرص التي تتيحها تقنيات المعلومات و الاتصال.

وفي هذا السياق العام يمكن الاشارة الى بعض التجارب الناجحة مثل التجربة الألمانية و النمساوية و السويسرية، والتي تهدف الى تأخير دخول الشباب الى الحياة المهنية بصفة مبكرة، وذلك عن طريق إجراء دورات تدريبية في المؤسسة وهو ما يطلق عليه بالنظام الثنائي الذي يشمل التأهيل بالتداول بين المدرسة و المؤسسة، و يشمل هذا النظام الموزدوج في التجربة الألمانية بين65و70 من الشباب.

2- العوامل المحددة للمقاربات الجديدة للتشغيل:

تأسيسا على ما تقدم يمكن إجمال المرتكزات الأساسية لتخطيط الموارد البشرية في مجال التشغيل في ثلاثة محاور[8]:

- الهيكلة الجديدة لسوق التشغيل.
- محاورالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- حركة المناولة و العودة إلى المؤسسات الفردية.

3- الهيكلة الجديدة لسوق العمل:

لقد أدرك مخططو الموارد البشرية في مجال التشغيل ان تقنيات الانتاج الحديثة، وما سينتج عنها من أنماط إنتاج و تنظيمات عمل جديدة (إضافة الى ضغوطات طالبي العمل المسيطرة في البلدان النامية) ستحدث في السنوات القادة تطورا في هيكلية سوق العمل تسقط معها كما هو الحال في عديد اسواق العمل الحدود بين البطالة و التشغيل بالمعنى المتعارف عليه تحت تأثير أشكال النشاط و وضعيات العمل بالتجريب و التربصات. و مختلف التواقيت المرنة، كل هذه الصيغ سواء أكانت بإرادة العمال او دون إرادتهم تتموضع على المستوى الاقتصادي و الاجتماعي بين وضعية التشغيل و وضعية اللانشاط(التقاعد المبكر، التربصات،العمل غير المعلن..) و وضعية البطالة.

فبقدر ما كانت القراءة واضحة في سوق العمل التقليدية(سليلة الثروة الصناعية) بقدر ما أصبحت ضبابية ومعقدة في ضوء المنافسة الشديدة بين المؤسسات الإقتصادية و أشكال التعاون الشبكي بينها، ونتيجة لذلك فقد تداخلت و تقاطعت مختلف الوضعيات في سوق العمل التي باتت متكونة من ثلاثة توجهات[9]:

التوجه الأول: التركيز على الإنتاج المحوري للمؤسسة بإستعمال النواة الصلبة للعمال عن طريق العقد غير محدود المدة.

التوجه الثاني: الإستعانة بالعمل محدود المدة و العمل الجزئي و التربصات.

التوجه الثالث: الإستعانةبالمناولين و العمال المستقلين للقيام بالأنشطة المستبعدة.

و يمثل التوجه الثالث(الذي يهمنا هنا) أهمية قصوى بالنسبة لتنشيط سوق التشغيل،إذ تكمن فيه عدة مزايا منها ضمان التوظيف الذاتي و توليد فرص العمل للآخرين و تحسين القدرة التنافسية للمؤسسات الكبرى.

وهذه الهيكلة الجديدة لسوق العمل تحمل على القول بضرورة مراجعة مفهوم العمل كما تبلور تدريجيا منذ بدايات الثورة الصناعية، و المتمثل في مصطلحات عرض و طلب العمل.

فعرض العمل من قبل المؤسسة لم يعد يقتصر على عرض العمل المأجور بل أصبح يشمل أيضا فرص المناولة و الشراكة مع المؤسسات في إطار الإتجاهات الجديدة نحو تخريج الأنشطة externalisation.

أما طلب العمل المتأتي من الأفراد فلم يعد يقتصر هو أيضا على طلب العمل المؤجر بل أصبح يشمل الرغبة في العمل المستقل و إحداث المشاريع،وما يتبع ذلك من رغبة في التأهيل المناسب و التمتع بالحوافز و بالقروض الميسرة.

دورالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في العملية التشغيلية:

لا يوجد تعريف دقيق للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فالمؤسسات التي تعتبر في الدول المتقدمة صغرى، تعتبرها الدول النامية كبرى، كما يوجد أكثر من تعريف في الدولة الواحدة. و لقد تبنت الدول معايير مختلفة لتعريفها و من أهم المعايير الشائعة: معيار العمال، معيار رأس المال، معيار المبيعات و الإيرادات، معيار الإنتاج، معيارالتقنية المستخدمة، معياراستهلاكالطاقةو لكن أكثر المعايير شيوعا هو عدد العاملين بها، و هنا يوجد أيضا اختلاف حول الحد الأعلى و الأدنى لعدد العاملين مثلا في ألمانيا لا يزيد العدد على 49 عامل و في انجلترا 200 عامل و 300 عامل في

اليابان. وتونس 100 عاملا و الجزائر 49 عاملا إلي 250 عاملا [2]غم هذا الاختلاف يمكن سرد بعض التعاريف نذكر منها

بعض الدول تعرفها على أنها المؤسسات التي لا يتجاوز عدد العاملين فيها 250 مشتغلا.[10]

أما في بلدان الشرق أسيا و في دراسة حديثة عن المؤسسات المتوسطة والصغيرة قام بها إتحاد دول بلدان جنوب شرق أسيا ASEAN فقد اعتبر أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي التي يكون عدد عمالها أقل من 100 عامل

أما لجنة الأمم المتحدة التنمية الصناعية فتعرف المؤسسات المتوسطة وصغيرة في الدول النامية على أنها كل مؤسسة يعمل بين اقل من 90 عامل، أما بالنسبة للدول المتقدمة فتكون فالمؤسسة الصغيرة والمتوسطة اذا كانت تشغل اقل من 500 عام

ويعرف البعض المؤسسات الصغيرة والمتوسطةبأنها "تلك المؤسسات التي يدخلها حجمها دائرة المؤسسات التي تحتاج للدعم والرعاية والنابعة من عدم قدرتها الفنية أو المالية على توفير هذا الدعم من مواردها وقدراتها وإمكانياتها الذاتية[11]

ثانيا: التشغيل.

أقبلت الدول في شتى أنحاء العالم خلال العشرين سنة الأخيرة على التخطيط للتنمية الاقتصادية والاجتماعية فضمنت مجموع سياساتها العامة خططا اعتمدتها لذلك كخطوط عريضة لتوجهاتها الاقتصادية والاجتماعية.

وفي هذا الإطار شاع الاعتماد على مفهوم سياسات التشغيل. وبالرغم من اختلاف طرق الاستعمال واعتبارا لخصوصيات الدول الاقتصادية منها والاجتماعية فقد ساد تعريف عام لهذا المصطلح على أنهمجموعة من التوجهات التي تتبناها الدولة من أجل تأمين :أكبر قدر ممكن من فرص العمل المجزية لمواطنيها من خلال الإعفاءات والحوافز والتشجيعات دون الإخلال بالسياسات الاقتصادية العامة للبلد ؛الملاءمة بين تأهيل الموارد البشرية وحاجيات الاقتصاد ؛مرونة سوق الشغل عن طريق مراجعة تشاريع العمل

وقد بدأ التفكير الجدي في بلورة سياسات التشغيل و تنظيمها و التحكم في إتجاهاتها نتيجة لتفاقم الأزمات الإقتصادية و احتداد سلبياتها على نظم الإنتاج في العالم،خاصة منذ ثمانينات القرن الماضي حيث تعطلت نسبة كبيرة من طاقات العمل، وبدت البطالة و كأنها شبح مفزع يهدد الكيان

الاجتماعي بأكمله، ولم تعد كما تصورها البعض قبل الحرب العالميةالأولى ضرورة يعتمها الأداء الاقتصادي أو كمخزون من قوة العمل يساعد على إعادة التوازن الاقتصادي.

وبالتالي –وتحت ضغط البطالة لم يعد التشغيل مجرد نتيجة للنمو الاقتصادي كما تطرحه النظريات الاقتصادية بل أصبح موضوع سياسة تضبط من خلاله وإلى حدّ بعيد مجموعة من الآليات[12]:

1–السياسات الصناعية.

2–سياسات الاستثمار.

3–سياسيات التهيئة الترابية..

4– سياسات المداخيل ،قوانين الشغل .

وفي هذا السياق العام، فإن تخطيط سياسات التشغيل في الوطن العربي لم تشذّ عن القاعدة حيث تطورت هذه السياسات تحت تأثير العوامل الاجتماعية والاقتصادية محليا ودوليا

تزايد إهتمام القائمين على تخطيط سياسات التشغيل بأشكال العمل الجديدة،فمسألة فرص العمل أصبحت تطرح بحدة أكثر ليس فقط في الأشكال المعهودة المتمثلة في التشغيل المؤجر بل على مستوى الأنشطة الإقتصادية الصغرى، فالعمل المستقل وبعث المشاريع الصغرى أصبحت تمثل رافدا قويا من روافد التحكم في البطالة و توفير موارد الرزق ودعم التنمية المحلية و الجهوية و إندماج الإقتصادي.

وتذهب بعض الأعمال الإستشرافية الى أبعد من ذلك مؤكدة إستحالة تحقيق الإستخدام الكامل بالمعنى التقليدي الذي يعتبر إستثناءا تاريخيا مرتبطا بالنمط التايلوري/الفوردي.

ولما أصبحت المهام الرتيبة تقوم بها الآن الآلة فعهد التشغيل بإعداد وافرة ولّى و إنتهى وهذا هو معنى نهاية العمل حسب بعض الخبراء.

و إعتبارا للتطورات العميقة لطبيعة العمل تشير جلّ الاعمال الاستشرافية الى إنتقال التشغيل من العمل المؤجر التقليدي الى العمل المستقل،ذلك أن المؤسسات الحكومية و المؤسسات الخاصة الكبرى أصبحت اليوم عاجزة على خلق فرص عمل بوفرة مثل ما كان الحال في الماضي، ومنها الدول العربية للتخفيف من معضلة البطالة،وذلك لما يمتاز به هذا النوع من المؤسسات من القدرة على التأقلم و الإستجابة لمتطلبات التحولات الإقتصادية.

ويرتكز هذا التماشي الجديد على تبني سياسات تهدف الى تطوير تكوين المبادرين(الباعثين) و الإحاطة بهم و ملائمة التشريعات الجبائية و وضع وسائل تمويل خصوصية فضلاً من تخفيض القيود على إقراض الشباب بوجه عام.

وبناء على هذا، أصبحت المؤسسات الصغرى أحد ركائز معالجة مشكل التشغيل لما لها من إيجابيات و خصوصيات نذكر منها[13]

- ✓ ارتكاز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على تعويض عامل رأس المال بعامل العمل،وبذلك تصبح أكثر إستعمال اً لليد العاملة مقارنة مع ما تستعمله المؤسسات الكبرى،وهذا ما يجعله تكلفة إحداث فرص العمل في المؤسسات أقل بكثير م الصغيرة والمتوسطة ن تكلفة فرص العمل في المؤسسات الأخرى.
- ✓ محدودية تدخل رأس المال في خلق المؤسسة الصغيرة والمتوسطة و ما يعطيها المرونة الكافية للتأقلم السريع مع معطيات السوق فكل تغيير قد يطرأ لا يستدعي من قبلها مجهودا كبيرا على مستوى الاستثمار،لتغيير توجهاتها في الإنتاج.
- ✓ إيجابية التعامل المباشر مع الحاجيات المحلية و قدرتها على إستيعاب الموارد البشرية و هو ما يجعلها قادرة على الإستجابة للخصائص الإجتماعية و الإقتصادية و الثقافية للجهات.
- ✓ مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التدريب و التكوين المهني، وذلك إعتمادا على التكوين الداخلي وهو ما من شأنه معالجة إشكالية الموازنة بين العرض و الطلب خاصة بالنسبة للشبان.
- ✓ المساهمة الإيجابية في تحقيق برامج الإصلاح الهيكلي للإقتصاد فهي من ناحية تساهم في تدعيم المناولة مع المؤسسات الكبرى، مما يمكن من التحكم في تكلفة الإنتاج، ومن ناحية أخرى تمكن من تدعيم النسيج الإنتاجي داخل الجهات فتخلق أرضية صلبة للإقتصاد الوطني،يمكنها من المشاركة الفاعلة في التنمية.

الخاتمة

وعلى هذا الأساس لم تنفرد دولة دون أخرى ببعث هذا النوع من المؤسسات بل شمل هذا التوجه العديد من البلدان الصناعية و النامية و تعددت التجارب و المنهجيات و منها على سبيل الذكر:

- إعمل تحت إدارة نفسك و أعمال صغيرة و أرباح كبيرة

وقد إرتكزت معظم التجارب الناجحة على البعد المحلي وذلك بتعبئة الشركاء المحليين في إطار الاقتصاد الإجتماعي و التضامني.

من خلال هذة الورقة البحثية تبن لنا ان المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تساهم بقوة في النسيج الاقتصاد الوطني اذا توفره جملة من المعطيات السياسية التي تساعد على تطوير ونمو هذة المؤسسات

1- الاستقرار السياسي
2- القوانين والإجراءات الى تتنسب مع المحيط البيئي
3- تطوير المنظمة البنكية
4- وضع خطط للمشاريع المراد الاستثمار فيها
5- الشروع في أنشاء قاعدة بيانات والتي من شأنها أن تساعد المستثمرين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
6- تفعيل تشريعات القانونية بشأن الحاضنات لتوثيق الروابط بين الجامعات والمراكز العليا من جهة والعالم الصناعي من جهة أخرى بقصد تسهيل نقل التكنولوجيا بزيادة نسبة المدخلات التكنولوجية المحلية

وعلى هذا الأساس لم تنفرد دولة دون أخرى ببعث هذا النوع من المؤسسات بل شمل هذا التوجه العديد من البلدان الصناعية و النامية و تعددت التجارب و المنهجيات و منها على سبيل الذكر:

- إعمل تحت إدارة نفسك و أعمال صغيرة و أرباح كبيرة

وقد إرتكزت معظم التجارب الناجحة على البعد المحلي وذلك بتعبئة الشركاء المحليين في إطار الاقتصادالإجتماعي و التضامني.

المراجع:

1- غلاب فاتح وميمون الطاهر ،سياسات وبرامج التشغيل الدولية المتبعة في معالجة ظاهرة البطالة ،ملتقي دولي ، استراتجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ،جامعة المسيلة 2011

2- – محمد لبيب عنبه، هالة. إدارة المشروعات الصغيرة في الوطن العربي. القاهرة، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية. القاهرة، 2004

3–O N S REVUE STATISTIQUE, ALGERE ,20117

4–علي قابوسة ،النظرية السياسيةفي تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة, اطروحة دكتوراه فلسفة في الاقتصاد السياسي قسم الدراسات الإقليمية والدولية , أكاديمية الدراسات العليا طرابلس ,ليبيا ,2010 ص45

5– بدوي رمحمد عباس ، المحاسبة عن التاثيراتوالمسؤلية الاجتماعية للمشروع الصغيرة والمتوسطة ، دار الجامعةالجديدة للنشر ،الاسكندرية، مصر 2016 ص42

6– مهلل، عبد المالك. تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الأهداف والآليات. رسالة ماجستير، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير. جامعة الجزائر2005

7– علي قابوسة، النظرية السياسية في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة, مرجع سابق ص64

8– بن عزة محمد ،شليل عبد اللطيف، دور السياسات العمومية في ترقية قطاع الشغل والقضاء علي البطالة في الجزائر ، ملتقي دولي ،استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية ، المسيلة 15–16 نوفمبر 2011.

9– علي قابوسة ،دور التمويل المصرفي في رفع القدرة التشغلية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة الجزائر وتونس، اطروحة دكتوراه في التمويل والبنوك ،كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة 2014 ص35

10– غلاب فاتح وميمون الطاهر ،سياسات وبرامج التشغيل الدولية المتبعة في معالجة ظاهرة البطالة، مرجع سابق

11–قريشي، يوسف. سياسات تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. دراسة ميدانية، أطروحة دكتوراه جامعة الجزائر،2005

12-علي قابوسة ، يوسف قريشي التمويل المصرفي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة واثره على التنمية الاقتصادية مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية ، مخبر التنمية الاقتصادية والبشرية في الجزائر ، جامعة البليدة2 ،العدد 07 جوان 2013

13- ALI GABOUSSA . YOUCEF KORICHI . KARIM SI MEKHAL .les PME en Algérie Etat des lieux contraintes et perspectives . .

Algerian Business Performance Review.numbre 04/ Déc 2013

.universtykasdiMerbahouargla.

الملتقى الوطني حول
إشكالية إستدامة المؤسسات
الصغيرة والمتوسطة في الجزائر