

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة فعالة للحد من البطالة في الجزائر

د. بوعوبنة سليمة

المركز الجامعي مرسلبي عبد الله - تيبازة

salimabouaouina.123@gmail.com

الملخص :

تعتبر البطالة من أخطر التحديات لعملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، التي تحدّد استقرار المجتمعات، فهي ظاهرة عالمية تواجه كافة الدول سواء كانت متقدمة أو نامية، و أن اختلفت حدتها وخطورتها من دولة لأخرى، و هذا ما يدفع بالمسؤولين إلى وضع مجموعة من الآليات التي من شأنها أن تحد أو تخفف منها، و من بين ذلك هذه الحلول نجد التشجيع على إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فهي تعتبر وسيلة جد فعالة لتحقيق التنمية الاقتصادية من جهة، ومن جهة أخرى تعمل على التقليل من ظاهرة البطالة .

إن دعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و تشجيع إقامتها، يخلق المزيد من فرص العمل، و بالتالي زيادة العدالة في توزيع مكاسب التنمية و توزيع الدخل، و منه يعالج الخلل الناتج عن النمو غير المتوازن وكذا الخلل في توزيع الموارد المالية .

الكلمات المفتاحية : المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، البطالة، التشغيل

Résumé:

Le chômage des défis les plus graves pour le processus de développement économique et social, qui menacent la stabilité des sociétés, il est un phénomène mondial qui fait face à tous les pays, qu'ils soient développés ou en développement, et que l'intensité diffèrent et la gravité du pays à l'autre, et qui est ce qui pousse les responsables à développer un ensemble de mécanismes qui de limiter ou de les atténuer, et parmi ces solutions que nous trouvons encourageant la création de petites et moyennes entreprises, ils sont considérés comme moyen très efficace pour parvenir à un développement économique, d'une part, et d'autre part, travaille à réduire le phénomène du chômage.

Le soutien des PME et encourager les partenariats, la création d'emplois, et ainsi augmenter la valeur nette de la répartition des gains de développement et la distribution des revenus, et il aborde le déséquilibre causé par la croissance inégale ainsi que le déséquilibre dans la répartition des ressources financières.

Mots clés: PME, chômage, emplois

المقدمة:

لقد تزايد في السنوات الأخيرة ، اهتمام الدول و الحكومات سواء في الدول المتقدمة أو النامية بموضوع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، من خلال الدور الذي تلعبه هذه الأخيرة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية و التقليل من نسب البطالة ، من خلال قدرتها الكبيرة على إيجاد فرص العمل لعدد كبير من الأيدي العاملة ، و كذلك خلق مداخيل لهم و لأصحاب هذه المؤسسات الأمر الذي يسهم في رفع المستوى المعيشي لفئات كثيرة من أفراد المجتمع.

أصبحت للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، مكانة متميزة في أغلب الإستراتيجيات الاقتصادية التي طبقت في مختلف دول العالم ، لما توفره من قاعدة صناعية كبيرة ، غير أن ظهور الأزمات الاقتصادية والاجتماعية في العديد منها ، و كذا التحولات الاقتصادية العالمية و ما نتج عنها من برامج لإعادة الهيكلة، مما أدب العديد من الاقتصاديات إلى التفكير في إيجاد هياكل اقتصادية قادرة على النمو ، ومنه التقليل من البطالة ، فالتجهت الأفكار للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة كأحد الحلول لمعالجة هذه الظاهرة .

لقد شهدت الجزائر كباقي دول العالم، تحولات اقتصادية و اجتماعية نتيجة للأزمة الاقتصادية و التي تمثلت في تذبذب أسعار النفط، و منه تراجع كبير في الاستثمارات، و كذا غلق العديد من المؤسسات الاقتصادية العمومية، و ما نتج عنها من تسريح للعديد من العمال و تراجع في نسب التوظيف، و كنتيجة حتمية لهذه الظروف أصبح من الضروري على السلطات الجزائرية أن تفتح المجال أمام القطاع الخاص لإحداث مناصب الشغل و منه خلق الثروة. و في هذا الإطار و مع التزايد الهائل لطالبي العمل خاصة لحاملي الشهادات العليا من الشباب ، أضحي التفكير في استثمارات قادرة على خلق فرص العمل لامتناس خاصة الداخلين الجدد لسوق العمل وعليه تعتبر المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كأحد الحلول للحد من ظاهرة البطالة.

و سنحاول من خلال هذا المقال لإجابة على إشكالية رئيسية و هي :

ما مدمساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كأداة فعالة في الحد من البطالة في الجزائر؟

و لهذا الغرض قسمنا بحثنا إلى ثلاثة محاور أساسية :

- 1- واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر.
- 2- مشكلة البطالة في الجزائر و الجهود المبذولة للحد منها .
- 3- مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في امتصاص البطالة في الجزائر .

أولا: واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر

لقد جاءت المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، كأحد الحلول لمواجهة مشكلة البطالة التي تعاني منها الجزائر منذ عشرية كاملة ، فقد انتهت مجموعة من المخططات التنموية منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، من خلال توفير وظائف للعاطلين عن العمل خاصة الداخلين الجدد لسوق العمل من خريجي الجامعات، والحد من هجرة الشباب للخارج (هجرة الأدمغة) ومنه المحافظة على الكفاءات العلمية والتقليل ما أمكن من نسب البطالة التي بلغت % 10.6 سنة 2014¹، حيث لعبت المؤسسات الصغيرة و المتوسطة دورا كبيرا في هذا التراجع .

1- التعريف بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة :

لا يزال تحديد مفهوم دقيق للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة يثير جدلا ، على مختلف الاقتصاديات الدولية ، فالمؤسسة الاقتصادية الكبيرة في الدول النامية ، يمكن أن تكون في الدول المتقدمة مؤسسة متوسطة أو صغيرة . من أجل تقديم مفهوم أو تعريف للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، لجأت العديد من الدول و المنظمات و كذا الباحثين إلى العديد من الأسس و المعايير التي من خلالها يمكن التمييز بين المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، إذ يجب أن نذكر مختلف المعايير التي نعتمد عليها في تعريفنا لهذا النوع من المؤسسات .

1-1-1- معايير تعريف المؤسسة الصغيرة و المتوسطة :

من أجل الوصول إلى تعريف دقيق لها ، نجد أن هناك عدة مؤشرات و معايير منها ، المعايير الكمية وكذا المعايير النوعية .

أ - المعايير الكمية :

- ii) تعتبر من أهم المعايير في تحديد تعريف للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، إذ تتمثل فيما يلي :
- **معايير رأس المال:** يعتبر هذا المعيار من أهم معايير التصنيف لأنه يعكس الطاقة الإنتاجية والاستثمارية، إلا أنه يبقى مختلف من دولة لأخرى.
- **معايير حجم الموجودات:** أي ما تمتلكه المؤسسة من أصول ثابتة.
- **معايير رقم الأعمال:** و يستعمل خاصة في الولايات المتحدة الأمريكية و أوروبا.
- **معايير العمالة :** و هو من أكثر المعايير استعمالا و ذلك لبساطة استخدامه و سهولة الحصول على المعلومة و كذا ما يتمتع بثبات نسبي ، و يعني ما تضمنه المؤسسة من عدد العمال، لكن يختلف من دولة لأخرى.
- **معايير معامل رأس المال:** وهو يعبر عن الحجم من رأس المال أي كمية الاستثمار اللازمة لتوظيف وحدة من العمل و نعب عنه بالعلاقة التالية:

معامل رأس المال = رأس المال الثابت / عدد العمال

ب - المعايير النوعية : و تتمثل فيما يلي : iii)

- **الاستقلالية :** و نقصد بذلك أن تكون المؤسسة الصغيرة و المتوسطة مستقلة بنسبة معينة في ذمتها المالية، و يعود تحديد نسبة هذه الاستقلالية إلى كل دولة أو منظمة
- **حصة المؤسسة في السوق :** المؤسسة الصغيرة و المتوسطة لا تملك القدرة في فرض أسعارها بسبب الحصة الصغيرة التي تملكها في السوق فهي بذلك غير قادرة على المنافسة القوية .
- **الملكية:** ويقصد بها أن يتحمل رئيس المؤسسة شخصا المسؤولية المالية ، التقنية والاجتماعية والروحية مهما كان نوعها.

1-2- تعريف المؤسسة الصغيرة و المتوسطة:

هناك عدة تعاريف لها ، كما تختلف من دولة لأخرى باختلاف معايير التصنيف المعتمدة، وظروف التطور الاقتصادي
أ- تعريف الولايات المتحدة الأمريكية:

حسب قانون المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لعام 1953 ، الذي نظم إدارة هذه المؤسسات ، فإن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة هي ذلك النوع من المؤسسات التي يتم امتلاكها و إدارتها بطريقة مستقلة حيث لا تسيطر على مجال العمل الذي تنشط في نطاقه. و قد اعتمد على معياري المبيعات و عدد العاملين لتحديد تعريف أكثر تفصيلا فقد حدد القانون هذه المؤسسات كما يلي: ^{iv}

- مؤسسات الخدمات و التجارة بالتجزئة من 1 إلى 5 مليون دولار كمبيعات سنوية .
- مؤسسات التجارة بالجملة من 5 إلى 15 مليون دولار كمبيعات سنوية .
- المؤسسات الصناعية التي تضم 250 عاملا أو أقل .

ب-تعريف الإتحاد الأوروبي

وضع الإتحاد الأوروبي في 30 أبريل 1996^v ، إذ قبلت به كل الأطراف المشكلة له ، حيث نص على أن : "المؤسسة الصغيرة و المتوسطة هي التي لا يتعدى بها عدد العمال 250 عاملا ، و أن لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 40 مليون أورو ، و لا تتعدى ميزانيتها السنوية 27 مليون أورو بالإضافة لكونها مؤسسة مستقلة "

ج-تعريف البنك الدولي :

- إذ يميز في تعريفه للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة بين 3 أنواع و هي: ^{vi}
- المؤسسة المصغرة: هي التي يكون فيها أقل من 10 موظفين و إجمالي أصولها أقل من 10000 دولار أمريكي ، كذلك حجم المبيعات السنوية لا يتعدى 10000 دولار أمريكي .
 - المؤسسة الصغيرة: هي التي تضم أقل من 50 موظفا و إجمالي أصولها و حجم المبيعات لا يتعدى 3 ملايين دولار أمريكي .
 - المؤسسة المتوسطة : عدد موظفيها أقل من 300 موظف ، و حجم أصولها و مبيعاتها السنوية لا يتعدى 15 مليون دولار أمريكي .

د-تعريف الجزائر للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة :

عرفها القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من خلال القانون رقم 18/01 المؤرخ في 27 رمضان 1422 هـ الموافق ل 12 ديسمبر 2001 من المادة 04 بأنها " مؤسسة إنتاج السلع أو الخدمات مهما كانت طبيعتها القانونية ، تشغل من 01 إلى 250 عامل ولا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية 500 مليون دينار ، و تستو في معايير الاستقلالية: ^{vii}

من خلال هذه التعاريف ، نجد أنه رغم الاختلاف الواضح حول وجهات النظر حول تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، إلا أن أغلبية المختصين و الباحثين اتفقوا على أن معيار عدد العمال هو الأكثر استخداما من طرف الدول في تحديد تعريفها نظرا لبساطته و كذا سهولته .

2 - أهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة :

تشهد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في السنوات الأخيرة ،اهتماما واسعا على المستوى الدولي والوطني من خلال تطور أعدادها ، حيث تكتسب أهميتها بقدرتها على تحقيق عوائد اقتصادية وكذا المساهمة في تحقيق الاستخدام

الأمثل للموارد المحلية ، كما لها دور في زيادة الناتج المحلي وتحقيق القيمة المضافة وامتصاص البطالة ، من خلال هذا نستعرض أهم النقاط التي تبرز أهميتها حسب ما يلي :

-تشكل نواة للمؤسسات الكبيرة .

-قدراتها على خلق فرص عمل متنوعة و بتكاليف رأسمالية منخفضة ، ذلك راجع لطبيعة الإجراء الإنتاجي المستخدم ، حيث أسلوب الإنتاج كثيف رأبي المال ، فضلا عن تواضع مؤهلات العمالة المطلوبة ، مما يعزز دورها في امتصاص البطالة التي في الأغلب تنصف بتدني مستواها التعليمي و المهني :^{viii}

- تساعد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في تطوير و تنمية المناطق الأقل حظا في النمو و التنمية والتي تعاني من تدني مستويات الدخل و ارتفاع معدلات البطالة.

- تعتبر المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من المجالات الخصبة لتطوير الإبداعات و الأفكار الجديدة .

- توفر هذه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة مصدر المنافسة المحتمل و الفعلي للمؤسسات الكبرى التي تعمل في نفس المجال و نفس السوق ، و تقلل من قدرة الأخيرة على التحكم في الأسعار ، الأمر الذي ينعكس إيجابيا على القدرة الشرائية لدخل المستهلك.^{ix}

3-عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر :

إن عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر أحد في الازدياد من سنة لأخرى ، حيث انتقل من 342788 مؤسسة سنة 2005 إلى 519526 مؤسسة سنة 2008 ، ثم إلى 687386 مؤسسة و 747934 مؤسسة خلال 2012 و 2013 على التوالي.^x

توجد في الجزائر ثلاث أنواع من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، إذ لكل منهما دور في سياسة التشغيل من خلال استقطاب عينة من اليد العاملة و تتمثل في :

- المؤسسات العامة

- المؤسسات الخاصة

- المؤسسات التقليدية

و فيما يلي عرض لتعداد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر من 2005 إلى 2014

جدول رقم (1) : عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر من سنة 2005 إلى 2013

المجموع	مؤسسات تقليدية	مؤسسات عامة	مؤسسات خاصة	طبيعة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
				السنوات
342788	96072	874	245842	2005
376767	106222	739	269806	2006
410959	116347	666	293946	2007
519526	126887	626	392013	2008
625069	169080	591	455398	2009
619072	-	557	618515	2010
659309	-	572	658737	2011
687386	-	561	686825	2012
747934	-	547	747387	2013

المصدر :اعد انطلاقا من :

- نشرية المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة رقم 10 الجزائر خلال الفترة 2006-2008
- نشرية المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة رقم 18 ، رقم 20 الجزائر لسنتي 2010 و 2011
- وزارة الصناعة و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و ترقية الاستثمار ، نشرية المعلومات الإحصائية رقم 23 الجزائر 2013 ص 11

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في تزايد من 342788 مؤسسة سنة 2005 إلى 747934 مؤسسة سنة 2013 ، كما سجل ارتفاع في عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة ب 747387 مؤسسة خلال نفس السنة و 547 مؤسسة عامة ، إلا أن الانخفاض الذي حصل في سنة 2010 يمكن إرجاعه إلى فصل نشاطات المؤسسات التقليدية عن الوزارة ، حيث أصبحت تسمى بوزارة الصناعة و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و ترقية الاستثمار ، بعد أن كانت تسمى المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الصناعة التقليدية .

كما وصل عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في سنة 2014 إلى ما يقارب 700.000 مؤسسة موزعة ما بين 55.6 % في قطاع الخدمات ، أما الباقي فينشط في القطاع الصناعي ، علما أن 95 % من هذه المؤسسات توظف أقل من 9 أشخاص.^{xi}

ثانيا : مشكلة البطالة في الجزائر و الجهود المبذولة للحد منها :

إن ظاهرة البطالة التي تعرفها الجزائر اليوم ، ليست جديدة علينا ، وإنما كانت متواجدة خلال فترة الاستعمار، كنتيجة حتمية لسياسة التمييز والإقصاء التي مارسها المستعمل في حقه، من خلال سياسة تجريد الجزائريين من أراضيهم، مما أدى إلى انتشار البطالة، وقلة المداحيل التي أثرت على مستوى المعيشة وغيرها من المظاهر .

1- أسباب البطالة في الجزائر

تعتبر البطالة من أخطر المشاكل التي تعاني منها الجزائر، بالنظر لما خلفته من آثار اقتصادية واجتماعية، لذا حاولت الحكومات المتعاقبة منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، بمحاربة هذه الظاهرة عن طريق تنفيذ البرامج والخطط اللازمة لتصدي لها .

كما أن الإصلاحات الاقتصادية التي طبقت ابتداء من 1998 والتي تدعمت ببرامج التعديل الهيكلي خلال الفترة 1988 إلى 1995 ساهمت في رفع معدلات البطالة من إجراءات لتسريح العمال ، حيث أن مستوى البطالة بدأ في الارتفاع من 17% سنة 1987 إلى 28% سنة 1995 ليصل إلى 30% سنة 1999 .^{xii}

حيث تقف عدة أسباب وراء ظاهرة البطالة في الجزائر يمكن حصرها في النقاط التالية:^{xiii}

- تبعات تنفيذ برامج الخصخصة .
- إخفاق برامج التصحيح الاقتصادي وكذا خطط التنمية الاقتصادية .
- نمو قوة العمل .
- استناد الاقتصاد الجزائري على قطاع المحروقات ، وضعف الباقي الذي لا يمثل سوى 2% من الميزان التجاري
- عزوف الرأسماليين عن الاستثمار ، إذ لم يؤدي الإنتاج إلى ربح كافي يلبي طموحاتهم .
- الأزمة الأمنية التي عصفت بالبلاد وأدت إلى تراجع مستوى الاستثمار الداخلي والخارجي والذي يعتبر من أهم العناصر للقضاء على البطالة .
- الانعكاسات السلبية للمتغيرات الدولية على العمالة .

حيث أن انخراط الجزائر في اتجاهات النظام العالمي الجديد، قد يؤدي في المستقبل إلى زيادة الاستثمارات في بعض القطاعات، التي تختارها القوى الممثلة لهذه الاتجاهات وفي مقدمتها الشركات الدولية ، وإلى زيادة إنتاجية العمل في بعض المؤسسات الإنتاجية والخدمية المرتبطة بالأسواق العالمية إلا أن النتيجة المتوقعة لسياسات هذه المنظمات الدولية والشركات متعددة النشاط، هي زيادة معدلات البطالة في الجزائر ، بالإضافة إلى أن أسواق العمل في الدول المتقدمة تسعى فقط الى جذب الكفاءات والأدمغة القادرة على تلاؤم مع معطيات التقنيات الحديثة في هذه الدول ، وذلك خلافا لما كان عليه الحال في مرحلة ما بعد الحرب العالمية الثانية ، حيث فتحت الدول الأوروبية أبوابها لليد العاملة الأجنبية من مستويات مهارة مختلفة لإعادة إعمار وإصلاح ما خربته الحرب .^{xiv}

2- العوامل المساعدة على تفاقم ظاهرة البطالة في الجزائر :

يمكن عرض أهمها في النقاط التالية:^{xv}

- أكثر من 80% من البطالين لا يتجاوز سنهم 30 سنة ، كما أن $\frac{2}{3}$ من البطالين هم طالبي العمل لأول مرة
- ارتفاع عدد الشباب حاملي الشهادات المطالبين بالعمل

- عدم توافق الدفعات المتخرجة من المؤسسات التعليمية والجامعات مع متطلبات سوق العمل
- عجز في اليد العاملة المؤهلة وضعف التطور بالنسبة للحرف .
- ضعف الوساطة في سوق العمل ، ووجود اختلالات في تقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل .
- عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل .
- ضعف المرونة في المحيط الإداري والمالي ، والذي يشكل عائقا أمام الاستثمار .
- ترجيح النشاط التجاري الذي يولد الربح السريع ، على حساب الاستثمار في النشاطات التي توفر مناصب الشغل .
- ضعف الحركية الجغرافية والمهنية لليد العاملة ، والتي تؤدي الى عدم تلبية عروض العمل للشباب خاصة في المناطق النائية ، مما أدى إلى الهجرة للبحث عن العمل في المدن .

3- الإجراءات المتخذة للحد من البطالة في الجزائر .

اعتمدت الجزائر في إطار سياستها التي ترمي إلى الحد من البطالة على عدة برامج منها ما يتعلق مباشرة بعملية التشغيل ، ومنها ما يتعلق بتشجيع الشباب على خلق المؤسسات التي توفر لهم فرص للعمل ومنه خلق ديناميكية في سوق العمل والتخفيف ما أمكن ن الآثار السلبية للبطالة التي أصبحت تشكل تهديدا على كل المجتمع ومن أهم البرامج والأجهزة التي اعتمدها الدولة الجزائرية للحد من البطالة نذكر ما يلي :

3-1- البرامج الخاصة بتشغيل الشباب :

يعتبر أولى البرامج الذي شرع في تطبيقه سنة 1989^{xvi} وهو موجه لفئة الشباب التي تتراوح أعمارهم ما بين 16 سنة و 27 سنة الهدف منه إدماج الشباب في أعمال ذات منفعة عامة في القطاعات الفلاحية ، الصناعية ، الري وكذا البناء والأشغال العمومية ، وكان يمول هذا البرنامج من طرف الدولة عن طريق "صندوق مساعدة تشغيل الشباب " ، إلا أن هذا البرنامج لم يكتب له النجاح بسبب عدة نقائص (إدارية ومالية) ، مما جعل السلطات تقترح برنامج آخر هو "جهاز الإدماج المهني للشباب" سنة 1990^{xvii} ، الهدف منه خلق أنشطة من طرف الشباب من خلال تنمية روح المبادرة لديهم ومنه خلق مناصب عمل دائمة باستعمال الإمكانيات والقدرات المحلية ، وبعد مرور خمس سنوات قامت السلطات الجزائرية بتقدير هذا النظام ، وعلى ضوء ذلك تم تكييفه من أجل خلق مناصب عمل أكثر للشباب فيما يعرف ب " النظام الجديد لإدماج الشباب " .

3-2- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ

أنشأت الوكالة سنة 1996^{xviii} ، إذ تعمل على مساعدة الشباب البطال لإنشاء مؤسسة مصغرة بحيث أن تكلفتها لاتتعدى 10 ملايين ، بشرط أن يسهموا هم في حدود 5% إلى 10 % من كلفة المشروع، وفي هذا الإطار نجد أن هذه الوكالة تسعى إلى تحقيق مايلي :

- تفعيل دور المؤسسة الصغيرة والمتوسطة وجعلها أكثر تكاملا مع غيرها
- التخفيف من مشكلة البطالة
- خلق وتنمية روح المبادرة الفردية والجماعية لدى الشباب .

• ومن أجل توفير الدعم المالي الكافي ، ثم إنشاء هيئة مالية تتمثل في صندوق دعم تشغيل الشباب ، الذي عهد إليه تمويل المشاريع التي توظفها الوكالة ، من خلال توفير التغطية المالية من أجل تكوين وإعداد الشباب لإيجاد مناصب عمل لهم في القطاع العام والخاص .

3-3- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة :

إن هذا الجهاز يعمل من أجل حماية الأجراء الذين يفقدون بصفة غير إرادية مناصب شغلهم لأسباب اقتصادية ، ماحدث في التسعينات من تسريح جماعي للعمال ، اتجهت الدولة لتدارك الوضع بإعادة إدماج العاطلين عن العمل ، من خلال المحافظة على الشغل خاصة من فئة العمال الذين تتراوح أعمارهم بين 30 و50 سنة ، حيث لا يقتصر دور هذا الجهاز بتعويض ضحايا التسريح ، والبحث لهم عن مناصب عمل جديدة ، بل أنه انتقل إلى مساعدتهم من خلال تقدير القروض لإنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة وفقا لتخصصاتهم وتكوينهم العلمي لتشكيل هذه المؤسسات أداة لخلق مناصب عمل لغيرهم خاصة الشباب منهم .

3-4-الوكالة الوطنية لتسيير التشغيل

انشات سنة2004، حيث تعمل على مرافقة القروض ودعمها ومتابعتها، إذ تضم الشباب العاطل عن العمل و الحرفيين ،والنساء الماكثات في المنزل ، كما تتراوح قيمة القرض ما بين 40000 دج و50000 دج^{xix}.

3-5 الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM

تسعى هذه الوكالة إلى توفير التمويل اللازم لأصحاب المشاريع الصغيرة ، بما ساعد على توفير مناصب الشغل والتقليل من حدة البطالة ، حيث أنشأت في 22 جانفي 2004^{xx} ، كما أن صيغة التمويل فيها عبارة عن قرض مصغر تتراوح قيمته من 40.000دج إلى 100000 دج بدون فوائد وقروض بنكية بفوائد مخففة قد تصل إلى1000000 دج ،ومساهمة مالية شخصية من قبل المبادر .

3-6 جهاز دعم الإدماج المهني :

أنشأ بموجب المرسوم التنفيذي 08-126 الصادر في 19 أبريل 2008^{xxi} ، الهدف منه إدماج الشباب طالبي العملأول مرة ،من خلال عقود عمل محددة مدتها ب 6 أشهر كحد أقصى ، حيث تنص على عقد التكوين للتشغيل ، كما ينص على تنصيب الشباب للتكوين لدى حرفيين مؤطرين .

ثالثا :مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في امتصاص البطالة في الجزائر .

إن من الأهداف الأساسية لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، هو تنمية روح المبادرة سواء الفردية أو الجماعية لدى الشباب، من خلال استخدام أنشطة اقتصادية وسلعية أو خدمية لم تكن موجودة من قبل ، أو إحياء مناصب عمل تم التخلي عنها سابقا، كفئة المسرحيين من عملهم ، من خلال إدماجهم من جديد . إن أول مشكلة تعاني منها الجزائر فيما يتعلق بسوق العمل، هو عدم قدرة القطاع المهيكّل وعلى وجه الخصوص القطاع الصناعي على خلق مناصب شغل جديدة ، نتيجة التديني الشديد في معدلات نموه ، وكذا ضعف تنافسية خاصة مع انخفاض سعر المحروقات ،الذي يعتبر المحرك الأول والوحيد للاقتصاد الجزائري . من هنا يبرز دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال امتصاص نسب البطالة ، لما توفره من مناصب عمل ، وإعادة التشغيل ، واستغلال قدرات كانت جامدة تحتاج للاستثمار فيها من جديد .

1- مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل :

تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دور بارز في توفير مناصب عمل ، حيث إذ أنها تعتبر من القطاعات الاقتصادية التي تخلق مناصب جديدة أكثر من المؤسسات الكبرى الصناعية ، رغم صغر حجمها والإمكانات البسيطة والضعيفة التي تتوفر عليها .

إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تسهم في جانب كبير من الحد من مشكل البطالة في الجزائر وهذا ما يوضحه الجدول التالي :

جدول رقم(2) تطور التشغيل في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خلال الفترة (2009-2013) في الجزائر.

السنة النوع	2009	2010	2011	2012	2013
المؤسسات الخاصة	149449	1577030	1676111	1800742	1869363
المؤسسات العامة	51635	48656	48086	47375	46132
المجموع	1546584	1625686	1724197	1848117	1915495

المصدر : وزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار ، نشره المعلومات الإحصائية 2009 ، 2010 ، 2011 ، 2012 ، 2013 .

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن المؤسسات الخاصة ، هي الأكثر استيعابا لليد العاملة حيث انتقلت من 149449 عامل سنة 2009 ، إلى 1869363 عامل سنة 2013 ، بينما في القطاع العام انخفض التشغيل إلى 46132 عامل سنة 2013 مقارنة ب 51635 عامل في 2009 .

وعليه نجد أن للقطاع الخاص دور فعال في امتصاص البطالة عن القطاع العام ، فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة أداة فعالة يجب أن نهتم بها ، لتعطي لنا أفضل النتائج ومنه التقليل ما أمكن من مستويات البطالة ، وبالتالي تحقيق التنمية ، لما لها من خصائص تجعلها قادرة على التكيف مع المحيط الاقتصادي خاصة على المدى الطويل .

2- آليات تفعيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للحد من البطالة في الجزائر

من أجل أن تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا فعالا في الحد من البطالة في الجزائر ، يجب اتخاذ عدة إجراءات سواء على مستوى المؤسسة في حد ذاتها ، أو على مستوى البيئة الخارجية ، ومن أهمها لدينا :

2-1- تأهيل الموارد البشرية : يمثل العنصر البشري أساس كل عملية إنتاجية ، وعليه فإنه يحتاج إلى دورات تكوينية وتدريبية، لتطوير إمكانياته للاستجابة للاحتياجات المتنوعة والمتزايدة للمتعاملين معها ، وباعتبار أن مخرجات النظام التعليمي والتكويني هي الجهاز الإنتاجي وجب التركيز على نوعية التعليم والتكوين ، من خلال إصلاح البرامج وربطها بالمحيط الاقتصادي ، خاصة إذا تم الاستفادة من الخبرة الأجنبية في هذا المجال ، ومن أجل ذلك تم رصد 10 ملايين دولار كندي قصد تكوين مسيرين في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، من خلال الاستفادة من التجربة الكندية في هذا المجال ، إذ تم تجسيد 72 عملية منها 60 عملية خصصت لمستوى المؤسسات العمومية التي لها علاقة مباشرة مع القطاع المالي والاقتصادي .^{xxii}

2-2- تأهيل النظام الجبائي : من خلال الزيادة في حوافز الضريبة وشبه الضريبة ، والجمركية المنصوص عليها في القانون العام للاستثمار لسنة 2001 ، إذ يمكن أن يستفيد المستثمر من المزايا التالية.^{xxiii}

- تطبيق نسبة مخفضة في مجال الحقوق الجمركة ، فيما يخص التجهيزات المستوردة ، والتي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار .
- الإعفاء من الضريبة على القيمة المضافة، فيما يخص السلع والخدمات التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار .
- تكفل الدولة جزئيا أو كليا بالمصاريف المتعلقة بالمنشآت الأساسية الضرورية ، وبعد تقييمها من طرف الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار .
- تطبيق حق ثابت في مجال التسجيل بنسبة منخفضة قدرتها 2 % فيما يخص العقود التأسيسية والزيادات في رأس المال .

2-3- تأهيل النظام القانوني والتشريعي : بدأ الاهتمام بتطوير قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بشكل واضح بصدر القوانين التالية:^{xxiv}

- القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمتضمن تعريفها وطرق إنشائها وسبل دعم وتأهيلها وحسبه عرفت هذه المؤسسات بأنها مؤسسات إنتاج السلع والخدمات وتستوفي معايير الاستقلالية وتشغل من 1 إلى 250 عامل .
- قانون الاستثمار الجديد لسنة 2001 ، والذي حدد الحرية التامة للاستثمار حسب المادة الرابعة منه، من خلال إعطاء نفس جديد لترقية الاستثمار وتحسين المحيط الإداري والقانوني .

2-4- تأهيل النظام المصرفي : في هذا الإطار تستفيد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، من خلال تكييف النظام المالي والمصرفي ، وتفعيله عن طريق لامركزية القرار في منح القروض ، وتشجيع فتح بنوك خاصة، حسب ما جاء بها قانون النقد والقروض ، حيث تم إنشاء صندوقين في جانفي 2004 هما:^{xxv}

- صندوق ضمان القروض .
- صندوق ضمان أخطار الاستثمار .

2-5- تأهيل ترقية الاقتصاد العائلي : وذلك من خلال إنشاء مؤسسات مصغرة على مستوى البيوت ، حيث أن العديد من الدول اعترفت بهذا النوع من الإنتاج غير المنظم ، و وضعت له إطارا قانونيا من أجل إدماجه ضمن القطاع المنظم بتشجيع هذا النوع من الإنتاج لأنه يحافظ على الاستقرار الاجتماعي ويوفر موارد عائلية تسد كثير من أبواب الفقر والبطالة .^{xxvi}

الخاتمة :

أثبتت المؤسسات الصغيرة سنة بعد أخرى ، أنها أداة فعالة للقضاء على ظاهرة البطالة مما أدى بالسلطات العمومية ضرورة التوسع في فتح المجال أمام هذا النوع من المؤسسات من خلال تقلص لها كل التسهيلات اللازمة ، حيث تشير الإحصائيات أن الزيادة في إنشاء المؤسسات يساعد على زيادة مناصب الشغل ، إذ وصل عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى أكثر من 700.000 سنة 2015 حسب تصريحات الوزير المكلف بتسييرها . هذا ما يسمح بارتفاع عدد المشتغلين بما مما يؤدي ، إلى تقليص عدد البطالين ومنه انخفاض نسبة البطالة التي وصلت إلى أقل من 10 % في السنوات الأخيرة . وهذا إن دل على شيء إنما يدل على الدور الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في استقطاب اليد العاملة ، لكن رغم الجهود التي تبذلها الحكومة في مجال توفير الدعم اللازم والتسهيلات ، إلا أن مختلف العراقيل التي تتخبط فيها تحول دول تقدم المستوى المرجو منها ، خاصة فيما يخص مشكل العقار، وكذا منح القروض للمستثمرين ، في ظل المعطيات التي تشير إلى تزايد الطلب على العمل ، خاصة في ظل تحديات الانفتاح الاقتصادي وما تفرضه العولمة والتكتلات الاقتصادية والمنافسة الشرسة التي تضع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة غير قادرة على تحقيق ذلك .

النتائج :

ومن خلال ماتضمنته هذه المقالة حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة فعالة للحد من البطالة في الجزائر ، فقد توصلت إلى مجموعة من النتائج يمكن ذكرها حسب مايلي :

- لقد عملت الجزائر على دعم وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة فعالة للحد من البطالة من خلال عدة برامج وآليات منها الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ) والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM).... الخ؛
- لقد أثبتت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أنها قادرة على امتصاص البطالة ، خاصة بعد عملية تسريح العمال الذي كان كنتيجة حتمية للإصلاحات الاقتصادية والهيكلية التي عرفتها الجزائر من خلال حوصصة المؤسسات ؛
- يبقى مشكل التمويل من أبرز العراقيل والمشاكل التي تتخبط فيها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة منها عدم كفاية الضمانات المقدمة ، وإحجام البنوك الجزائرية على تمويل هذا النوع من المؤسسات .

التوصيات :

من خلال تناولنا لهذا الموضوع يمكن أن نقدم بعض التوصيات نوجزها فيما يلي :

- ✓ يجب على السلطات الجزائرية تفعيل دور الهيئات المساندة والمرافقة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، من خلال منح الامتيازات والإعانات ومنه توفير مناصب شغل أكثر؛
- ✓ يجب الاستغلال الأمثل لكل الإمكانيات المتاحة من أجل دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- ✓ تسيير إستراتيجية الأطراف من جامعات ومراكز البحث، من أجل تطوير هذا القطاع حتى يسهم بفاعلية في الاقتصاد الوطني، ويقلص ما أمكن من معدلات البطالة؛
- ✓ يجب توفر الإرادة على مستوى الدولة، ولدى أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال توسيع نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ليشمل الاستثمار والتعاون الفعال مع المنظمات المهنية، والنقابية وغيرها. والمعنية بموضوع سوق العمل وإشراكها في وضع وتنفيذ المخططات الوطنية اللازمة لمكافحة البطالة، من أجل توحيد القرارات والآليات ومن أجل ضمان النجاح والفعالية.

قائمة المراجع والهوامش :

<http://www.ons.dz> donnees statistique ;activité emploi chômage ,
septembre 2014 a17h consulté le 1/6/2015 .

ⁱⁱ حياية عبد الله ، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (آلية لتحقيق التنمية المستدامة) ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية 2013 ، ص ص 14 ، 15 .

ⁱⁱⁱ إسماعيل شعباني ، الدورة التدريبية حول " تطوير المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية " ، جامعة فرحات عباس سطيف ، 2003 ، ص 3 .

^{iv} بن خيرة سامي ، بوخلوة باديس ، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في دعم التشغيل في الجزائر ، مداخلة في الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ، يومي 5-6 /05/2013 جامعة الوادي ، ص 3 .

^vle conseil national de la jeunesse et de l'avenir , création développement des PME et coopération inter entreprise a*en Méditerranée, 3^{ème} sommet économique et social euro-méditerranéen, Casablanca,27 et 28 novembre 1997p21

^{vi} سليمان ناصر ، عواف محسن ، تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالصيغ المصرفية الإسلامية ، ملتقى وطني حول الاقتصاد الإسلامي -الواقع والرهانات -جامعة غرداية يومي 23-24 فيفري 2011ص35

^{vii} حمزة غربي ، مصطفى قمان ، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من مشكلة البطالة في الدول العربية -مع الإشارة على حالة الجزائر -الملتقى الدولي حول : إستراتيجيات تنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، يومي 18-19 أفريل 2012 ، الجزائر ، ص 3

^{viii} مصطفى بلمقدم ، مصطفى طويلي ، " المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كإستراتيجية الحكومة لامتنعاص البطالة في الجزائر " الملتقى الوطني حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة المسيلة ، يومي 15-16 نوفمبر 2011 ، ص 3

^{ix} منظمة العمل العربية ، ورقة عمل حول دور المنشآت الصغيرة والمتوسطة في تخفيف أزمة البطالة ، المنتدى العربي للتشغيل ، بيروت 19-21/10/2009 ، ص 21.

^x معلومات مأخوذة من نشرات المعلومات الاقتصادية الصادرة عن وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية سنوات 2005 ، 2008 ، 2009 ، 2013 ، 2014 من الموقع

www.mpmeart-org.dz

^{xi} http://www.aps.dz/economie/8710-bensaci-appelle-%3%ao-la-r%c3%avision-du-statut-de-1-agence-ntionale-du-d%c3%adeveloppement-des_pme , consulté le 20/04/2016 a 23.00.

^{xii} بوزار صافية ، فعالية وانعكاسات سياسة التشغيل على البطالة والفقر في الجزائر خلال الفترة 1990-2014 ، مداخلة في الملتقى الدولي حول تقييم سياسات الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة أيام 8-9 ديسمبر 2014 ، جامعة الجزائر 03 ، ص 680.

^{xiii} المجلس الاقتصادي والاجتماعي CNES تقرير حول الوضع الإقتصادي والاجتماعي للسداسي الثاني لسنة 2004 ، 2004 ، الجزائر ، ص 119 ، 120.

^{xiv} [www.kantakji.com / fiqh /files/economics/7838.doc](http://www.kantakji.com/files/economics/7838.doc). Consulté le 22/05/2016 a 15h30

^{xv} سميرة العابد ، زهية عبا ، ظاهرة البطالة في الجزائريين الواقع والطموحات ، مجلة الباحث ، العدد 11 ، 2012 ، ص 79 .

^{xvi} [dc151.4shared.com/img/viazypc7/preview .html](http://dc151.4shared.com/img/viazypc7/preview.html) Consulté le 13/6/2016 a 11h .

^{xvii} ناصر مراد ، تشخيص ومكافحة ظاهرة الفقر في الجزائر ، مداخلة في أبحاث ندوة تجارب مكافحة الفقر في العالمين العربي والإسلامي ، ما بين 1/3 جويلية 2007 جامعة سعد دحلب البليدة ، ص 311.

^{xviii} المادة الأولى ، الجريدة الرسمية ، المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 24 ربيع الثاني 1417 الموافق ل 8 سبتمبر 1996 والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي ، العدد 52 ، الجزائر ، ص 12 ،

^{xix} لزهرة قواسمية ، سياسات التشغيل ، مداخلة في الملتقى الوطني حول دور التشغيل في تنمية الموارد البشرية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة بسكرة، يومي 13-14 أبريل 2011، ص 33

^{xx} نفس المرجع أعلاه، ص 35

^{xxi} سميرة العابد ، زهية عبا ، مرجع سبق ذكره ، ص 80.

^{xxii}ArhabBAYA , « les effet sociaux P.A.S. dans lecas de l'Algérie » cahiers du CREAD N°46-47 ,4^{eme} trimestre 1998 et le 1^{er} trimestre 1999,p.43,56.

^{xxiii}عبد الرزاق حميدي ، عبد القادر عريان ، " دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من أزمة البطالة مع الإشارة إلى بعض التجارب العالمية " .الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ، جامعة الجزائر ، يومي 15-16 نوفمبر 2011 ، ص 12.

^{xxiv}منى مسغوني ، نحو أداء تنافسي متميز للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ، مجلة الباحث ، العدد 10 ، 2012 ، ص 128 .

^{xxv}نفس المرجع أعلاه ، ص 128 .

^{xxvi}أحمد حموني ، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في إحداث التنمية الشاملة في الاقتصاد الجزائري ، المكتبة المصرية للنشر والتوزيع ، مصر ، 2011 ص 66 .