

واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ودورها في الحد من أزمة البطالة
خلال الفترة 2000/2021

**Title in English: The reality of small and medium enterprises in Algeria,
and their role in reducing the unemployment crises- During the period
2021/2020**

غزلان سعيد*¹،

said.ghozlane@univ-alger3.dz ، saidghozlane@yahoo.fr،¹ جامعة الجزائر 3

تاريخ النشر: 2022/06/01

تاريخ القبول: 2022/05/16

تاريخ الاستلام: 2022/02/24

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ومدى مساهمتها في الحد من مشكلة البطالة التي أصبحت هاجسا يهدد مختلف القطاعات، وعليه حاولنا إبراز الدور الهام الذي تلعبه هذه المؤسسات في توفير العمالة في الجزائر من خلال توفير مناصب الشغل والعلاقة العكسية بين تطور قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وبين انخفاض نسبة البطالة في الجزائر. لذا لا بد من إنعاش بعض القطاعات على غرار قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .

الكلمات المفتاحية: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ؛ أزمة البطالة ؛ سياسة التشغيل ؛ تنمية اقتصادية ؛ الجزائر

تصنيف JEL: E24, J64, M51

Abstract:

The study aims to shed light on small and medium enterprises in Algeria and the extent of their contribution to reducing the problem of unemployment which has become an obsession threaten various sectors. Small and medium enterprises and the low unemployment rate in Algeria

Therefore, some sectors should be revived similar to the sector of small and medium enterprises

Keywords: small and medium enterprises; unemployment; Opération Policy; Economic development; Algeria

Jel Classification Codes: : E24, J64, M51

I. مقدمة:

في السابق كانت البطالة لا تظهر إلا مع ظهور الركود الاقتصادي العالمي وتختفي مع مرحلة الانتعاش في البلدان الصناعية، بمعنى أنها كانت جزء من الدورة الاقتصادية فيها. أما الآن فقد أصبحت البطالة، وفق ما يزيد على ربع قرن، مشكلة هيكلية بالرغم من تحقق الانتعاش والنمو الاقتصادي، أما في البلدان النامية تتفاقم البطالة بشكل عام مع استمرار فشل جهود التنمية، والجزائر كغيرها من البلدان التي لا تزال تعاني من مشكل البطالة وتسعى للتصدي للظاهرة من خلال وضع حد لها، وكانت المشاريع الصغيرة والمتوسطة إحدى الأساليب المتبعة للحد منها، نظرا للدور الكبير الذي تلعبه هذه الأخيرة في تفعيل سياسة التشغيل في الجزائر، ومن هنا بدأ الاهتمام بهذا القطاع في الجزائر فعملت على تطوير مسعى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن طريق التوسع في منح القروض الاستثمارية لإنشائها، موجهة للشباب بالدرجة الأولى بهدف تقليص معدلات البطالة من خلال خلق مناصب شغل، كما طورت وسائل الدعم باستحداث عدة هيئات نذكر على سبيل المثال الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM.

إشكالية الدراسة:

وعليه وحتى تتمكن من مناقشة الموضوع من بعض جوانبه حاولنا الإجابة على الإشكالية الرئيسية التالية: **ما مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من أزمة البطالة في الجزائر؟**

وللإجابة على هذه الإشكالية أدرجنا الأسئلة الفرعية التالية:

- ✓ ماذا نقصد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟ ما هي أهدافها؟ وأين تكمن عوامل نجاحها؟
- ✓ ما هو واقع البطالة في الجزائر؟
- ✓ ما مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة في الجزائر؟

أهداف البحث: نهدف من خلال هذه الدراسة إلى:

- ✓ محاولة ضبط مفاهيم عامة حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
 - ✓ الإشارة إلى الأسباب التي أدت إلى انتشار البطالة ومتابعة تطورها في الجزائر.
 - ✓ التعرف على مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة في الجزائر من خلال تتبع تعدادها.
- منهج البحث:** اعتمدنا في هذا البحث على المنهج التحليلي الوصفي سعيا منا لتحليل واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر وعلاقتها بارتفاع أو انخفاض نسبة البطالة في نفس الفترة الزمنية.
- تقسيمات البحث:** حتى تتمكن من الإجابة على الإشكالية المطروحة، ولنتمكن من الإحاطة بكل جوانب الموضوع اتبعنا الخطة التالية:

- ✓ **المحور الأول:** ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- ✓ **المحور الثاني:** واقع البطالة في الجزائر.
- ✓ **المحور الثالث:** مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من أزمة البطالة في الجزائر.

II. ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

II-1 تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

يوجد اختلاف وعدم اتفاق كبيرين فيما يخص صياغة تعريف موحد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بين الدول والمنظمات، ولعل السبب الرئيسي في ذلك هو اختلاف المعايير المعتمدة والظروف والأوضاع الاقتصادية من بلد لآخر.

II-1-1 تعريف لجنة الأمم المتحدة:

اعتمدت هذه اللجنة على معيار اليد العاملة في تصنيفها للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث عرّفت المؤسسة الصغيرة على أنها تلك المؤسسة التي ينشط بها ما بين 15 و 19 عامل، والمؤسسة المتوسطة هي المؤسسة التي تشغل ما بين 20 و 99 عامل، في حين المؤسسة الكبيرة يعمل بها أكثر من 100 عامل. (عمر، 2003، صفحة 5)

II-1-2 تعريف البنك الدولي:

يعرف البنك الدولي المؤسسات التي يعمل فيها أقل من 10 عمال بالمؤسسات المتناهية الصغر، والتي يعمل فيها بين 10 و 50 عاملا بالمؤسسات الصغيرة، أما المؤسسات المتوسطة فهي تلك التي يعمل فيها بين 50 و 100 عامل. (بلحمدي، 2006، صفحة 10)

II-1-3 تعريف الدول العربية:

في الدول العربية تصنف الصناعات الصغيرة والمتوسطة على أساس حجم النشاط إلى: (الصرايرة، 1996)

- ✓ الصناعات الصغيرة جدا « MICRO »: وهي التي تشغل أقل من 5 عمال وتستثمر أقل من 5000 دولار (إضافة إلى استثمارات الأبنية والعقارات الثابتة)؛
- ✓ الصناعات الصغيرة التي تشغل 5 - 15 عاملا وتستثمر أقل من 15000 دولار (إضافة إلى استثمارات الأبنية والعقارات الثابتة)؛
- ✓ الصناعات المتوسطة التي تشغل 16 - 25 عاملا وتستثمر من 15000 إلى 25000 دولارا (عدا الأبنية والعقارات).

وتندرج أنواع المشروعات الصغيرة في ثلاث أنواع رئيسية:

- الأعمال الأولية والتي تشمل مختلف الأعمال الزراعية؛
- الصناعات التحويلية، عند قيام المشروع باستخدام المواد الأولية أو أية قيمة مضافة باعتماد الآلات والمعدات التي لديه؛
- مشروعات الخدمات والتي تشمل المهن الحرة والتجارة والاستثمارات وغيرها.

II-2 أهمية وأهداف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

أصبحت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تحتل مكانة لا يستهان بها في اقتصاديات دول العالم وهذا من خلال مدى مساهمتها في الدخل القومي والقيمة المضافة.

II-2-1 أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أدوارا اقتصادية واجتماعية هامة في توفير مناصب الشغل وتحقيق التطور الاقتصادي

وقدرتها على مقاومة الاضطرابات الاقتصادية والتي نبرزها فيما يلي:

- ✓ تعد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عاملا هاما في برامج مقاومة البطالة، نتيجة الإدخال السريع للآلية في قطاعات معينة من الاقتصاد القومي، فهي تستحدث فرص عمل جديدة وبالتالي توفر مناصب شغل. (فتحي، 2005، صفحة 88)

- ✓ تنخفض تكلفة فرصة العمل بها مقارنة بالمؤسسات الكبيرة، حيث أشارت إحدى الدراسات أن تكلفة فرصة عمل واحدة في مؤسسة كبيرة يمكن أن توفر ثلاث فرص في المؤسسة الصغيرة. (فتحي، 2005، صفحة 66)
- ✓ الارتقاء بمستوى الادخار والاستثمار من خلال تعبئة رؤوس الأموال من الأفراد والجمعيات والهيئات غير الحكومية وغيرها من مصادر التمويل الذاتي، الأمر الذي يعني استقطاب موارد مالية كانت موجهة إلى الاستهلاك الفردي غير المنتج.
- ✓ الاعتماد على الموارد المحلية وبالتالي تقلل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من الاستيراد.
- ✓ تحقيق التوازن الجغرافي لعملية التنمية، حيث تتسم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالمرونة في التنقل بين مختلف المناطق والأقاليم الأمر الذي يساهم في خلق مجتمعات إنتاجية جديدة في المناطق النائية والريفية، وإعادة التوزيع السكاني والحد من الهجرة إلى المدن الكبرى، وبالتالي يمكن أن تشكل أداة فعالة لتوطين الأنشطة في المناطق النامية، مما يجعلها أداة هامة لترقية وتمكين الثروة المحلية وإحدى وسائل الاندماج والتكامل بين المناطق.
- ✓ التجديد، حيث أن أفراد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هم المصدر الرئيسي للأفكار الجديدة والاختراعات، فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي يديرها أصحابها تتعرض للتجديد والتحديث أكثر من المؤسسات العامة، لأن الأشخاص البارعين الذين يعملون على ابتكار أفكار جديدة تؤثر على أرباحهم ويجدون في ذلك حوافز تدفعهم بشكل مباشر للعمل.
- ✓ ارتفاع معدلات الإنتاجية في المشروعات والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالمقارنة بالعمل الوظيفي الحكومي والعام.

II- 2 - 2 أهداف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

- يرمي إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى تحقيق عدة أهداف نوجزها فيما يلي:
- ✓ ترقية روح المبادرة الفردية والجماعية باستخدام أنشطة اقتصادية سلعية أو خدمية لم تكن موجودة من قبل وكذا إحياء أنشطة تم التخلي عنها لأي سبب كان.
- ✓ إعادة إدماج المسرحين من مناصب عملهم جراء إفلاس بعض المؤسسات العمومية أو بفعل تقليص حجم العمالة فيها نتيجة إعادة الهيكلة أو الخصخصة.
- ✓ المساهمة في نمو الناتج الوطني وتنويع هيكل الصادرات والخفض من معدلات البطالة.
- ✓ استعادة كل حلقات الإنتاج غير المبرجة وغير الهامة والتي تخلصت منها المؤسسات الكبرى من أجل إعادة تركيز طاقتها على النشاط الأصلي، وقد بينت دراسة أجريت على مؤسسة عمومية اقتصادية في قطاع الإنجاز والأشغال الكبرى انه يمكن التخلي والاستعادة إنشاء 15 مؤسسة صغيرة.
- ✓ تشكل إحدى مصادر الدخل بالنسبة لمستحديها ومستخدميها، كما تشكل مصدرا إضافيا لتنمية العائد المالي للدولة من خلال الاقتصاديات والضرائب المختلفة.

II- 3 عوامل نجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة :

حتى تنجح المؤسسات صغيرة كانت أو متوسطة لا بد من تحديد بعض العناصر التي تساعد على ذلك، كتحديد البداية ووضع مخطط للعمل يتضمن هدفا معينا وهو نفس الهدف الذي تسعى هذه المؤسسة إلى تحقيقه، السعي لتقديم جودة عالية

ويسعر معقول، ترشيد النفقات من خلال المراقبة والتخطيط، تحديد ومراقبة التدفق النقدي وغيرها من العناصر التي على أساسها يتم تحديد أسباب وعوامل نجاح هذا النوع من المؤسسات.

II- 3- 1 عوامل نجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

اعتمدت دراسة هذا العنصر على أخذ عينة دراسة عملية شملت 400 مؤسسة في الرياض سئل المؤسسون عن الخدمات التي يريدون الاستفادة منها عند بداية مشروعاتهم لمساعدتهم على النجاح، فكانت أجوبتهم كالتالي:

➤ حوالي 70% من المؤسسين اعتبروا توفر وسائل التمويل سببا مهما للنجاح، ويكاد يكون هذا السبب حديث العامة، وتمحور النقاش حول سبل دعم المؤسسات الصغيرة.

➤ مؤسسات التسويق مهمة في تحقيق العائد المالي، هذا ما اعتبره 40% من المؤسسين، ومصطلح "التسويق" يستخدم لوصف عمليات الترويج، والدعاية والإعلان والبيع خارج نطاق مقر المؤسسة.

➤ أما 55% من المؤسسين فقد اعتبروا توفر العمالة هو شرط أساسي لنجاح مشروعاتهم الناشئة.

هذا بالإضافة إلى عوامل أخرى تتمثل في عوامل مرتبطة بمالك أو مدير المشروع وعوامل مرتبطة بالأنشطة الإدارية والوظيفية داخل المؤسسة. (عليان، 2006، صفحة 668)

أ) المرتبطة بالمالك أو المدير:

خلال الثلاث سنوات الأولى من عمر المشروع لا بد أن تتوفر لدى المالك أو المدير مجموعة من العناصر والتي تتمثل خاصة في:

- الثقة بالنفس؛

- التفرغ الكامل للعمل؛

- العمل بجد لفترة طويلة خلال اليوم مع القدرة على التوقف عن العمل في الوقت المناسب؛

- المعرفة السابقة لطبيعة المنتجات/ الخدمات التي سيتم التعامل معها؛

بالإضافة إلى بعض الخصائص التي لا يجب أن يهملها رجل الأعمال الناجح والمتمثلة في:

- الصحة، الحس الجيد بالزمن، الثقة، الابتكار، الاستقلالية، الأخلاق، التكيف، الحكم الرشيد، الرؤية المستقبلية،

- السن الذي يلعب دورا هاما في الحياة العملية، ومن الأفضل أن يتراوح بين 30 و 50 سنة؛

- الخبرة المهنية في مجال الأعمال التي يتراوح متوسط المعرفة فيها بـ 13 سنة مع توافر خبرة إدارية حتى يتمكن من إنجاز مختلف المهام الإدارية؛

- الإستراتيجية وتفويض المهام الروتينية للسلطة.

ب) العوامل المرتبطة بالأنشطة الإدارية والوظيفية:

من بين أهم العوامل التي بإمكانها إنجاز أي مشروع ضرورة الاهتمام بالوظائف الإدارية والمتمثلة في التخطيط، التنظيم، القيادة، التحفيز، الاتصال، الرقابة، التقييم والتقييم باعتبارها أساس تحقيق أهداف منظمات الأعمال، بالإضافة إلى بعض العناصر المرتبطة بالتشغيل كالقدرة على ابتكار تكنولوجيا إنتاج جديدة تنحصر في الوقت وتقلل من التكاليف وتزيد في الجودة، أو كتوفير

الظروف الملائمة للتكيف مع التكنولوجيا الجديدة، أو كالقادرة على توفير العمالة المناسبة عند مستوى أجور تنافسية، كل هذه الأمور عليها أن تتجسد ضمن إستراتيجية واقعية وواضحة بالخصوص لما تكون مرتبطة بالسوق أي لا بد من توافر ميزة تنافسية.

III- واقع البطالة في الجزائر:

إن مشكلة البطالة في الجزائر تعكس وضعية النظام الاقتصادي، الاجتماعي، والسياسي، والواقع الذي تعيشه البلاد، وتمثل هذه الأخيرة قلقاً متزايداً لأنها تمس عدداً معتبراً من فئات الشعب بمختلف شرائحه، وتعد السبب الرئيسي لتفشي ظاهرة الفقر وما ينجر عنها من آفات اجتماعية خطيرة تهدد أمن المجتمع واستقرار البلاد، مما استوجب ضرورة البحث عن الحلول المناسبة لمعالجة هذه المشكلة، وهذا يعد أهم وأبرز التحديات التي يجب على الحكومة رفعها في الظرف الراهن خاصة أن معدل البطالة في الجزائر هو من بين أعلى المعدلات في العالم، وأن آثارها وانعكاساتها السلبية آخذة في التنامي سنة بعد أخرى. (بركان، 2011، صفحة 4)

III-1 تعريف البطالة :

هناك من ينظر إلى البطالة على أنها ظاهرة اجتماعية، وهناك من يصنفها ضمن الظواهر الاقتصادية، وآخر يدمجها ضمن الظواهر السياسية. ونجد تعريفاتها تختلف بالنسبة إلى المدة التي يقضيها الشخص عاطلاً عن العمل، أو الوضعية المهنية التي يعيشها باشتغاله مناصب عمل مؤقتة قد لا تتناسب مع مؤهلاته الفكرية والعضلية التي تدفعه إلى السعي حول البحث عن عمل آخر أو منصب آخر، فهؤلاء الأشخاص نستطيع أن نصنفهم في حالة وسط بين البطالة والعمل، وإذا أخذنا مثلاً عمل المريض نجد أنه لا يعتبر عاطلاً عن العمل، بمعنى آخر لا يعتبر بطالاً، فعلى المستوى القانوني يسجل على أنه مشغول والبطالة حسب المكتب الدولي للعمل في الملتقى الدولي الثامن عشر له سنة 1982 حول إحصائيات العمل، والذي اعتبر الشخص الذي في سن العمل بطالاً كل من توفرت فيه ثلاث معايير أو شروط أساسية وهي: (Muller.J et autres , 2004, p. 71)

✓ الشرط الأول: بدون عمل: ويعني انعدام تام للعمل أثناء فترة الاستبيان فيعتبر الشخص بدون عمل إذا لم يعمل على الإطلاق خلال تلك الفترة، هذا الشرط يضمن الفصل بين حالة العمالة والبطالة، حيث لا يمكن تصنيف الشخص الذي يقوم بعمل عارض في نفس الوقت الذي يكون يبحث فيه عن عمل بأنه بطال.

✓ الشرط الثاني: "متاح للعمل": لكي يصف الشخص كعاطل يجب أن يكون متاحاً للعمل يعني أن يكون قادراً ومستعداً للعمل إذا توفرت له الفرصة خلال فترة البحث، ويستبعد كل الأفراد الذين يبحثون عن العمل لمباشرته خلال فترة لاحقة بعد انتهاء الاستبيان كالتالي الذي يبحث عن العمل المؤقت بالموازاة مع دراسته، مثال على ذلك الأفراد غير القادرين على العمل بسبب المرض أي تكون لهم معوقات تمنعهم على الموافقة على أي عرض عمل يعرض عليهم مباشرة.

✓ الشرط الثالث: "يبحث عن العمل": ينطبق على الأفراد الذين اتخذوا خطوات محددة للحصول على العمل خلال فترة معينة، وهذا للدلالة على جدية البحث مثل: التسجيل في مكاتب التشغيل، نشر إعلانات البحث عن العمل أو طلب مساعدة الأهل والأقارب..... إلخ

وحسب منظمة العمل الدولية اعتبرت كل من هو قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد ولكن دون جدوى. (سيد، 2009، صفحة 29)

أما الجهاز الإحصائي الجزائري فقد اعتبر الشخص العاطل عن العمل بطالا إذا توفرت فيه المواصفات التالية:

- ❖ يكون في سن يسمح له بالعمل (من 15 إلى 60 سنة).
- ❖ لا يملك عملا عند إجراء التحقيق الإحصائي، بمعنى أنه لا يزاول أي نشاط ولو لمدة ساعة واحدة خلال فترة التحقيق.
- ❖ يكون على استعداد تام للعمل وقادرا عليه.

والبطالة هي التوقف عن العمل أو عدم توافر العمل لشخص قادر عليه وراغب فيه، وهو ما يطلق عليه مصطلح العاطل. وهناك شرطان أساسيان يجتمعان معا لتعريف العاطل:

أ- أن يكون قادرا على العمل.

ب- أن يبحث عن فرصة عمل مقابل الحصول على مستوى الأجر السائد، لكن دون جدوى.

ينطبق هذان الشرطان على العاطلين الذين يدخلون سوق العمل لأول مرة، وعلى العاطلين الذين سبق لهم العمل، واضطروا لتركه لأي سبب من الأسباب.

III-2 أنواع البطالة:

تتعدد أنواع البطالة، كما قد تختلف تسمياتها من باحث لآخر، وفيما يلي عرض لأهم الأنواع:

البطالة الهيكلية: تحدث حينما يصبح الطلب على بعض الوظائف أقل من العرض، وتكون الظاهرة في المدى الطويل. (كعبية، 1997، صفحة 113)

البطالة الدورية: تحدث نتيجة للتغير في الدورة الاقتصادية من الازدهار إلى الركود، وتعرف ببطالة النقص أو العجز في الطلب. **البطالة الاحتكاكية:** تحدث في الزمن قصير الأجل، عندما يحاول العاملون الانتقال من وظيفة إلى وظيفة جديدة أو الانتقال من منطقة إلى أخرى. (قدري، 2009، صفحة 3)

البطالة الصريحة: وهي النقص الواضح للوظائف الناتج عن زيادة الطلب على العمل مقارنة بالعرض عليه.

البطالة الاختيارية: حينما يتعطل العامل بمحض إرادته. (عبد الراضي، 2008، صفحة 45)

البطالة الإجبارية: حينما يتعطل العامل بشكل إجباري. (عبد الراضي، 2008، صفحة 46)

البطالة المقنعة: وهي فقط التوظيف من أجل التوظيف، أي التشغيل، أي التشغيل أكثر من الحاجة، ويكون موجود في بعض الحالات خاصة المجال الفلاحي.

البطالة الموسمية: وتحدث هذه البطالة في أوقات معينة من السنة، يمكن التنبؤ بها مسبقا، وتظهر خاصة في القطاع الفلاحي والقطاع السياحي.

البطالة التكنولوجية: وتكون بسبب تعويض العامل بالآلة.

بطالة المتعلمين: وهي البطالة الناتجة عن وجود ففة من خريجي المدارس والجامعات أكبر مما يحتاجه سوق العمل. (السيد، 2008، صفحة 18)

بطالة التقاعد: تنتج نتيجة إحالة عمال على التقاعد الإجباري كإجراء عقابي. (السيد، 2008، صفحة 19)

بطالة سوء المظهر: حينما تكون إعلانات التوظيف لها علاقة بالهندام، مثل القطاعات الخدمية كالأستقبال في الفنادق أو الإعلام، بحيث تكون أغلبية الإعلانات لتوظيف النساء وتركز على حسن المظهر.

III-3 أسباب البطالة في الجزائر: (بوسليمان، 2016/2017، صفحة 19،20)

- ❖ تدخل الدولة في السير العادي لعمل السوق الحرة وخاصة فيما يخص تدخلها لضمان حد أدنى للأجور، إذ أن تخفيض الأجور والضرائب هما الكفيلان بتشجيع الاستثمار وبالتالي خلق الثروات وفرص العمل.
- ❖ استناد الاقتصاد الجزائري على قطاع المحروقات وضعف القطاعات الباقية التي لا تمثل سوى 2% من الميزان التجاري الجزائري.
- ❖ عدم التوافق بين عرض العمل والطلب عليه، خاصة من الناحية الفنية كون التكوين في الجامعة ومراكز التكوين لا يتماشى مع سوق العمل في أغلب الأحيان.
- ❖ عزوف الرأسماليين عن الاستثمار إذا لم يؤدي الإنتاج إلى ربح كافي يلبى طموحاتهم.
- ❖ التزايد المستمر في استعمال الآلات وارتفاع الإنتاجية مما يستدعي خفض مدة العمل وتسريح العمال.
- ❖ الأزمة الأمنية التي عصفت بالبلاد وأدت إلى تراجع مستوى الاستثمار الداخلي أو القادم من الخارج والذي يعتبر من أهم العناصر للقضاء على البطالة.
- ❖ ضعف التأطير والتنافسية للمنتوج المحلي أمام المنتوج الأجنبي، حيث أن معظم القروض الممنوحة توجه لإنشاء مؤسسات ذات طابع تجاري وخدمي.
- ❖ ضعف المبادرة إلى إنشاء مؤسسات خاصة مصغرة (توجه مقاولاتي ضعيف) مما أدى إلى ظهور نوع جديد للبطالة وهو البطالة الفكرية.
- ❖ التأخر في تسليم بعض المشاريع يؤدي إلى تولد تكاليف إضافية مما يؤدي في بعض الأحيان إلى غلق هذه المؤسسات وبالتالي إلى حالة العمال على البطالة.
- ❖ انخفاض إنتاجية العمل كون الأجور متساوية بين العمال وعدم تكيف الأجور حسب الكفاءة إنتاجية.

III-4 تطور البطالة في الجزائر:

يمكننا تصفح حجم البطالة في الجزائر ونسبتها من خلال الجدول التالي:

الجدول 1: تطور معدل البطالة خلال الفترة (2000-2018)

السنوات	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
معدل البطالة %	29	27,3	25,7	23,7	17,7	15,3	12,51
السنوات	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
معدل البطالة %	13,8	11,33	10,17	9,96	9,97	11	9,83
السنوات	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
معدل البطالة %	10,6	11,76	10,5	11,7	11,6	11,4	11,53
السنوات	2021						
معدل البطالة %	11,5						

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات 2004، 2002، 2006، 2008، 2010، 2012، 2014،

2016، 2017، 2018.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة البطالة تراجعت بشكل ملحوظ، فبعدما كانت 29% سنة 2000 انخفضت لتصل 11,6 سنة 2018، وسجلت أقل نسبة لها سنة 2013 بمعدل 9,83% ويرجع هذا الانخفاض إلى الترتيبات المعتمدة والعديد من البرامج، نذكر منها على سبيل المثال توسيع دعم قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، كما أن السنوات الأخيرة (2020 / 2021) قد شهدت ارتفاعا طفيفا في نسبة البطالة، والجدير بالذكر أن جائحة كورونا أدت إلى كساد في الاقتصاد الوطني عام 2020 مما أدى إلى انكماش معدل النمو في إجمالي الناتج المحلي الحقيقي بنسبة قدرت بـ 5,5% وسط إجراءات الغلق الصارمة لاحتواء كورونا، مع انخفاض متزامن في إنتاج الهيدروكربونات، كما تأثرت القطاعات كثيفة العمالة مثل الخدمات والبناء متأثرا عميقا، مما أدى إلى فقدان العديد من الوظائف مؤقتا أو بشكل دائم.

للإشارة فإنه من الصعب تحديد النسبة الحقيقية للبطالة في الجزائر، وهذا بسبب نقص في النظام المعلوماتي للإحصاء الجزائري والذي يؤثر على التحليل الديناميكي للظاهرة نظرا لعدم وجود معطيات صحيحة عن الخروج والدخول من وإلى البطالة وعدد البطالين من حيث سبب الوجود فيها كالطرد من العمل، الخروج الإرادي من العمل، العارضين الجدد للعمل، الخارجين الجدد من العمل...

IV - مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من أزمة البطالة:

IV-1 تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر:

الجزائر كغيرها من البلدان لم تتوصل لتعريف واحد وموحد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فقد تعددت التعاريف في هذا الموضوع وكانت أول محاولات إبراز دور هذا القطاع الهام والتعريف به بدقة قد تضمنها التقرير الخاص ببرامج تنمية الصناعات الصغيرة والمتوسطة والذي عرفها على أنها: كل وحدة إنتاج مستقلة قانونا وتشغل أقل من 500 عامل وتحقق رقم أعمال أقل من 15 مليون دج واستثماراتها لا تتجاوز 10 مليون دج.

ليأتي تعريف المؤسسة الوطنية للهندسة وتنمية الصناعات الخفيفة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة كالتالي: كل مؤسسة تشغل أقل من 200 عامل وتحقق رقم أعمال من 10 مليون دج.

هذا وكرهان للتنمية المتوازنة والشاملة للالتحاق بركب الدول المتقدمة، ومن أجل الانسجام مع المعطيات الجديدة وخاصة بعد انضمام الجزائر إلى المشروع الأورو متوسطي وكذلك توقيعها على الميثاق العالمي حول المشروعات الصغيرة والمتوسطة في جوان 2000 ومحاولات الجزائر الانضمام للمنظمة العالمية للتجارة (OMC) وجدت الجزائر نفسها مجبرة على الاهتمام بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث قامت بإصدار القانون رقم 01-18 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001، المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والذي كان يهدف إلى تحديد تعريف ومعايير محددة لهذا النوع من المؤسسات، إضافة إلى تحديد تدابير مساعدتها وترقيتها، غير أنه تم مراجعة هذا القانون في ديسمبر 2016 بغية تقديم المزيد من الدعم لهذا القطاع لإعطاء ديناميكية أكبر للاقتصاد، وبهذا تم إصدار قانون رقم 17-02 القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المعدل والمتمم للقانون 01-18 والذي عرف هذا الصنف من المؤسسات كما يلي: (القانون 17-02، 2017، صفحة 5)

تعرف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة مهما كانت طبيعتها القانونية بأنها مؤسسة إنتاج السلع و/أو الخدمات:

- تشغل من 1 إلى 250 شخص؛

- لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 4 مليار دينار جزائري أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية مليار دينار جزائري؛
- تستوفي معيار الاستقلالية.

ويمكن تلخيص تعريف ومعايير تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر حسب القانون 17-02 في الجدول التالي:

الجدول 2: معايير تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

الصف	المعايير	عدد العمال (عامل)	رقم الأعمال السنوي (د.ج)	الحصيلة السنوية (د.ج)
مؤسسة مصغرة	من 1 إلى 9	أقل من 400 مليون	أقل من 20 مليون	
مؤسسة صغيرة	من 10 إلى 49	أقل من 400 مليون	أقل من 200 مليون	
مؤسسة متوسطة	من 50 إلى 250	من 400 مليون إلى 4 مليار	من 200 مليون إلى 1 مليار	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على المواد 8-9-10، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 2 الصادر بتاريخ 06/01/11، ص 06

فبالإضافة إلى مراجعة تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المعتمد في قانون 2001، فقد نص القانون على ما يلي:
(القانون 17-02، 2017، صفحة 7)

إنشاء وكالة عمومية ذات طابع خاص تكلف بتنفيذ استراتيجيات تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتضمن ذلك في مجال الإنشاء والإثناء والدعم، بما في ذلك تحسين النوعية والجودة، وترقية الابتكار وتدعيم المهارات وقدرات التسيير للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

- إنشاء صناديق الإطلاق لدى الوزارة المكلفة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتشجيع خلق المؤسسات الناشئة المبتكرة، حيث تسمح هذه الصناديق بتمويل كل النفقات التي تسبق وضع منتجات المؤسسة لأول مرة في السوق، مما يسمح بتجاوز معوقات التمويل في مرحلة ما قبل إنشاء المؤسسة، وذلك باعتبار أن التمويل ذو أهمية كبيرة لتشجيع تحويل الأفكار الابتكارية إلى مؤسسات خالقة للثروة.
- إنشاء هيئة استشارية تسمى "المجلس الوطني للتشاور من أجل تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، بحيث تشكل فضاء للتشاور بين مختلف المنظمات والجمعيات المهنية المتخصصة الممثلة للمؤسسات.
- سبل تحسين بيئة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتنافسيتها وقدراتها في مجال التصدير.
- ضرورة نشر ثقافة المقاولة وترقية المناولة باعتبارها الأداة المفضلة لتكثيف نسيج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

IV -2 واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

يتشكل قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة، وهي تلك المؤسسات المملوكة للقطاع الخاص، وقد تكون عبارة عن أشخاص معنويين أو أشخاص طبيعيين أو مؤسسات حرفية. كما هناك مؤسسات تابعة للقطاع العام وهي ما تعرف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية.

IV -2-1 العدد الإجمالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر:

يتضمن الجدول التالي العدد الإجمالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر بالأرقام، وهذا خلال الفترة

2000

و2018.

الجدول 3: العدد الإجمالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال الفترة 2000 و2018.

السنة	المؤسسات الخاصة	المؤسسات العمومية	المجموع
2000	/	/	159507
2001	244570	788	245358
2002	261125	788	261863
2003	287799	788	288587
2004	312181	788	312969
2005	245842	874	342788
2006	269806	739	376767
2007	293946	666	419590
2008	392013	626	519526
2009	455398	591	587494
2010	482892	557	619072
2011	511856	572	659309
2012	550511	557	711832
2013	601583	557	777816
2014	656949	542	852053
2015	716895	532	934569
2016	1022231	390	1022621
2017	1074436	267	1074503
2018	1092908	262	1093170
2019	1171701	244	117195
2020	1209252	239	1209491
2021	1266995	225	1267220

Source : Bulletin d'information statistique de la PME, données de l'année 2021, Edition Novembre, N°39 , p6.

من خلال ملاحظة الجدول يتضح جليا أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بصفة عامة يشهد تطورا كبيرا في الجزائر،

فبعدها بلغ عددها 159507 سنة 2000 قفز إلى 1093170 سنة 2018 لتصل إلى 1267220 سنة 2021

أما المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة فقد شهدت ارتفاعا كبيرا من سنة إلى أخرى، حيث بلغ عددها حوالي

1266995 سنة 2021 بعدما كان سنة 2000 لا يتجاوز 244570 أي بزيادة معتبرة.

وإذا لاحظنا عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية فهي تشهد تراجعا مستمرا ابتداء من سنة 2000، وهذا

التراجع راجع لتغير البنية الهيكلية وإعادة تنظيم القطاع العام، حيث تعتبر خصوصية مؤسسات القطاع العام عنصرا أساسيا في

انخفاضها، لتصل إلى 225 مؤسسة عام 2021، وأي الارتفاع في عدد المؤسسات سواء كانت عامة أو خاصة إن دل على

شيء فإنه يدل على توفير مناصب شغل جديدة مع كل زيادة في عدد المؤسسات وبالتالي المساهمة في الحد من ارتفاع معدلات

البطالة.

IV-2-2 مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القضاء على البطالة

ساعدت المنظومة القانونية التي تخص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الرقي بها من حيث تطور تعدادها، وتطورها في

عدة قطاعات، هذا إضافة إلى مساهمتها في الاقتصاد الوطني من خلال مناصب العمل التي توفرها، إضافة إلى إحداث القيمة

المضافة وبروزها في التجارة الخارجية من خلال التصدير والاستيراد.

والجدول التالي يبين نسبة مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل إلى إجمالي العمالة المشغلة وطنيا خلال الفترة

المتدا بين سنتي 2000 و2018.

الجدول 4: نسبة مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل إلى إجمالي العمالة المشغلة وطنيا
(2018/2000)

2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000	السنوات
15,77	14,12	14,39	10,75	11,81	10,99	11,83	11,08	النسبة
2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	السنوات
22,38	21,07	18,56	18,17	17,96	18,2	16,33	16,84	النسبة
					2018	2017	2016	السنوات
					24,04	24,78	23,43	النسبة

المصدر: وزارة م ص م ص ت، 2001 – 2019.

عرفت نسبة عمال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى نسبة العمالة المشغلة في الجزائر تطورا ملحوظا خلال فترة الدراسة، إذ قدرت النسبة سنة 2000 بحوالي 11% لترتفع إلى أكثر من 24% سنة 2018 وهذا نظرا للجهود المبذولة لتدعيم نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

إذ يعتبر قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أهم روافد التنمية الاقتصادية في الجزائر، فهو يساهم في تطوير الاقتصاد الوطني، كما يساهم في الصادرات بحوالي 23 مليون دولار لسنة 2017 على سبيل المثال، وبحوالي 18 مليون دولار لنفس السنة. (ياسر، 2014، صفحة 65، 64).

V- النتائج ومناقشتها:

تعد البطالة من أخطر المشاكل التي واجهت وتواجه اقتصاديات الدول نظرا لما تحمله من آثار سلبية سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية أو غيرها، لذا صار لزاما مواجهتها للحد أو التقليل منها، وكان لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا فعالا في مواجهتها نظرا لما تخلقه هذه الأخيرة من مناصب شغل قد يستفيد منها خريجي الجامعات والمعاهد الذين يملكون قدرات تأهيلية تسمح لهم بأن يكونوا في أوج عطائهم. إلا أن مناصب الشغل التي تخلقها هذه المؤسسات لا تتناسب مع العدد الهائل لخريجي الجامعات.

إجراء دورات تدريبية وتوعية للأشخاص العاطلين عن العمل، لحثهم وتشجيعهم على أهمية إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة وما توفره من دخل يؤدي إلى انخفاض الطلب على الوظائف العمومية، مما يخفف من حدة عبء توفير مناصب العمل من طرف الحكومة.

تشجيع إقامة مؤسسات صغيرة ومتوسطة تعمل على ضمان استمرارية الخدمة أو السلعة في غير موسمها حين بداية الموسم القادم، قد يساهم بشكل واضح في الحد من البطالة الموسمية.

على الرغم من الدور الفعال الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الوطني خاصة في مجال خلق مناصب شغل إلا أنه مازال يعاني من عدة مشاكل لا بد للحكومة الجزائرية أن تواجهها للنهوض بالقطاع حتى يحقق نتائج أفضل. أصبحت الحكومة الجزائرية مجبرة على أن تهتم بشكل كبير بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كإستراتيجية هامة لرفع مستوى التوظيف وبالتالي الحد من انتشار البطالة، وهذا ظهر جليا من خلال دراستنا السابقة.

IV - الخلاصة:

من خلال استعراضنا للدور الهام الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من أزمة البطالة وجدنا أنه كلما كان هناك تزايد في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يقابله تناقص في نسبة البطالة، هذه العلاقة العكسية إن دلت على شيء فإنها تدل أن مناصب الشغل التي توفرها هذه المؤسسات كفيلا بالتخفيف ولو قليلا من نسبة البطالة التي باتت تهدد مختلف بلدان العالم على غرار البلدان النامية أو السارية في طريق النمو.

لذا وحتى يتم مواجهة هذه الظاهرة والتقليل أو الحد من انتشارها كان لا بد للسلطات أن تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كيانا اقتصاديا ومصدرا للثروة وقطبا هاما لحل العديد من المشاكل لعل أهمها البطالة نظرا للمكانة الهامة التي يحتلها هذا القطاع في الاقتصاد الوطني خاصة إذا وجهت هذه المشاريع إلى الأنشطة التي تعتمد بالدرجة الأولى على اليد العاملة.

IIV- المراجع:

Bulletin d'information statistique de la PME, données de l'année 2021, Edition Novembre, p6, N°39

Muller. et autres. (2004). *Manuel et explications M Economie*. Paris: Dunod.

الصرايرة رياض. (2-6 أيلول، 1996). ورقة عمل حول إنشاء وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الأردن. ورقة

عمل حول إنشاء وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في البلدان العربية والمتوسطية .

القانون 02-17. (2017). القانون رقم 02-17، المؤرخ في 10 جانفي 2017 والمتضمن القانون التوجيهي لتطوير

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجريدة الرسمية، العدد 2، 11 جانفي 2017. الجريدة الرسمية (11).

بركان دليلة، حايف سي حايف شيراز. (2011). المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كآلية للقضاء على أزمة البطالة في

الجزائري. (مداخلة مقدمة في إطار الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة،

المحرر) جامعة المسيلة.

بلحمدي سيدعلي. (2006). المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كأداة لتحقيق التنمية الاقتصادية في ظل العولمة دراسة

حالة الجزائر. تأليف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كأداة لتحقيق التنمية الاقتصادية في ظل العولمة دراسة حالة الجزائر (صفحة

10). البليدة، الجزائر: جامعة سعد دحلب.

بوسليمان زينب. (2016/2017). تأثير بعض المتغيرات الاقتصادية على معدلات البطالة دراسة قياسية لحالة الجزائر

خلال الفترة 1990-2015. تأليف تأثير بعض المتغيرات الاقتصادية على معدلات البطالة. أم البواقي: جامعة أم البواقي.

عبد الراضي إبراهيم محمود. (2008). حلول لمعالجة مشكلة البطالة. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

عبد السميع أسامة السيد. (2008). مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية (الأساليب، الآثاء، الحلول).

الإسكندرية: دار الفكر الجامعي.

عبد القادر رجب صبري، محمد حسين حمادة، وحاج مرسي محمد سيد. (2009). البطالة نظرة واقعية وحلول عملية.

القاهرة: دار العلوم.

فتححي السيد عبده أبو سيدأحمد. (2005). الصناعات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية المحلية. الإسكندرية: مؤسسة

شباب الجامعة.

محمد عبد الحليم عمر. (2003). التمويل عن طريق القنوات التمويلية غير الرسمية. سطيف: جامعة فرحات عباس.

- محمد عزيز، محمد سالم كعبية. (1997). البطالة مشكلة سياسية اقتصادية. (الطبعة الأولى، المحرر) بنغازي: منشورات جامعة قاري أونس.
- مختار أحمد قدرى. (2009). دور المشروعات الصغيرة في الحد من البطالة. القاهرة.
- ندير عليان، عبد الرحمان بن عمر. (2006). عوامل نجاح وفشل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ظل التحديات المعاصرة (المجلد الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية). الجزائر.
- ياسر عبد عبد الرحمان. (2014). تقييم دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة (المجلد رسالة ماجستير). جامعة جيجل.