

الجامعة الافريقية العقيد احمد دراية ادرار
كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير
قسم العلوم الاقتصادية

مداخلة بعنوان : دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة

أ. بن عبيد عبد الباسط

أ. هدا جي عبد الجليل

الملخص :

تعد البطالة مشكلة اقتصادية واجتماعية، وحتى سياسية تواجه الدول النامية والمتقدمة على حد سواء، ونظرا لتعدد التبعات التي قد تنجر عن هذه المشكلة فقد أولت مختلف هذه الدول اهتماما بالغاً لحل هذه المشكلة والتخلص من تبعاتها، ولعل ابرز الحلول التي وجدتھا والتي ساهمت بشكل فعال في التقليل من هذه المشكلة والتخفيف من آثارها هو الاهتمام بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والتي تعتبر إحدى القطاعات الاقتصادية التي تستحوذ على اهتمام كبير من قبل دول العالم كافة والمنظمات والهيئات الدولية والإقليمية، والباحثين في ظل التغيرات والتحويلات الاقتصادية العالمية، وذلك لدورها المحوري في الإنتاج والتشغيل وإدراج الدخل والابتكار والتقدم التكنولوجي، علاوة على دورها في تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية لجميع الدول، وتكتسي هذه المؤسسات أهميتها من مجموعة اعتبارات تتعلق بخصائصها الاقتصادية والاجتماعية، ونسب توفير عوامل الإنتاج، والتي توفر بدورها فرص عامل جديدة.

الكلمات المفتاحية : المؤسسات المتوسطة، المؤسسات الصغيرة، البطالة.

مقدمة:

إن أزمة البطالة في الوقت الراهن تعد من أخطر الأزمات التي تواجهها معظم دول العالم، وهذا بالنظر للمستويات المخيفة التي بلغتها هذه الأزمة في الوسط الشباني سواء الحامل للشهادات أو غيرهم، بالإضافة إلى الهاجس الكبير الذي أصبحت تشكله البطالة في وجه التنمية بمختلف إشكالها.

ونظرا لتعدد الأسباب التي تكمن وراء تفشي هذه الأزمة سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية أو حتى سياسية، فقد بادرت الحكومات إلى الشروع في إجراءات و تدابير استثنائية للتخفيف من حدتها و انعكاساتها السلبية على الفرد والمجتمع، من خلال وضع برامج عديدة لترقية الشغل و إنشاء هياكل متخصصة للسهر على تنفيذها لعل أبرزها التشجيع على الاستثمارات الخاصة في إطار ما يعرف بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

حيث تعد هذه الأخيرة من بين الحلول المناسبة و الفعالة التي تساهم في صياغة إستراتيجية شاملة تهدف الى الرفع من مستوى التوظيف و خلق مناصب الشغل مما يخفف الضغط على القطاع العام في توفير فرص العمل. وقد سعت الجزائر في الآونة الأخيرة و على غرار باقي الدول إلى تشجيع الاستثمار في قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة وخلق آليات دعمها وتوجيهها من اجل تطويرها و ضمان استمراريتها، نظرا للدور الفعال الذي تلعبه في توفير فرص عمل جديدة و التقليل من حدة البطالة.

أهمية الدراسة

تهدف من خلال هذه الدراسة إلى محاولة إبراز دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و مدى قدرتها على المساهمة في توفير فرص العمل و التقليل من معدلات البطالة التي أصبحت تشكل تهديدا حقيقيا للأمن و الاستقرار الاجتماعي.

أهداف الدراسة

- محاولة التعرف على واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
- إبراز الدور الفعال الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التقليل من البطالة

مشكلة الدراسة

من خلال ما سبق يمكن طرح السؤال الجوهرى التالي " ما هو دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التخفيف من حدة البطالة ؟ "

تقسيمات الدراسة

للإجابة على التساؤل الجوهرى والإلمام بكافة جوانب الدراسة نقسمها إلى محورين أساسيين:

- الإطار النظري للبطالة و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
- دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الحد من البطالة.

المحور الأول : الإطار النظري للبطالة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

المبحث الأول : الإطار النظري للبطالة

أضحت مشكلة البطالة عائقا تنمويا كبيرا في الكثير من دول العالم الثالث وأصبحت سببا في تهديد استقرار العديد من الأنظمة والحكومات، في ظل المعدلات المتزايدة للنمو السكاني في هذه البلدان وزيادة الفجوة بين الإنتاج والاستهلاك، ولفهم هذه الظاهرة وتحليلها سوف نتناولها من الجوانب التالية:

أولاً : تعريف البطالة

تعتبر البطالة من أهم الظواهر الاقتصادية التي جلبت الاهتمام لكتاب الاقتصاد قديما وحديثا، بحيث أنها أصبحت محل اهتمام رجال السياسة والمجتمع ككل وليس رجال الاقتصاد فحسب، لما لها من آثار سلبية اقتصادية، اجتماعية، وسياسية، ومن أهم تعاريف البطالة :

□ تعرف منظمة العمل الدولية OIT العاطل بأنه كل من هو قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد ولكن دون جدوى¹.

□ العاطل عن العمل هو الشخص الذي يتوفر فيه شرطان أساسيان ويجتمعان معاً هما²:

- أن يكون قادرا على العمل؛
- أن يبحث عن فرصة عمل.

□ المفهوم الرسمي للبطالة يتمثل في الفرق بين حجم العمل المعروض وحجم العمل المستخدم في المجتمع خلال فترة زمنية معينة عند مستوى الأجور السائدة، ومن ثم فإن حجم البطالة يتمثل في حجم الفجوة بين كل من الكمية المعروضة من العمل والكمية المطلوبة منه في سوق العمل عند مستوى معين من الأجور³.

□ حسب الديوان الوطني للإحصاء ONS يعتبر الشخص بطالا إذا توفرت فيه الشروط التالية⁴:

- أن يكون في سن يسمح له بالعمل (بين 16-60 سنة)؛
- لا يملك عملا عند إجراء التحقيق الإحصائي (لا يملك عمل هو الشخص الذي لم يزاوّل عملا ولو لمدة ساعة واحدة خلال فترة إجراء التحقيق)؛
- أن يكون في حالة بحث عن عمل ومؤهلا له.

¹ - فهد عبد العزيز، البطالة والأسباب والطرق المعالجة، السعودية، 2004، ص:44

² - رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة (تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة)، سلسلة عالم المعرفة، عدد226، الكويت، 1997، ص: 15

³ - نجا علي عبد الوهاب، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها (دراسة تحليلية- تطبيقية)، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005، ص:03

⁴ - الوطني للإحصاء، تعاريف ومفاهيم مستخدمة من طرف المكتب الدولي للعمل، 2011/07/08، موقع: <http://www.ons.dz/Definitions-des-concepts-utilises,57.html>

من خلال ما سبق من التعاريف فإن العاطل عن العمل هو ذلك الفرد الذي يكون فوق سن معينة بلا عمل، و هو قادر على العمل و راغب فيه و يبحث عنه عند مستوى أجر سائد لكنه لا يجده.

ثانيا : أنواع البطالة

يتفق الباحثون على أن للبطالة أشكالاً وأنواعاً متعددة من حيث أهميتها وخطورتها، ولكن يختلفون في طريقة عرضها وتوزيعها بل وأحياناً في تسميتها، ومنه فإنه يمكن تقسيم أشكال البطالة إلى الأنواع الآتية:

1 - البطالة الدورية:

يمر اقتصاد أي دولة بمرحلة رخاء و انتعاش أو ما يعرف بالرواج الاقتصادي، حيث تنشط عمليات الإنتاج - البيع - التبادل و يزيد حجم كل من الدخل، الناتج و التوظيف، إلى أن يصل إلى حد معين يعرف بقمة الرواج، عنده تنخفض معدلات البطالة حتى تقترب من مرحلة التوظيف الكامل، أما في أوقات الكساد أو المرحلة التي يدخل فيها الاقتصاد مرحلة الانكماش فإن حجم النشاط الاقتصادي سينخفض بسبب انخفاض حجم الإنفاق الاستثماري مما يؤدي إلى الانخفاض في العمالة في شكل تقليص مدة العمل أو تسريح العمالة و بالتالي ترتفع معدلات البطالة أي أن فرص العمل تنقلص في الاقتصاد الوطني بعد رواج كبير تصل فيه العمالة إلى الذروة.⁵

وهذه الدورات يتعرض لها خصوصاً الاقتصاد الرأسمالي بصفة دورية، وقد تعرض لها في عام 1930 وكذلك في عام 1962 و 1983 ، والبطالة الدورية في تعريف الأمم المتحدة هي نتيجة من نتائج فشل الطلب الاقتصادي نتيجة تغيرات في مستويات النشاط خلال فترة معينة.

وبالتالي فالبطالة الناتجة عن التقلبات الاقتصادية تسمى بطالة دورية وهي إجبارية وليس اختيارية.⁶

2 - البطالة المقنعة:⁷

هي تلك الحالة التي يتكدس فيها عدد كبير من العمال بشكل يفوق الحاجة الفعلية للعمل، مما يعني وجود عمالة زائدة أو فائضة لا تنتج شيئاً تقريباً، بحيث إذا ما سحبت من أماكن عملها، فإن حجم الإنتاج لن ينخفض ، ونحن هنا إزاء فئة من العمالة تبدو من الناحية الظاهرية أنها في حالة عمل ، أي أنها تشغل وظيفة و تتقاضى عنها أجراً ، لكنها من الناحية الفعلية لا تعمل و لا تضيف شيئاً إلى الإنتاج وهو الأمر الذي يرفع من التكلفة المتوسطة للمنتجات.

و تظهر البطالة المقنعة خاصة في الدول النامية في الإنتاج الزراعي، ومؤسسات القطاع الحكومي، حيث تتكدس المكاتب الحكومية بما يزيد عن الحاجة و لكن يمكن لهذا النوع من البطالة أن ينتهي إذا ما قامت المؤسسة بعمل توسعات جديدة، أو فتح فروع أخرى تستوعب هذا الفائض من العمالة، أو القيام بأعمال أخرى تساعد على رفع إنتاجية المؤسسة.

5-Jean Marie Le Page, Genevière Grangeas, Les politiques de l'emploi, (France, édition Eska, 1993), p 16.

6-Abdelmadjid Bouzidi, Comprendre la mutation de l'économie algérienne, (Alger, les mots clés, 1992), p20.

7- رمزي زكي A ، "الاقتصاد السياسي للبطالة ، تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة" ، (الكويت ، عالم المعرفة ، 1997) ، ص 33.

3 - البطالة الاحتكاكية: " وقتية ، انتقالية "

وهي البطالة التي تحدث بسبب التنقلات المختلفة للعمال بين المناطق و المهن المختلفة، أي تحدث عندما يترك شخص ما عمله ليبحث عن عمل أفضل بسبب الرغبة في زيادة أجره أو الحصول على وضع وظيفي أفضل أو رغبة الانتقال من مكان لآخر.

و ينشأ هذا النوع من البطالة بسبب نقص المعلومات لدى العمال من جهة ، ولدى أصحاب العمل من جهة أخرى، و كلما توفرت المعلومات كلما قصرت مدة هذا النوع من البطالة⁸

وقد عرف هذا النوع من البطالة في الجزائر في الأماكن الصناعية بالجنوب خاصة عندما كان العامل الجزائري يفضل العمل في المؤسسات الأجنبية التي تمنحه أجر أكبر من الذي يتحصل عليه في المؤسسات الوطنية ، أو عند انتقال العمال الجزائريين إلى خارج الوطن لتحسين ظروفهم المادية.⁹

4 - البطالة الهيكلية " الفنية":

تعرف البطالة الهيكلية على أنها " ذلك النوع من التعطل ، في القوة العاملة نتيجة لتغيير الهيكل الاقتصادي أو بمعنى أدق تغيير الهيكل الإنتاجي كالتغيير في هيكل الطلب على المنتجات أو تغيير الفن الإنتاجي أو انتقال الصناعات للتوطن في أماكن أخرى فنتيجة للتطور التكنولوجي والتقدم العلمي فإن استخدام التكنولوجيا الحديثة أمر ضروري ، حتى تصبح السلع و الخدمات مستجيبة للمعايير الدولية ، إلا أن ذلك يتطلب يد عاملة متخصصة ، الشيء الذي يجبر أرباب العمل والمؤسسات على الاستغناء عن العمالة البسيطة و تعويضها بأخرى مؤهلة ، وهكذا كلما زاد التقدم التكنولوجي كلما زادت معدلات البطالة الهيكلية.¹⁰

و يرى الاقتصاديون أنه يجب إدخال الاحتياطات الكفيلة عند إدخال التحسينات على الصناعات المختلفة ، بحيث يحول العمال الذين يزيدون عن الحاجة إلى أعمال أخرى تحتاج إلى مزيد من العمالة، سواء كانت الأعمال التي ستسند لهم في الصناعات نفسها أو في صناعات أخرى جديدة، أو صناعات مقبلة على الازدهار ، ويجب إدخال برامج إعادة التدريب، و التدريب التحويلي للعمال الزائدين عن الحاجة توطئة لدرء مساوئ هذا النوع من البطالة ، كما يمكن للمؤسسة استبقاء العمالة الزائدة من خلال منحهم إجازات مؤقتة بدون أجر، لمواجهة أي توسعات متوقعة، أو مساعدتهم على عمل مشروعات خاصة به.¹¹

8- Bruno Marcel, Jacques Taieb , Le chômage aujourd'hui , un phénomène pluriel , (France , édition Narthan , 1991) , p 34.

9 - عبد المجيد قدي ، "المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية" ، دراسة تحليلية تقييمية ، (الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2003) ، ص 39.

10 - خالد الزواوي ، "البطالة في الوطن العربي" ، المشكلة و الحل ، الطبعة 1 ، (القاهرة ، مجموعة النيل العربية ، 2004) ، ص 20.

11 - الشيخ لابري ، "الاقتصاد و المؤسسة" ، الجزائر ، الصفحات الزرقاء للنشر ، 2003 ، ص 165.

5 - البطالة الموسمية " العرضية":

وهي بطالة ذات طابع موسمي ، تعرفها بعض النشاطات كالسياحة ، أو الأنشطة الفلاحية كحني المحاصيل الزراعية مثلا ، فعند انتهاء المهام المسندة للعمال يتم تسريحهم باعتبارهم عمالة مؤقتة.¹²

6 - البطالة الاختيارية:

وهي الحالة التي يتعطل فيها العامل بمحض إرادته و اختياره، حينما يقدم استقالته عن العمل الذي كان يعمل فيه ، إما بعزوفه عن العمل أو تفضيله لوقت الفراغ (مع وجود مصدر آخر للدخل والإعاشة)، أو لأنه يبحث عن عمل أفضل يوفر له أجراً أعلى ، وظروف عمل أحسن فقرار الوقف عن العمل هنا اختياري لم يجبره عليه صاحب العمل فسياسات تخفيض العمالة هنا لا تؤثر عليهم، باعتبار أنه هذا تم بمحض إرادتهم.¹³

ثالثا : أسباب البطالة في الجزائر

تتعدد الأسباب التي تقف وراء تفشي ظاهرة البطالة في المجتمع الجزائري وتختلف من فترة لأخرى، ترجع الإحصاءات الحكومية أسباب البطالة إلى عدة أسباب:

- الزيادة السكانية الملحوظة، حيث زاد عدد السكان في الجزائر خلال 20 سنة الأخيرة بحوالي الضعف وأن الجزء الأكبر من سكانها يقترب من أعمار 35 سنة بما يعني زيادة في قوة العمل.
- عزوف الرأسماليين عن الاستثمار إذا لم يؤدي الإنتاج إلى ربح كافي يلي طموحاتهم.
- التزايد المستمر في استعمال الآلات و ارتفاع الإنتاجية مما يستدعي خفض مدة العمل و تسريح العمال.
- الأزمة الأمنية التي عصفت بالبلاد وأدت إلى تراجع مستوى الإستثمار الداخلي أو القادم من الخارج والذي يعتبر من أهم العناصر للقضاء على البطالة.
- التحول للنظام الاقتصادي الحر وتوقف الدولة عن تشغيل الخريجين.
- استناد الاقتصاد الجزائري على قطاع المحروقات وضعف الباقي الذي لا يمثل سوى 2% من الميزان التجاري الجزائري¹⁴.

□ اتجاه حاملوا الشهادات بعد استكمال مسارهـم الدراسي إلى البحث عن وظائف في قطاع الوظيفة العمومية، بحثا عن الاستقرار ومسار مهني مضمون من النواحي الإجتماعية والمادية، حيث كشفت إحصاءات رسمية للمديرية العامة

¹² - مهدي كلو ، " الخروج من البطالة نحو وضعيات مختلفة" ، مذكرة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ، جامعة الجزائر ، 2001 - 2002 ، ص 70.

¹³ - ضياء مجيد الموسوي، "النظرية الاقتصادية"، (ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة الثالثة، 2005)، ص87.

¹⁴ - احمد السيد كردي، البطالة انواعها واسبابها، 2010/07/30، موقع:

<http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/topics/67771/posts/285307>

للوظيفة العمومية، عن بلوغ عدد الموظفين قرابة مليون و700 ألف من دائمين ومتعاقدين مع مطلع 2011، مع عزوفهم عن المهن الحرفية والأعمال الحرة.

□ استمرار المتقاعدون في تقلد المسؤوليات بالإدارات العمومية، حيث كشفت المديرية العامة للوظيفة العمومية أن 12 ألف و332 موظف تجاوزوا السن القانونية للتقاعد المقدرة بـ 60 سنة ودخلوا سن الشيخوخة، لكنهم ما زالوا يشغلون مناصبهم بحجة ضرورة الاستفادة من خبرات الموظفين القدامى¹⁵.

رابعا : التطور العام للبطالة في الجزائر

حققت الجزائر تراجع مهم في معدلات البطالة بداية ثمانينات القرن الماضي إلا أن الاختلال عاد مجددا لسوق العمل وتفاقم تدريجيا بداية من النصف الثاني من سنوات الثمانينات ، وهذا بعد أزمة النفط التي زعزعت هيكل الاقتصاد و أثبتت هشاشته إلى جانب فشل خطط التنمية القائمة على التخطيط المركزي التي أدخلته في دائرة الاختلالات الاقتصادية من مديونية و تضخم وغيرها من المشاكل وحزت به في دوامة الإصلاحات الاقتصادية المدعومة من طرف المؤسسات المالية الدولية ، والتي نتج عنها غلق وتصفية الكثير من المؤسسات و تسريح عمالها والنتيجة معدلات بطالة عالية قاربت معدلات البطالة التي سادت سنوات الستينات و التي ترجمت الاختلال في سوق العمل.

لكن هذه الوضعية سرعان ما تغيرت حيث شهدت الجزائر تراجع مهم في معدلات البطالة خلال العشرية الأخيرة، وهذا نتيجة البرامج التي سطرتها الدولة إلى جانب الاستثمارات التي ساهمت في توفير مناصب الشغل و امتصاص أعداد هائلة من العاطلين، دون أن ننسى مختلف برامج و أجهزة التشغيل التي وضعتها الدولة، لكن في نفس الوقت الذي تراجعت فيه معدلات البطالة نجد أن فئة الشباب وخاصة حاملي الشهادات هي الفئة الأكثر معاناة من البطالة.

ويمكن ملاحظة زيادة عدد البطالين ومعدلاتهم من خلال الجدول الموالي :

جدول رقم (01): يمثل تطور معدل البطالة في الجزائر

السنوات	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
معدل البطالة	29.77	27.30	25.9	23.7	20.08	15.27	12.27	13.80	11.30	10.20	10.00

المصدر : www.ons.dz/emploi-chômage

¹⁵ - ليلي شرفاوي، الشيوخ يحرمون الشباب من تقلد المناصب العليا والمسؤوليات بالادارات العمومية، الشروق اون لاين، 2011/08/01، موقع: <http://www.echoroukonline.com/ara/?news=29280>

من خلال ملاحظة البيانات يتبين أن ظاهرة البطالة عرفت انخفاضا متواصلا انطلاقا من سنة 2000 حين بلغت اعلى نسبة بـ 29.77 %، لتصل الى 10.00 % خلال سنة 2010، ويعد هذا الانخفاض تويجا للمجهودات والاصلاحات التي شهدتها الجزائر خلال هذه الفترة.

المبحث الثاني : الاطار النظري للمؤسسات المتوسطة والصغيرة

اولا : تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

إن محاولة تحديد مفهوم موحد للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة لها أهمية بالغة نظرا للدور الذي تلعبه هذه المؤسسات في الاقتصاديات خاصة المتقدمة منها، و على الرغم من كل هاته المحاولات لا يزال مفهوم م ص م* يشير جدلا كبيرا لدى المهتمين و ذلك يعود إلى اختلاف و تعدد معايير التصنيف المعتمدة، الفارق بين تركيبة قوى الإنتاج، النشاط الاقتصادي و تعدد درجة نموه من دولة إلى أخرى.

حيث تم اعتماد عدة معايير تصنف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و تميزها عن غيرها من المؤسسات تنقسم في مجملها إلى معايير كمية و أخرى نوعية ساهمت في بروز عدة مفاهيم للمؤسسات الصغيرة المتوسطة صادرة عن دول و هيئات و مراكز بحث مختلفة عبر العالم.

و الجزائر كغيرها من الدول عرفت محاولات عدة لتحديد مفهوم هذه المؤسسات كانت في مجملها مستوحاة من تعريف الاتحاد الأوروبي إلى أن تم إصدار القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية الذي حمل في طياته تعريفا رسميا لهذه المؤسسات ضمن المادة الرابعة منه و التي تنص على أن:

"تعرف المؤسسة الصغيرة و المتوسطة مهما كانت طبيعتها القانونية بأنها مؤسسة إنتاج السلع او الخدمات تشغل من 01 إلى 250 شخصا."

- لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي ملياري (2) دينار أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية خمسمائة (500) مليون دينار

- تستوفي معايير الاستقلالية

و قد تم الفصل بين المؤسسة المصغرة، الصغيرة و المتوسطة انطلاقا من المعايير المذكورة سابقا كما هو موضح في الجدول الآتي:

* - المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

جدول رقم (2) : تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية

نوع المؤسسة الصغيرة و المتوسطة	عدد العمال	رقم الأعمال السنوي (دينار جزائري)	الحصيلة السنوية (دينار جزائري)
مصغرة	09-01	20 مليون	10 مليون
صغيرة	49-10	200 مليون	100 مليون
متوسطة	250-50	200 مليون - 2 مليار	100 - 500 مليون

المصدر: من إعداد الباحث بناء على المعطيات الواردة ضمن المواد 5، 6 و 7 من المرسوم التشريعي رقم 18/01 المؤرخ في: 2001/12/12 و المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، الصادر في: 2001/12/15، الجريدة الرسمية عدد 77، ص 06.

ثانيا : خصائص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

تمتاز المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بجملة من الخصائص يمكن إيجازها في النقاط التالية¹⁶ :

- انخفاض تكلفة العمالة نظرا لاستخدامها تقنيات إنتاجية اقل تعقيدا أو أقل كثافة رأسمالية.
- المرونة العالية و التكيف مع المتغيرات.

- سهولة الانتشار و التأسيس نظرا لصغر حجم رأسمالها و سهولة إنشائها إلى جانب قصر الوقت اللازم لإعداد الدراسات و كذا انخفاض المصروفات الإدارية و سهولة تصميم هياكلها التنظيمية.

- سهولة القيادة و الإدارة و الوضوح في تحديد الأهداف و توجيه العاملين و بساطة الأسس و السياسات التي تحكم عمل المشروعات.

- الجمع بين الإدارة و الملكية حيث أن صاحب أو أصحاب المشروع غالبا ما يكون هو مديره و من ثمة التمتع بالاستقلالية في الأداء.

- انخفاض حجم الإنتاج، الأمر الذي يقلل من تكاليف و أعباء التخزين، بالإضافة إلى سرعة الإعلام و سهولة انتشار المعلومة داخل هذا النوع من المؤسسات يمكنها من التكيف بسرعة مع الأوضاع الاقتصادية و الاجتماعية.

ثالثا : أهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

تكتسي هذه المؤسسات أهمية بالغة في الاقتصاد باعتبارها منفذا جديدا لاستغلال الموارد و الخدمات خاصة المحلية منها، بالإضافة إلى المساهمة في التصدير لما لها من ميزات نسبية، و يمكن تفصيل هذه الأهمية في النقاط الآتية¹⁷ :

- خلق فرص عمل أكثر وفرة و استمرارية للتشغيل، و التخفيف من حدة البطالة التي تعاني منها معظم الدول بتكلفة منخفضة نسبيا إذا ما قورنت بالمؤسسات الكبرى.

¹⁶ - ناجي بن حسين، آفاق الاستثمار في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، مجلة الاقتصاد و المجتمع، جامعة قسنطينة، العدد 02، 2004، ص: 90-91

¹⁷ - عبد العزيز جميل مخيمر و آخرون، دور الصناعات الصغيرة و المتوسطة في معالجة البطالة بين الشباب في الدول العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2000، ص: 31-

- تنمية المواهب و الإبداعات و إرساء قواعد التنمية الصناعية.

- الارتقاء بمستوى الادخار و الاستثمار من خلال تعبئة رؤوس الأموال من الأفراد و الهيئات غير الحكومية و غيرها من مصادر التمويل الذاتي الأمر الذي يعني استقطاب موارد مالية كانت ستوجه إلى الاستهلاك الفردي غير المنتج - المساهمة في زيادة حجم و قيمة الصادرات الصناعية .

رابعا : تطور قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر :

لقد شهد تطور قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر ثلاث محطات رئيسية يمكن سردها كالآتي¹⁸ :

1/ المرحلة الأولى (1963 - 1982):

بقي قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة مهماً تماماً خلال هذه الفترة، تشكل في معظمه من المؤسسات التي سلمت إلى لجان التسيير الذاتي بعد رحيل مالكيها الأجانب، و قد أدمجت منذ سنة 1967 ضمن أملاك المؤسسات الوطنية، في عام 1963 صدر أول قانون خاص بالاستثمار لإضفاء الاستقرار على البيئة العامة بعد الاستقلال لكن لم يكن له أثر كبير على تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من حيث تعبئة رأس المال الوطني الأجنبي، رغم ما منح من مزايا و ضمانات هامة، ثم اتخذ خيار واضح لتدعيم اقتصاد موجه ذو طابع عمومي ليتبع بقانون الاستثمار الجديدة سنة 1966 الذي كان يصبو لتحديد الاستثمار الخاص الوطني في إطار التنمية الاقتصادية و قد تضمن هذا القانون احتكار الدولة للقطاعات الحيوية للاقتصاد و إلزام اعتماد المشاريع الخاصة من طرف لجنة وطنية للاستثمارات على أساس معايير انتقائية، متضمناً لتدابير هامة لجلب المستثمرين الذين طلبوا الاعتماد إلا أن الشروط القاسية و المعقدة أدت إلى فقدان مصداقية اللجنة و توقفها عن النشاط سنة 1991، و لم تكن هناك أي سياسة واضحة إزاء القطاع الخاص طيلة هذه الفترة لنبد الملكية الخاصة المستغلة، الأمر الذي جعل هذا القطاع يركز على الاستثمار في قطاعات التجارة و الخدمات و بعض الصناعات البسيطة.

2/ المرحلة الثانية (1982 - 1988)

خلال هذه الفترة برزت إرادة تسعى إلى تأطير و توجيه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة وفق الأهداف المسطرة في المخطط و تجسد ذلك عبر إصدار إطار تشريعي و تنظيمي يتعلق بالاستثمار الاقتصادي الوطني الخاص (القانون مؤرخ في 1982/08/21) و تضمن إجراءات تستفيد منها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بشكل خاص، بالإضافة إلى إنشاء ديوان لتوجيه و متابعة و تنسيق الاستثمارات الخاصة سنة 1983 وضع تحت وصاية وزارة التخطيط و التهيئة العمرانية يهدف إلى توجيه الاستثمار الوطني الخاص نحو نشاطات و مناطق كفيلة بتلبية حاجات التنمية و ضمان

¹⁸ - مشروع تقرير: من أجل سياسة لتطور المؤسسات الصغرى و المتوسطة في الجزائر، لجنة آفاق التنمية الاقتصادية و الاجتماعية، المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، الدورة العامة

التكامل مع القطاع العمومي من جهة و مسار التخطيط من جهة أخرى، فحظي بذلك القطاع الخاص لأول مرة بدور يؤديه تجسيد أهداف التنمية حيث انصب استثماره أساسا في فروع لنشاط التقليدية التي تعوض واردات سلع الاستهلاك النهائية بالإضافة إلى تحويل المعادن و الصناعات الميكانيكية و الكهربائية.

3/ المرحلة الثالثة (ما بعد 1988)

أمام تفاقم الأزمة البترولية قررت الجزائر الانتقال نحو اقتصاد السوق لذا تم وضع إطار تشريعي جديد و شرع في إصلاحات هيكلية و قد كان لقانون النقد و القرض سنة 1990 الأثر البالغ في تكريس مبدأ حرية الاستثمار الأجنبي و إلغاء الاحتكار و تحرير التجارة الخارجية أمام القطاعين العام و الخاص على حد سواء ليتبع بقانون الاستثمار الصادر في أكتوبر سنة 1993 إلا أن تطبيق نصوصه اصطدمت بجمود المحيط العام الذي يفترض أنه في خدمة الاستثمار، إذ أن التباطؤ البيروقراطي و المشاكل المرتبطة بسير العقار الصناعي أد إلى عدم فعالية الجهاز الجديد، الأمر الذي استدعى تصحيحات جديدة جسدت في القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة سنة 2001 الذي يعد منعرجا هاما لتطور هذا القطاع في الجزائر.

ويمكن عرض تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر للفترة الاخيرة من خلال الجدول التالي :

جدول رقم (03): يمثل تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

السنوات	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
عدد	1595	1798	2618	2885	3129	3427	3767	4109	5195	6250	6190
المؤسسات	07	93	63	87	59	88	67	59	26	69	72

المصدر : نشرة المعلومات الإحصائيات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الإستثمار، رقم 20، مارس 2012، ص 12.

من خلال الجدول يتضح ان تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر شهد نموا واضحا ومستمر حيث انتقل من 159507 سنة 2000 الى 619072 في نهاية سنة 2010 رغم ان هذه السنة شهدت انخفاضا ملحوظا مقارنة بسنة 2009، ويبقى اعلى نمو مسجل بين سنتي 2007 و 2008 حيث قدر ب 108567 مؤسسة.

المحور الثاني : دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة.

المبحث الأول : واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

أولا : مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل.

تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بدور فعال في توفير فرص العمل إذ تعتبر من أهم القطاعات الاقتصادية الخالقة لمناصب شغل جديدة، فهي تتجاوز حتى المؤسسات الصناعية الكبيرة في هذا المجال رغم صغر حجمها والإمكانيات المتواضعة التي تتوفر عليه، ويلقي هذا الدور صدى واسعا في الدول المتقدمة والنامية، فمع زيادة معدلات البطالة تكون المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي الأقدر على القضاء على جانب كبير من البطالة¹⁹.

و أثبتت العديد من الدراسات التي أجريت في هذا المجال أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تميل إلى تكثيف عنصر العمل عن المؤسسات الكبيرة، أي أنها تتطلب استثمارات أقل لكل فرصة في المتوسط عن المؤسسات الكبيرة²⁰.

و حسب منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية OCDE، تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة اليوم على سبيل المثال في نصف مناصب الشغل الجديدة المستحدثة في أوروبا وهي توظف 70 مليون شخص أي ما يمثل 3/2 من مناصب العمل الكلية وتختلف هذه النسبة باختلاف البلدان والقطاعات الاقتصادية فمثلا نجدها مرتفعة في كل من أسبانيا والبرتغال ومنخفضة في السويد وأيرلندا.

أما في الجزائر فإن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تشغل ثلث اليد العاملة الجزائرية، وبهذا أصبح القطاع الخاص مهيمنًا على النشاط الاقتصادي بسبب تخلي الدولة عن الاحتكار فوصلت نسبة مساهمته في الناتج الداخلي الخام إلى أكثر من 75% خارج قطاع المحروقات 67.3% في قطاع النقل، 64.2% في قطاع الأشغال العمومية والبناء. وتجدر الإشارة بأن قطاع المؤسسات الصغيرة والصناعات التقليدية بلغ نسبة 99.75% من إجمالي المؤسسات سنة 2006، ففي السنوات الأخيرة كان وزن المؤسسات (ص و م) في النسيج الاقتصادي قد تزايد حتى تضاعفت كثافتها إلى أكثر من 4 مرات.

ثانيا : المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر كمدخل للقضاء على البطالة²¹

لقد أفصحت التعديلات القانونية المحدثة على قانون العمل في الجزائر الى تبني صيغ جديدة للتشغيل وفي هذا السياق تم إدخال عدة صور جديدة للتشغيل بهدف توسيع سوق العمل، منها عقود العمل المحددة المدة، العمل في المنزل وعقودما قبل التشغيل.

1/ توسيع عقود العمل المحددة المدة : ادرج القانون رقم 90-11 بموجب مادته 12 عقود العمل بالتوقيت الكلي او الجزئي (يمكن ابرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل او التوقيت الجزئي) لكن التساؤل المطروح هو ان القانون رقم 90-11 لم يعط تعريف للعمل بالتوقيت الجزئي الى غاية صدور المرسوم التنفيذي رقم 97-473، الذي عرفه في

19 - خلف عثمان، واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسبل دعمها وتنميتها، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية (جامعة الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 2004/2003) ص 57

20 - صفوت عبد السلام عوض الله: اقتصاديات الصناعات الصغيرة والمتوسطة ودورها في تحقيق التصنيع والتنمية (مصر: دار النهضة العربية 1993) ص 41.

21 - محمد طالي، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة بين المردود الضئيل وكيفية التفعيل، مجلة دراسات اقتصادية (الجزائر: مركز البصيرة، العدد 12، فيفري 2009) ص ص 52-54.

نص المادة الثانية منه على انه تعتبر عملا بالتوقيت الجزئي كل عمل تقل مدته عن المدة القانونية للعمل دون ان تكون المدة المتفق عليها بين صاحب العمل والعمال اقل من نصف المدة القانونية للعمل .

ويمكن ابرام عقود العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكلي او الجزئي في الحالات التالية :

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود اشغال او خدمات غير متجددة .
- عندما يتعلق الأمر باستخلاف عمل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا ويجب على المستخدم ان يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه .
- عندما يتطلب الامر من الهيئة المستخدمة اجراء اشغال دورية ذات طابع متقطع
- عندما يبرر ذلك تزايد العمل او أسباب موسمية .

2/ عقد العمل في المنزل : نظم المشرع عقد العمل في المنزل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المؤرخ في 8 ديسمبر 1997 ، اذ اعتبر عاملا في المنزل وفقا لنص المادة 2 منه :

- كل عامل يمارس في منزله نشاطات انتاج سلع او خدمات او اشغالا تغييرية لصالح مستخدم واحد او أكثر مقابل اجرة ، ويقوم وحده بهذه النشاطات او بمساعدة اعضاء من عائلته باستثناء اية يد عاملة ماجورة ، ويتحصل بنفسه على كل او بعض المواد الاولية وادوات العمل او يستلمها من المستخدم دون اي وسيط .

3/ عقود ما قبل التشغيل : ان كان للانفتاح على اقتصاد السوق دور ايجابي في فتح سوق العمل ، فلقد كان له دور سلبي خاصة في ارتفاع مستوى البطالة الذي وصل الى حدود 30% في عام 1999 ، فنتيجة السياسات الصارمة لاسلوب التعديل الهيكلي تم تسريح أكثر من 450 الف عامل وحل أكثر من 1200 مؤسسة ، اذ لم تكتف الدولة بالصيغ المعتادة لانتهاء عقد العمل ، بل اخذت باخرى ترمي من ورائها للتخلص من العمالة التي تستهلك فقط كتلة الاجور من دون ان تساهم ولو بقدر محدود في زيادة الانتاج ، وفي هذا السياق شجعت على الذهاب الارادي والتسريح لاسباب اقتصادية والاحالة على نظام التقاعد المسبق وايضا الاحالة الى نظام التأمين على البطالة .

المبحث الثاني : الاجراءات المتخذة في الجزائر لتفعيل دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة²²

لقد أصبح الاعتقاد بأهمية الاعتناء بقطاع م ص م راسخا لدى السلطات العمومية في الجزائر، وقد تكرر ذلك فعلا بإصدار قانون توجيهي لترقية م ص م بتاريخ 2002/12/12، والذي يعتبر منعرجا حاسما في تاريخ هذا القطاع حيث حدد الإطار القانوني والتنظيمي الذي تنشط فيه م ص م وكذا برامج وآليات لتدعيم تنافسيتها، كما يعد إلحاق قطاع الصناعة التقليدية ب م ص م سنة 2002 اعترافا من السلطات العمومية بالدور الاقتصادي الهام المنتظر منه. ونشير إلى أن من هذه البرامج والآليات ما تم تجسيده فعليا وباشر نشاطه، ومنها ما هو في أطواره الأخيرة للتجسيد.

اولا : على الصعيد المحلي

لقد استفاد قطاع م ص م من 4 ملايين دينار من المخصصات الإجمالية لبرنامج دعم النمو الاقتصادي 2009/2005 والمقدر بما يعادل 55 مليار دولار. ويضطلع القطاع -في إطار هذه المخصصات- بالقيام بالمهام التالية: إنشاء وتجهيز الوكالة الوطنية لتطوير م ص م 2004/03/08، والذي يعد بحد ذاته مؤشرا قويا للاهتمام الذي توليه السلطات العليا للبلاد لترقية القطاع. وتسهر هذه الوكالة على وضع حيز التنفيذ السياسة القطاعية عبر العمليات الأساسية التالية:¹⁹

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

جمع واستغلال ونشر المعلومة الخاصة بمجالات نشاط م ص م، حيث قامت الوزارة بتخصيص 100 مليون دج لإجراء دراسات وتحقيقات اقتصادية منها ما تم إنجازه كتلك التي أجريت حول : الصناعات الغذائية، مواد البناء والكيمياء- الصيدلة

وقد نشرت أهم معطيات هذه الدراسات في موقع الوزارة على الانترنت، ومنها ما هو في طور الإعداد. كما أعلن رئيس الجمهورية -أثناء تنظيم الجلسات الوطنية ل م ص م في بداية 2005- عن إنشاء مؤسستين ماليتين هامتين تساهمان في تسهيل الحصول على القروض وهما:

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

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

22 _ عبد الرزاق حميدي، عبد القادر عوينان، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من أزمة البطالة - مع الإشارة لبعض التجارب العالمية، الملتقى الدولي الموسوم ب: إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة المنظم من قبل جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

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

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

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

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

ثانيا : على الصعيد الدولي²³ : يتجلى هذا من خلال البرامج التالية :

1/ برنامج "ميذا" للتنمية م ص م في الجزائر :

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

2/ التعاون مع البنك الإسلامي للتنمية :

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

3/ التعاون مع البنك العالمي

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

4/ التعاون مع منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية

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

5/ التعاون الثنائي

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

ثالثا- آليات تفعيل دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من أزمة البطالة بالجزائر

تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا إيجابيا وفعالا في توفير مناصب الشغل ومن ثم الحد من أزمة البطالة من جهة ومن جهة أخرى لتقوية تنافسيتها وتحسين أدائها ومن خلال تطرقنا لواقع هذه المؤسسات بالجزائر من ناحية ولتطرقنا للتجارب الدولية من ناحية ثانية نؤكد أنه من الضروري الاستفادة من هذه التجارب و اتخاذ العديد من الإجراءات والتدابير سواء على مستوى المؤسسة في حد ذاتها أو على مستوى البيئة الخارجية ومن أهم هذه التدابير نذكر²⁴:

1- تأهيل الموارد البشرية:

يمثل العنصر البشري أساس العملية الإنتاجية، وبالتالي فهو يحتاج إلى دورات تكوينية وتدريبية لتطوير إمكانياته الفنية والمهارية للاستجابة للاحتياجات المتنوعة والمتزايدة للمتعاملين معها. وباعتبار أن مخرجات النظام التعليمي والتكويني هي مدخلات الجهاز الإنتاجي وجب التركيز على نوعية التعليم والتكوين (إصلاح البرامج) وربط المؤسسات التعليمية بالحيث الاقتصادي مع الاستفادة من الخبرة الأجنبية في هذا المجال، وتبعاً لهذا "فقد تم رصد عشرة ملايين دولار كندي قصد تكوين مسيرين في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك بالاستفادة من التجربة الكندية حيث تم تجسيد 72 عملية منها 60 عملية خصت مسيري المؤسسات العمومية التي لها علاقة مباشرة مع القطاع المالي والاقتصادي"

2- تأهيل المؤسسات المالية والمصرفية

وإصلاح النظام المالي ككل، لأن البنوك والمؤسسات المالية يعتبران الشريك الفاعل للمؤسسة الاقتصادية بشكل عام والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بشكل خاص؛ لأن هذه الأخيرة مجبرة على طلب التمويل لنقص مواردها المالية ولطبيعة نشاطاتها، إلا أن البنوك بنسب فوائدها المرتفعة وتصرفاتها المتقلبة، وتدخلاتها البطيئة، وقراراتها المترددة؛ تبتعد عن زبائنها في الكثير من الأحيان، وبالتالي فهي بهذه الصورة معيقة لانطلاق وتنمية وتأهيل وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وغير مساعدة في عملية التكيف مع متغيرات المحيط الجديد الذي يمتاز بالسرعة والمبادرة، ويتحتم فيما نعتقد السعي الجاد والسريع من أجل تكييف المنظومة البنكية مع متطلبات الواقع الاقتصادي الجديد ولهذا يتطلب "تحديث الجهاز المصرفي بمساعدة المشاركة الأجنبية أو من خلال الخصخصة لدعم المؤسسات والقطاع الخاص النامي وتعميق الوساطة المالية.

3- تأهيل النظام القانوني والتشريعي: بدأ الاهتمام بتطوير وترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بشكل واضح

بصدور القوانين التالية:- القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمتضمن تعريف المؤسسة الصغيرة

²⁴ - عبد الرحمن عنتر، واقع مؤسساتنا الصغيرة والمتوسطة وآفاقها المستقبلية، الملتقى الدولي: حول تأهيل المؤسسة الاقتصادية، (سطيف: جامعة فرحات عباس، 29 و30 أكتوبر 2001)

والمتوسطة وطرق إنشائها وسبل دعم وتأهيلها. وعرفت المؤسسة الصغيرة والمتوسطة حسب هذا القانون بأنها مؤسسات إنتاج السلع والخدمات و تستوفي معايير الاستقلالية وتشغل من 1 إلى 250 عامل

4- تأهيل النظام الجبائي : زيادة على الحوافز الضريبية وشبه الضريبية والجمركية المنصوص عليها في القانون العام للاستثمار لسنة 2001 يمكن أن يستفيد المستثمر بالمزايا التالية²⁸:

- تطبيق نسبة مخفضة في مجال الحقوق الجمركية 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 بالمنشات الأساسية الضرورية وبعد تقييمها من طرف الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار

- تطبيق حق ثابت في مجال التسجيل بنسبة مخفضة قدرها 2 % فيما يخص العقود التأسيسية والزيادات في رأس المال

5- تأهيل المحيط الإداري بكل مكوناته: أي تأهيل كل الإدارات ذات العلاقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أجل أن تتقبل بل تعمل على تطوير فكرة تنمية الاستثمار الخاص في شكل مؤسسات صغيرة ومتوسطة لتحقيق الأهداف الوطنية المسطرة في هذا المجال، وأن لا تعمل الإدارة بطرقها البيروقراطية لعرقلة أهداف السياسة الوطنية المحددة المعالم، وركز هنا خصوصا على الإدارة الجمركية، والإدارة الجبائية، ومركز السجل التجاري...

6- الرعاية والاحتضان: مع أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عنصر رئيسي في مجال التنمية الوطنية، إلا أنها تعاني من مساوئ نقص التجربة في النشاط الحر وفي مجال التسيير ومستوى استعمال التكنولوجيا وضعف التنافسية وغياب روح الابتكار وانعدام ثقافة اللجوء إلى خدمات الاستشارة أو التكوين والرسكلة إضافة إلى ضعف الموارد المختلفة...؛ زيادة عن ضغوطات العولمة والاتفاقيات؛ لذلك نرى أنها تحتاج إلى الرعاية والاهتمام من قبل السلطات العمومية التي يفترض عليه في المدى القصير بضرورة بعث برنامج شامل لاحتضان وتأهيل وتطوير وتحضير هذا النوع من المؤسسات لقواعد إقتصاد السوق وتكييف إستراتيجيتها في مجال الإنتاج، والتسيير، والموارد، والتسويق... إلخ تبعا للرشادة الاقتصادية والمعايير الدولية.

7- صياغة الرؤية الإستراتيجية للمؤسسة:

أصبح يمثل مصطلح الرؤية الإستراتيجية منذ عدة سنوات مركز اهتمام كل من الباحثين، الخبراء، والمهنيين، وهو اليوم احد المفردات المركزية في أدبيات التسيير الاستراتيجي. وحسب (Collins et Porras 1991) تعتبر الرؤية الإستراتيجية في نفس الوقت كفلسفة للتوجيه وصورة ملموسة تساهم بشكل حاسم في وجود عمل منسق في المؤسسة. وتزداد أهمية هذا المصطلح في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لكون الإستراتيجية فيها ذات طابع غير شكلي ومركزي في يد المسير المالك كما أشرنا إليه سابقا. وهكذا يكون لرؤية المسير اثر كبير على نشاط و تنافسية المؤسسة.

الخاتمة :

نظرا لدورها الفعال في مختلف الأنشطة الاقتصادية والتي تنعكس بدورها على مختلف المجالات الحيوية، فقد باتت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أنجع الوسائل في وقتنا الراهن لمواجهة تحديات البطالة وما ينجر عنها من آثار سلبية تعصف بالفرد والمجتمع.

وقد شهدت الجزائر خلال السنوات الاخيرة نموا واضحا في تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بالإضافة الى تطور ادائها واستمرارية نشاطها، وهذا ما كان له الاثر البالغ على التخفيف من معدلات البطالة في المجتمع الجزائري. ورغم ما قامت به الجزائر من إصلاحات لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتفعيل دورها في القضاء على البطالة، إلا أنها لا تزال دون المستوى المنشود مقارنة بالامكانيات الجبارة التي تملكها سواء المادية او البشرية لذلك. و من خلال تناولنا لهذا الموضوع يمكننا طرح الاقتراحات التالية:

- تسطير إستراتيجية شاملة للنهوض بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (مرافقة المشروع من البداية الى النهاية).
- أن تطبق هذه الإستراتيجية على أرض الواقع لا أن تبقى حبرا على ورق.
- مشاركة الجامعة ومراكز البحث العلمي وكل الأطراف ذات العلاقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إعداد هذه الإستراتيجية.
- الاستفادة من تجارب الدول المتقدمة في تطوير هذا القطاع على أن لا يتم نسخ التجربة كلية لأن ذلك سيكون دون نفع يذكر نظرا لاختلاف المؤهلات البشرية والمادية والمالية والثقافية.
- تحديث وتطوير هذه الإستراتيجية كلما دعت الضرورة لذلك (المرونة وليس الفوضى)
- وجود إرادة فذة ليس فقط لدى الدولة وإنما كذلك لدى أصحاب هذه المؤسسات في مواجهة التحديات.
- تنظيم ايام اعلامية للتعريف بهذا النشاط الاقتصادي والتسويق له وهذا لتحفيز الفئة الراغبة في ممارسته.

المراجع المعتمدة

1/ باللغة العربية :

- 1/ عبد الرحمن عنتر، واقع مؤسساتنا الصغيرة والمتوسطة وآفاقها المستقبلية، الملتقى الدولي: حول تأهيل المؤسسة الاقتصادية، (سطيف: جامعة فرحات عباس، 29 و30 أكتوبر)، 2001.
- 2/ مديوني جميلة، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كميزة تنافسية بين الواقع والمأمول عن الموقع الإلكتروني: www.pmeart-dz.org
- 3/ عبد الرزاق حميدي، عبد القادر عوينان، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من أزمة البطالة - مع الإشارة لبعض التجارب العالمية-، الملتقى الدولي الموسوم ب: إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة المنظم من قبل جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.
- 4/ لخلف عثمان، واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسبل دعمها وتنميتها، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية (جامعة الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير)، 2004/2003.
- 5/ صفوت عبد السلام عوض الله: اقتصاديات الصناعات الصغيرة والمتوسطة ودورها في تحقيق التصنيع والتنمية، مصر، دار النهضة العربية، 1993.
- 6/ محمد طالبي، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة بين المردود الضئيل وكيفية التفعيل، مجلة دراسات اقتصادية، الجزائر، مركز البصيرة، العدد 12، فيفري 2009.
- 7/ مشروع تقرير: من أجل سياسة لتطور المؤسسات الصغرى و المتوسطة في الجزائر، لجنة آفاق التنمية الاقتصادية و الاجتماعية، المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، الدورة العامة العشرون، جوان 2002.
- 8/ ناجي بن حسين، آفاق الاستثمار في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، مجلة الاقتصاد و المجتمع، جامعة قسنطينة، العدد 02، 2004.
- 9/ عبد العزيز جميل مخيمر و آخرون، دور الصناعات الصغيرة و المتوسطة في معالجة مشكلة البطالة بين الشباب في الدول العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2000.
- 10/ احمد السيد كردي، البطالة أنواعها وأسبابها، 2010/07/30، موقع: <http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/topics/67771/posts/285307>
- 11/ ليلي شرفاوي، الشيوخ يرمون الشباب من تقلد المناصب العليا والمسؤوليات بالإدارات العمومية، الشروق اون لاين، 2011/08/01، موقع: <http://www.echoroukonline.com/ara/?news=29280>
- 12/ الشيخ لابي، "الاقتصاد و المؤسسة"، الجزائر، الصفحات الزرقاء للنشر، 2003.
- 13/ مهدي كلو، "الخروج من البطالة نحو وضعيات مختلفة"، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2001-2002.
- 14/ ضياء مجيد الموسوي، "النظرية الاقتصادية"، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة الثالثة، 2005.

15/ عبد المجيد قدي ، "المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية" ، دراسة تحليلية تقييمية ، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2003.

16/ خالد الزواوي ، "البطالة في الوطن العربي" ، المشكلة و الحل، الطبعة1، القاهرة، مجموعة النيل العربية، 2004.

17/ رمزي زكي A ، "الاقتصاد السياسي للبطالة ، تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة" ، الكويت، عالم المعرفة، 1997.

18/ فهد عبد العزيز، البطالة والأسباب والطرق المعالجة، السعودية، 2004.

19/ رمزي زكي ، الاقتصاد السياسي للبطالة (تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة)، سلسلة عالم المعرفة، عدد226، الكويت، 1997.

20/ نجما علي عبد الوهاب، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها (دراسة تحليلية- تطبيقية)، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005.

21/ الوطني للإحصاء، تعاريف ومفاهيم مستخدمة من طرف المكتب الدولي للعمل، 2011/07/08، موقع:

<http://www.ons.dz/Definitions-des-concepts-utilises,57.html>

2/ باللغة الأجنبية :

1/ Jean Marie Le Page, Genevière Grangeas, Les politiques de l'emploi, France, édition ESKA, 1993

2/ Abdelmadjid Bouzidi, Comprendre la mutation de l'économie algérienne, Alger, les mots clés, 1992

3/ Bruno Marcel, Jacques Taieb , Le chômage aujourd'hui , un phénomène pluriel , France, édition Narthan, 1991.