



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الدكتور مولاي طاهر سعيدة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير



تخصص: اقتصاد وتسيير المؤسسات

مذكرة التخرج لنيل شهادة ماستر 02 في: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

الموسومة بـ:

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها

في الحد من البطالة "دراسة حالة الجزائر"

تحت إشراف الأستاذ:

- بوريش لحسن

من إعداد الطلبة:

- لعراي محمد يوسف

- بن دادة عبد الحفيظ

أعضاء اللجنة المناقشة :

مشرفا و مقرا	الدكتور بوريش لحسن
عضوا رئيسا	الدكتور بن حميدة محمد
عضو مناقشا	الدكتور بلعربي عبد القادر

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الشكر والعرفان

قال تعالى: ﴿لَنْ نَنْسِيَكُمْ لَوْلَا رَبُّكُمْ﴾

سورة إبراهيم - 07 -

الحمد لله الذي وهبنا التوفيق والسداد ومنحنا الرشيد والثبات

وأعاننا على كتابة هذه المذكرة وانجازها

فإننا نتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذ المشرف الدكتور

"بوريش لحسن"

الذي أكرمنا بقبوله الإشراف على هذه المذكرة وما أمدنا به

من نصح وارشاد وتصويب الأخطاء

كما نتوجه بجزيل الشكر والامتنان للأساتذة الأفاضل أعضاء

لجنة المناقشة الذين قبلوا إثراء هذا البحث

بمناقشاتهم وملاحظاتهم

كما نتوجه بالشكر إلى كل أساتذة قسم

العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

بجامعة الدكتور "الطاهر مولاي سعيدة"

فجزاهم الله كل خير

إهداء

الحمد لله الذي سدد خطانا وأعاننا على مشوارنا الدراسي...
أهدي هذا العمل المتواضع
إلى أمي الحبيبة مصدر العطاء والحنان...أطال الله في عمرها
وإلى والدي العزيز حفظه الله ورعاه....
وإلى روح خالي " لعرابي حاج أحمد " رحمه الله
وإلى إخوتي الأعزاء وأحبائي
وإلى كل الأهل والأقارب
وإلى الأستاذ المشرف " بوريش لحسن "
وإلى جميع الأساتذة الأفاضل
وإلى أصدقائي الأعزاء
وإلى كل من قدم لي العون والسند

إهداء

الحمد لله الذي سقانا من علمه ووفقنا في مشوارنا الدراسي
أهدي تخرجي الى عائلتي
أمي وأبي..جدي وجدتي..
إلى إخوتي أحبكم عائلتي على كل ماقدمتموه لي من دعم...
شكرا لأساتذتي ولكل من علمني حرفا
لأصل الى ماوصلت اليه
شكرا لكل من دعى لي بظهر الغيب

مقدمة

في ظل التطورات المتسارعة التي يشهدها العالم والتي دفعت بالدول لانتهاج السياسات الاقتصادية والاستراتيجيات الحديثة للنهوض باقتصادها والتوجه نحو التطور مما دفعها الى خلق نمط جديد في مجال الأعمال، ألا وهو قطاعي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تحظى باهتمام كبير من قبل الدول خاصة النامية منها. بما فيها الجزائر التي توجهت كغيرها من الدول لاتخاذ مجموعة من الإصلاحات الهيكلية في قطاع الاقتصاد بانتهاجها سياسة اقتصادية تهدف الى تحقيق التنمية كزيادة في معدلات النمو والحد من البطالة وخلق مناصب شغل لدى مؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي مثلت الحصة الكبرى في تكوين القطاع الخاص.

إن اهتمام الجزائر بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلق منظومة مؤسسية تستجيب لتغيرات الجذرية التي تفرضها التعاملات الاقتصادية وذلك من خلال تبني استراتيجيات شاملة لتحديد نقاط القوة ونقاط الضعف في المنظومة الاقتصادية من أجل تحقيق الأهداف المسطرة.

1- الإشكالية:

وانطلاقا مما سبق فإن إشكالية موضوعنا تتمثل في:

- ما مدى فعالية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة؟

ومن التساؤل الرئيسي يمكن صياغة التساؤلات الفرعية الآتية:

- ما هو واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر؟

- ما هو واقع ظاهرة البطالة في الجزائر، وماهي الأساليب المتخذة للتخفيف من حدتها؟

وكإجابة أولية على التساؤلات السابقة نعتمد على الفرضيات التالية:

2- الفرضية الرئيسية: تمثل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة اهمية كبيرة في جميع المجالات خاصة في

مجال التشغيل وهذا ما تتمتع به من قدرة إمكانية كبيرة على توفير مناصب الشغل وبالتالي التخفيض

من حدة البطالة.

■ الفرضيات الفرعية: تتمثل في:

- شهد قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تطورا كبيرا في الجزائر من خلال تطويره وتعزيزه بمختلف الهيئات والبرامج التي تدعم هذا القطاع.
- عرفت معدلات البطالة في الجزائر ارتفاعا كبيرا نتيجة العديد من الأسباب لهذا وضعت عدة إجراءات للتقليل من حدتها.

3- أهمية البحث:

تكمن أهمية هذا البحث في كونه يتعرض لأحد أهم المواضيع الاقتصادية والاجتماعية المطروحة في كافة الدول وخاصة الجزائر، الا وهي مشكلة البطالة إبراز قدرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على استحداث مناصب شغل، خاصة وان هذا النوع من المؤسسات بدأ يعرف اهتماما ملحوظا بالجزائر، وذلك على غرار عدة دول اثبتت فيها تلك المؤسسات فعاليتها بمجال التوظيف.

4- أهداف البحث:

يسعى هذا البحث إلى تحقيق الأهداف الأساسية التالية:

- محاولة التعرف على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وإبراز دورها الهام في الاقتصاد.
- تفسير ظاهرة البطالة في الاقتصاد الجزائري ومعرفة آثارها وأسبابها.
- تحديد الهيئات والبرامج التي تسمح للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالمساهمة الفعالة في التقليل من البطالة في الجزائر.

5- الدراسات السابقة:

أ- دراسات عربية:

هناك مجموعة من الدراسات السابقة تم الاعتماد عليها لما لها من علاقة بموضوع البحث وتتمثل بعضها فيما يلي:

✓ رامي زيدان: تفعيل دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في عملية التنمية: دراسة حالة الصناعات الصغيرة والمتوسطة في سوريا، أطروحة دكتوراه في الاقتصاد والتخطيط، جامعة دمشق، 2005.

هدفت الدراسة الى تحديد مدى إمكانية تفعيل أداء هذه الصناعات الصغيرة والمتوسطة وترقية دورها في التنمية في سوريا وذلك بالنظر لبقائها خارج الإهتمامات الحكومية.

✓ قنيدرة سمية، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة: دراسة ميدانية بولاية قسنطينة، رسالة ماجستير في علوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2016.

وتهدف هذه الدراسة بإبراز صنف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الأكثر استقطاباً للعمالة أكثر فاعلية في استحداث مناصب عمل من اجل الحث على تشجيع إنشائها ومساهمتها في تحقيق التنمية لمعالجة احد معضلاتها وهي مشكلة البطالة.

✓ بوزار صفية، فعالية وانعكاسات سياسات التشغيل على البطالة والفقر في الجزائر خلال الفترة 1990-2014. مجمع مدخلات الملتقى الدولي حول: تقييم سياسات الإقلال من الفقر، العربية في ظل العولمة، المركز الجامعي، تيبازة، الجزائر، 2008-2009 ديسمبر 2014.

ومن خلال هذه المداخلة يمكن التطرق إلى أهم آليات التشغيل في الجزائر، ودراسة وتقييم مدى فعالية هذي السياسات في التقليل من البطالة والفقر وهذا يعتبر وجه الاختلاف من خلال دراستنا حيث اعتمدت في داستنا على دور وتفعيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التقليل من حدة البطالة عكس هذه الدارسة التي أعتمد فيها على السياسات التشغيلية.

ب- دراسات أجنبية:

✓ Charles franklin : **Capacité D'absorption de L'information, compétitive et performance des PME exportatrices** : une étude empirique, Thèse de doctorat en sciences de gestion, université de Montréal, 2001.

توصلت الدراسة الى وجود علاقة ارتباط قوية بين قدرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المصدرة التي شملتها الدراسة على توظيف المعلومات، وقدرتها التنافسية المحققة في مجال نشاطها، حيث تحددت

هذه القدرة من خلال مستوى الكفاءة التي يتمتع بها صاحب المؤسسة، الخبرة في مجال نشاطها، تنوع مصادر المعلومات، وكذا نمط التسيير المطبق من طرف هذه المؤسسات.

✓ Gaël Gueguen : **Environnement et Management Stratégique des PME : le cas du secteur Internet** Thèse de doctorat en sciences de gestion, Université Montpellier 1, 2001.

توصلت الدراسة الى وجود علاقة ارتباط قوية بين قدرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المصدرة التي شملتها الدراسة على توظيف المعلومات، وقدرتها التنافسية المحققة في مجال نشاطها، حيث تحددت هذه القدرة من خلال مستوى الكفاءة التي يتمتع بها صاحب المؤسسة، الخبرة في مجال نشاطها، تنوع مصادر المعلومات، وكذا نمط التسيير المطبق من طرف هذه المؤسسات.

6- حدود البحث:

تقتضي منهجية البحث العلمي، بهدف الاقتراب من الموضوعية وتيسير الوصول الى استنتاجات منطقية، ضرورة التحكم في إطار التحليل المتعلق بطبيعة هذه الدراسة، وذلك بوضع حدود للإشكالية، مع ضبط الإطار الذي يسمح بالفهم الصحيح للمسار المقترح لتحليلها واختبار فرضياتها، ولتحقيق ذلك تم إنجاز هذا البحث ضمن الحدود والأبعاد التالية:

- **الحدود النظرية:** يعتبر ميدان هذه الدراسة واسعا وشاسعا، لذلك ارتأينا تركيز الضوء على إحدى الجوانب المرتبطة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أي معالجة ظاهرة البطالة.
- **الحدود المكانية:** بالرغم من تركيز هذه الدراسة على دور ومكانة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري وسبل معالجة ظاهرة البطالة.
- **الحدود الزمنية:** يتوافق سياق التحليل لبحثنا هذا في المجال الزمني الممتدة بين 2001 الى غاية 2016 ويرجع اختبارنا لهذه الفترة لارتباطها بالتطورات والتغيرات المتسارعة التي عرفها قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال هذه الفترة.

7- منهج البحث:

من خلال الإشكالية والأسئلة الفرعية يمكن الإجابة على الفرضيات المقدمة ومن خلال هذا، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي الذي يحدد المشكلة بصورة واضحة حيث يتم جمع المعلومات المتعلقة بالموضوع ثم القيام بتحليلها وصولاً إلى النتائج والتوصيات.

8- تقسيم البحث:

من خلال الإشكالية العامة للبحث ومن أجل الإجابة على التساؤلات الفرعية وأخذ الفرضيات التي تنطبق على البحث وطبقاً للمنهج المتبع، تم تقسيم البحث إلى ثلاثة فصول، حيث عالج الفصل الأول الإطار النظري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث تم تقسيمه إلى ثلاثة مباحث الأول اهتم بإلقاء الضوء على مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأهميتها وأهدافها، وكذا العناصر المكونة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة أما المبحث الثاني اهتم بتصنيفات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ويأتي بعد ذلك المبحث الثالث لبيان الصعوبات والمشاكل التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأساليب دعمها .

أما الفصل الثاني فقد جاء تحت عنوان المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كآلية للحد من البطالة حيث ظم ثلاث مباحث، جاء الأول كعموميات حول البطالة، أما المبحث الثاني تحدثنا فيه على طرق قياس معدلات البطالة، وفي ما يخص المبحث الثالث تناولنا فيه أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تقليص من البطالة، وأخيراً جاء الفصل الثالث تحت عنوان تفعيل دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من أزمة البطالة في الجزائر، حيث يضم ثلاث مباحث الأول جاء لبيان تشخيص واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، أما المبحث الثاني فتناول واقع البطالة في الجزائر ويأتي بعد ذلك المبحث الثالث بعنوان دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق مناصب شغل.

الفصل الأول:

الإطار النظري للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة

مقدمة الفصل:

لقيت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تطورا كبيرا واهتماما بالغاً من طرف العديد من المنظمات العالمية والباحثين الاقتصاديين باعتبارها من أفضل الوسائل التي تدفع إلى التطور الاقتصادي والمساهمة في حل مشكلة البطالة أو في سد حاجات السوق وتلبية رغبات الزبائن في مجالات لا تدخلها المؤسسات الكبيرة، كما تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مصدرا مهما للإبداع والابتكار وللتفصيل في هذه النقاط تم تسييم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث، يندرج ضمن كل مبحث مجموعة من المطالب للتعلم أكثر في الموضوع.

❖ الفصل الأول: الإطار النظري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

▪ المبحث الأول: ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

يرى الباحثين بأن هذه المؤسسات تدفع بعجلة تقدم الاقتصاد و ذلك من خلال الدور الذي تقوم به في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة، و بالرغم من التغيرات المتسارعة في تاحيط و نظرا لسهولة إنشائها، و مرونتها و توفيرها لمناصب شغل أصبحت تحتل مكانة هامة و أهمية بالغة، و قبل التطرق للأهميتها و دورها و يجب التعرف عليها و التعرف على خصائصها و التي سنتناولها من خلال هذا المبحث .

● المطلب الأول: تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

1- للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة مجموعة من التعاريف المختلفة منها:

أ- تعريف اللجنة الأوروبية: " المؤسسة الصغيرة هي التي تضم بين 10 عمال إلى 49 عاملا ، أجيرو ، أما المؤسسة المتوسطة فهي التي تشغل بين 50 عاملا إلى 249 عاملا أخيرا و تتميز باستقلاليتها " .

ب- تعريف منظمة العمل الدولية : " المؤسسات الصغيرة و المتوسطة هي وحدات تنتج وتوزع سلع و خدمات و تتالف غالبا من منتجين مستقلين يعملون اهتم الخاص في المناطق الحضرية في البلدان النامية ، و بعضها يعتمد على العمل من داخل العائلة ، و بعضهم يستأجر عمالا و خرفيين و بعضها يعمل برأس مال ثابت ، يعتمد على عائد منخفض ، و عادة ما تكسب دخولا غير منتظمة و تهيء فرص عمل غير مستقرة ، و يضيف هذا التعريف بأنها قطاع غير رسمي بمعنى أنها منشأة ليست مسجلة لدى الأجهزة الحكومية أو الإحصائيات الرسمية غالبا "

ت- تعريف لجنة التنمية الاقتصادية الأمريكية : إن هذه المشروعات هي التي تعتمد على إستقلالية الإدارة و أن يكون المدير هو مالك المشروع و تتشكل من مجموعة من الأفراد و محلية النشأة ، بحيث يكون أصحاب المشروع قاطنين في منطقة المشروع " .

ث- تعريف الاتحاد الأوروبي: " تعرف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب هذا الاتحاد كما يلي¹

- المؤسسات الصغيرة جدا من 1-9 عمال.
- المؤسسات الصغيرة من 10-99 عاملا.
- المؤسسات المتوسطة من 100-499 عاملا.

ج- تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وفقا للمشرع الجزائري⁽¹⁾

لا يمكن إعطاء تعريف محدد لهذا النوع من المؤسسات، فقد وضعت عدة معايير لحديد تعريف واضح لها من حيث الحجم و هي: عدد العمال، رقم الأعمال، القيمة المضافة.... إلخ. لكن المعيار الأكثر استعمالا هو معيار عدد العمال، و على هذا الأساس يعرف المشرع الجزائري حسب المواد 5، 7 هذه المؤسسات كما يلي :

- بالنسبة للمؤسسة الصغيرة: تعرف على أنها المؤسسة التي تشغل ما بين 1-9 أفراد و تحقق رقم أعمال يقل عن 20 مليون دينار.
- بالنسبة للمؤسسة المتوسطة: هي تلك المؤسسات التي تشغل بين 50 و 250 عاملا و يتراوح رقم أعمالها بين 200 مليون و 2 مليار دينار .

2- معايير تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تتم معالجة تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة باستخدام مقاربتين مختلفتين فمن جهة هناك المعايير الكمية والتي تسمى كذلك بالمعايير الوصفية ومن جهة أخرى هناك المعايير النوعية وهي كما يلي:

أ- المعايير الكمية:

إن تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يخضع لجملة من المعايير والمؤشرات الكمية لقياس أحجامها ومحاوله تمييزها عن باقي المؤسسات ومن بين هذه المعايير ما يلي:

1- د/ إسماعيل شعبان ، "ماهية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و تطورها في العالم" ، تمويل الشروعات الصغيرة و المتوسطة " ، منشورات مخبر الشراكة و الإستثمار في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، 2003 ، ص 63

- التعريف على أساس معيار عدد العاملين:

هو من أبسط المعايير المتبعة للتعريف وأكثرها شيوعا لسهولة القياس والمقارنة في الإحصائيات الإنتاجية الصناعية، إلا أن من عيوب هذا التعريف اختلافه من دولة لأخرى، و أنه لا يأخذ في الاعتبار التفاوت في مستوى التكنولوجيا المتبعة في الإنتاج و بناء على هذا الأسلوب فقد يتم تصنيف المنشآت كثيفة رأس المال باعتبارها منشآت صغرى أو صغيرة بسبب قلة العاملين فيها ويمكن أن يكون لهذه المنشآت أهمية اقتصادية لاستغلالها رؤوس أموال كبيرة، وتكنولوجيا حديثة لا تتطلب قوى عاملة كثيرة، كما يكون من الصعب مقارنة الإحصاءات بين دولة وأخرى لاختلاف التعريف¹.

- التعريف على أساس معيار رأس المال المستثمر:

يعتبر رأس المال المستثمر ذات أهمية كبيرة لهذه المنشآت لاعتمادها بدرجة أساسية على الموارد الذاتية المتأنية من تعبئة المدخرات الفردية ومنه فهذا المعيار يتغير حسب المكان و الزمان من بلد لآخر²

- التعريف على أساس معيار حجم الانتاج:

تتصف المؤسسات بصغر الحجم بسبب انخفاض الحصة السوقية ويصلح هذا المعيار في المؤسسات الأخرى التي تتميز بالطابع الخدماتي و الإنتاجي أو المؤسسات متعددة المنتجات لصعوبة تقييم المخرجات ولا يصلح للاستخدام بمفرده لكونه يتطلب التعديل بصفة مستمرة حسب متغيرات الأسعار ومعدلات التضخم³.

1 - أحمد عارف عساف وآخرون، الأصول العلمية والعملية لإدارة المشاريع الصغيرة والمتوسطة، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان 2012، ص:18-19.

2- نفس المرجع السابق، ص: 19.

3 - نبيل جواد، إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، المجد للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص:30.

ب- المعايير النوعية:

باختلاف المعايير الكمية هناك مجموعة أخرى من المعايير و التي تختلف عن المعايير الأولى إذ أنها تركز على مميزات وخصائص هذا النوع من المؤسسات و التي تتميز عن أنواع الأخرى ومنها:¹

- الاستقلالية:

يقصد بهذا المعيار استقلالية المالك المسير في تسيير وإدارة المؤسسة بمختلف وظائفها إذ أن استقلاليته في اتخاذ القرارات المختلفة تعتبر من المميزات التي تتميز بها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

- الملكية:

كما تختلف المؤسسات حسب هذا المعيار، حسب طبيعة ملكيتها حيث أنها غالبا ما تكون المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مؤسسات فردية أو عائلية، أو مملوكة لعدد محدود من المساهمين، فكون مؤسسة ما فردية أو عائلية لها تأثير كبير على طريقة تسييرها.

- الحصة السوقية:

نظرا لكون المجال الذي تنشط فيه المؤسسات الصغيرة أو المتوسطة محلي أو جهوي عادة ما تكون الحصة السوقية محدودة والصغيرة، وهذا راجع لضعف إمكانياتها وقدراتها التنافسية مقارنة مع المؤسسات الكبيرة، لذا يعتبر هذا المعيار عامل محدد لنوع المؤسسة.

- طبيعة النشاط:

تؤثر طبيعة النشاط الذي تمارسه المؤسسة على حجمها، فبعض الأنشطة تتطلب كثافة في العمل بينما يتطلب نوع آخر كثافة في رأس المال.

1- سامي هباش، دراسة واقع نظام مراقبة التسيير في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية دراسة حالة عن ولاية سطيف، رسالة ماجستير تخصص علوم مالية، جامعة تبسة، 2009-2010، ص ص: 06-07.

ت- المعيار القانوني:

يمكن القول أن لهذا القطاع دلالات أوسع مما يمكن للتعريفات أن يحددها ، دلالات ترتقي إلى مستوى الدور و الوظيفة التي يمكن لهذا القطاع أن يلعبه في المجتمع و في العملية التنموية ومن بين إبراز الأدوار التي يمكن أن يلعبها هذا القطاع داخل المجتمع، ذلك الذي أكد عليه التقرير السادس الصادر عن " مكتب العمل الدولي " في جنيف في دورته رقم 72 لعام 1986 حيث جاء فيه أن المشاريع الصغيرة (تعتبر أول حلقة في سلسلة التقدم الاجتماعي والاقتصادي الطويلة... وإنما تعمل على حفز التغيير الاجتماعي التدريجي و السلمي)¹.

• المطلب الثاني: أنواع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

يمكن تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب القطاعات الإقتصادية إلى الأنواع التالية:

- أنواع المشاريع الخاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

أ- مشروعات إنتاجية:

وهي بدورها تنقسم إلى نوعان:

- مشروعات تنتج سلعا استهلاكية: وتشمل الصناعات اليدوية وورش الإنتاج التي تستخدم الموارد المحلية.

- مشروعات تنتج سلعا إنتاجية تدخل في إنتاج سلع أخرى: منها الصناعات المغذية لإنتاج الملابس الجاهزة، و الصناعات المغذية للسيارات².

ب- مشروعات خدماتية:

وهي مشروعات تقدم خدمات لعملائها مثل الاستثمارات وإصلاح السيارات وخدمات الكمبيوتر.

1-هايل عبد المولى طشطوش، المشروعات الصغيرة ودورها في التنمية، دار حامد للنشر، الأردن، الطبعة الأولى، 2012، ص:27.

2- نبيل جواد، مرجع سابق، ص ص: 48-49.

ت- مشروعات تجارية:

وهي المشروعات التي تقوم بشراء السلع وإعادة بيعها مثل تجارة الجملة والتجزئة.

ث- مشروعات محدودة الحجم:

وغالبا ما تكون هذه المشروعات في شكل منظمات صغيرة، لا توجد إمكانية لانتمائها في المستقبل مثل بائع الزهور، و محلات الكافتيريا الصغيرة (المقاهي)، وفي هذه الحالة مالك المشروع يكون راضي بمستوى وحجم الأعمال التي يديرها المشروع ويوفر له في نفس الوقت دخل مرض من وجهة نظره¹.

ج- مشروعات ذات نمو سريع:

تتميز هذه المشروعات بتوافر إمكانية النمو لدى المشروع يبدأ المشروع عادة بحجم صغير بعكس المقدرة المالية لمالكه ولكن مع احتمال أن يتوسع المشروع مستقبلا وتهدف هذه المنظمات إلى النمو السريع وغالبا ما يقوم بإدارتها فريق من المديرين يمكنهم الحصول على رأس مال يسمح بتقديم المنتجات أو الخدمات الجديدة للأسواق كبيرة الحجم².

• المطلب الثالث: خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بجملة من الخصائص التي تميزها عن المؤسسات الكبيرة والتي نذكر أهمها على النحو التالي:

أولا: سهولة التأسيس (النشأة):

ويرجع هذا الأمر إلى انخفاض مستلزمات رأس المال المطلوب لإنشائها نسبيا، حيث أنها تستند في الأساس إلى جذب و تفعيل مدخرات الأشخاص من اجل تحقيق منفعة أو فائدة تلبي بواسطتها حاجات محلية في أنواع متعددة من النشاط الاقتصادي، وهذا ما يناسب البلدان النامية³.

1- محمد صالح الحناوي، محمد فريد وآخرون، مقدمة في الأعمال في عصر التكنولوجيا، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية، الدار الجامعية 2014، ص: 64.

2- نفس المرجع السابق، ص: 65.

3- اسماعيل بوخاوة، عبد القادر عطوي، التجربة الجزائرية التنموية في الجزائر واستراتيجية تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الدورة التدريبية حول تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية، الجزائر، 2003، ص4.

ثانيا: الاستقلالية في الإدارة:

فعادة ما يكون مالك المنشأة هو مديرها وهذا ما يجعلها أكثر جذبا للاستثمارات الصغيرة، إذ يتولى بنفسه العمليات الإدارية والفنية والمالية للمشروع¹، الأمر الذي يجعلها تتسم بالمرونة والاهتمام الشخصي مما يسهل قيادتها وتحديد الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها².

ثالثا: سهولة وبساطة التنظيم:

ويتجلى هذا الأمر من خلال توزيع الاختصاصات بين أقسام المشروع والتحديد الدقيق للمسؤوليات وتوضيح المهام إلى جانب التوفيق بين المركزية لأغراض التخطيط والرقابة وبين اللامركزية لأغراض سرعة التنفيذ.

رابعا: مركز التدريب الذاتي

بحيث تتسم هذه المؤسسات بقلّة التكاليف اللازمة للتدريب بالنظر لاعتمادها أساسا على أسلوب التدريب أثناء العمل الأمر الذي يسمح للعمال بالحصول على المزيد من المعلومات والمعرفة، الأمر الذي من شأنه تنمية قدراتهم وتأهيلهم لقيادة عمليات استثمارية جديدة وتوسيع نطاق فرص العمل المتاحة. وإعداد أجيال من المدربين للعمل في المؤسسات الكبيرة مستقبلا³

خامسا: التوفر على نظام معلومات داخلي يتميز بقلّة التعقيد

وهو ما يسمح بالاتصال السريع بين إدارة المؤسسة وعمالها⁴.

1- اسماعيل بوخاوة، عبد القادر عطوي، المرجع السابق، ص4.

2- نفس المرجع السابق، ص04.

3- عبد الرحمن بن عنتر، عبد الله بلوناس، مشكلات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة واساليب تطوير قدرتها التنافسية، الدورة التدريبية حول تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية، الجزائر، 2002، ص4.

4- عبد المجيد قدي، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمناخ الاستثماري، الملتقى الوطني حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية الجزائر، 2002، ص143.

سادسا: جودة الإنتاج

فالتخصص الدقيق والمحدد لهذه المؤسسات يسمح لها بتقديم إنتاج ذو جودة عالية، مما يجعلها تستجيب بشكل مباشر لأذواق واحتياجات المستهلكين، وهو ما يسهل عملية التكيف والتطور وتستجيب بذلك للتقلبات المفاجئة في توفير المنتجات.

سابعا: توفير الخدمات للصناعات الكبرى

بحيث تتم هذه العملية عن طريق عقود تسمى بالتعاقد من الباطن¹

ثامنا: الانتشار الجغرافي الواسع

تتميز المشروعات الصغيرة بالانتشار الجغرافي الواسع الذي يجعلها تغطي مناطق مختلفة ، بغية تلبية احتياجات المجتمع المحلي²

● المطلب الرابع: أهمية وأهداف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

أ- أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

تعتبر المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من المحركات الرئيسية للنمو الاقتصادي والتخطيط المستقبلي وتمثل إحدى دعائم التنمية الأساسية في أي دولة في العالم و أهميتها نابعة من الأمور التالية:³

إضفاء المزيد من المرونة في مجال تحسين قدرة الاقتصاد الوطني على التكيف والاستجابة للتقلبات الاقتصادية قياسا بالمشروعات المتوسطة والكبيرة، كما أن هذه المشروعات أكثر توافقا مع المتوافر من الموارد البشرية المادية والتكنولوجية في الاقتصاديات النامية.

تساعد في تضيق الفجوة في مستوى التطور الاقتصادي بين مناطق الدولة الواحدة وفي تقليص التفاوت بين تركز المنشآت الاقتصادية (الصناعية) جغرافيا في مناطق دون أخرى ويعمق التشابك الإنتاجي بين مختلف القطاعات.

1- نفس المرجع السابق، ص04.

2- الأسرج حسين عبد المطلب، تأثير الاتحاد الجمركي العربي على الصناعات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، وزارة التجارة والصناعة المصرية مصر، 2006، ص2

3- عبد المطلب عبد الحميد، مرجع سابق، ص ص: 44-45.

تساعد المؤسسات الصغيرة على تخفيف الهجرة من الريف إلى المدينة لأنها تستخدم الموارد المحلية والقوى العاملة، مما يحقق التوازن الاجتماعي والاقتصادي الأفضل.

استيعاب القوى العاملة وتقليل مستوى البطالة واكتساب المهارات من خلال ما يلي:

- تكلفة توفير فرصة العمل في المؤسسات الصغيرة هو أقل من نظيرتها في المؤسسات المتوسطة والكبيرة مما يعني أن حجم الاستثمار المطلوب هو أقل أو أن هذا الحجم يشل عددا أكبر في المشروعات الصغيرة، لأن التكنولوجيا المستخدمة هي كثيفة العمالة.
- تشغيل أفراد العائلة والأقارب والمعارف بشكل أسهل بسبب محدودية الإجراءات اللازمة للتعين خاصة وأن العمل قد يكون مؤقتا ووسيلة للحصول على رص عمل أفضل.
- المؤسسات الصغيرة نواة المؤسسات المتوسطة والكبيرة، إذ أن هناك الكثير من المؤسسات الصغيرة التي استطاعت تحقيق النمو والتطور حتى في الدول المتقدمة لتصبح شركات كبيرة لها دورها في الاقتصاد الوطني.

ب- أهداف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

- تزايدت أهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الاقتصاد، و بالتالي أصبح إنشاء مؤسسة صغيرة أو متوسطة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف أهمها:¹
- 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.
- استحداث فرص عمل جديدة بصورة مباشرة، وهذا لمستحدثي المؤسسات أو بصورة مباشرة عن طريق استخدامهم لأشخاص آخرين، ومن خلال استحداث لغرض عمل يمكن أن تحقق الاستجابة السريعة للمطالب الاجتماعية في مجال الشغل.

1- كمال رزيق وعوالي بلال، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كآلية لتحقيق التنمية المستدامة في الجزائر، المؤتمر العلمي الدولي الثالث عشر حول: دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تدعيم استراتيجية التنمية المستدامة، جامعة شلف، الجزائر، 14-15 نوفمبر 2016 ص:05.

- إعادة إدماج المسرحين من مناصب عملهم جراء الإفلاس لبعض المؤسسات العمومية، أو بفعل تقليص حجم العمالة فيها جراء إعادة الهيكلة أو الخوصصة وهو ما يدعم إمكانية تعويض بعض الأنشطة المفقودة.
- استعادة كل حلقات الإنتاج غير المربحة وغير الهامة التي تخلصت منها المؤسسة الكبرى من أجل إعادة تركيز طاقاتها على النشاط الأصلي، وقد بينت دراسة أجريت على مؤسسة عمومية اقتصادية في قطاع الإنجاز والأشغال الكبرى أنه يمكن عن طريق التخلي والاستعادة إنشاء مؤسسة صغيرة.
- المساهمة في نمو الناتج الوطني وتنويع هيكل الصادرات والخفض من معدلات البطالة.
- يمكن أن تكون حلقة وصل في النسيج الاقتصادي من خلال مجمل العلاقات التي تربطها بسياق المؤسسات المحيطة والمتفاعلة معها والتي تشترك في استخدام نفس المدخلات.
- تشكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مصدر منافسة محتمل وفعلي للمؤسسات الكبرى وتحد من قدر على التحكم في الأسعار.
- يمكن أن تكون المؤسسات الصغيرة والمتوسطة البذور الأساسية للمؤسسات الكبرى.
- تمكين فئات عديدة من المجتمع تمتلك الأفكار الاستثمارية الجيدة ولكنها لا تمتلك القدرة المالية والإدارية على تحويل هذه الأفكار إلى مشاريع واقعية.
- تشكل إحدى مصادر الدخل بالنسبة لمستحديها ومستخدميها، كما تشكل مصدرا إضافيا لتنمية العائد المالي للدولة من خلال الاقتطاعات والضرائب المختلفة.
- يمكن أن تشكل أداة فعالة لتوطين الأنشطة في المناطق النائية، مما يجعلها أداة هامة لترقية وتمتين الثروة المحلية، وإحدى وسائل الاندماج والتكامل بين المناطق.
- تشكل إحدى وسائل الإدماج للقطاع غير المنظم والعائلي.

■ المبحث الثاني: أصناف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تنقسم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى عدة أنواع، تختلف أشكالها باختلاف المعايير المعتمدة في تصنيفها، هذه المعايير تتمثل في النقاط التالية:

- طبيعة توجه هذه المؤسسات.

- أسلوب تنظيم العمل.

- طبيعة المنتجات.

- الشكل القانون.

● المطلب الأول: تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أساس توجهها

حيث يتم تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أساس توجهها إلى ما يلي:

1- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التقليدية:

هي التي يتميز الإنتاج فيها بالطابع اليدوي وتقوم على الجهود الفردي والمهارات المكتسبة وتستخدم معدات وأدوات بسيطة ويعمل بها عدد محدود من العمال وتنتشر في المدن والريف¹.

وتنقسم إلى نوعين:

أ- المؤسسات الحرفية:

وتعد من أقدم أشكال المؤسسة حيث كان الصانع و أرباب الحرف يعملون في محلات صغيرة ويساعدهم عدد من العمال و الصبية، وهي غالبا ما تحتاج إلى تدريب خاص ومهارة فنية كبيرة لممارستها كما أنها قابلة للتطور و التكيّف مع الظروف المتغيرة وتعتمد على قوة العمل أكثر من اعتمادها على قوة رأس المال وتنقسم إلى نوعين، مؤسسات حرفية خدمية ومؤسسات حرفية إنتاجية².

1- غالم عبد الله وسبع حنان، واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ودورها في تنمية الاقتصاد الوطني، الملتقى العلمي الوطني حول: واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي، الجزائر، 5-6 ماي، 2013، ص: 04.

2- نفس المرجع السابق، ص: 04.

ب- المؤسسات البيئية:

هي المؤسسات التي تعمل على تحويل المواد الخام المحلية المتوفرة في البيئة إلى سلع صناعية لإشباع احتياجات البيئة المحيطة و الاستهلاك المحلي، وتنتشر في المناطق الحضرية و هي مستمدة من صميم البيئة المحيطة، مما يجعل كل منطقة تشتهر بنوع معين من الصناعات، وتنقسم هذه الصناعات إلى نوعين منزلية وريفية¹.

2- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والحديثة:

وهي التي تستخدم الآلات و المعدات الحديثة و المتطورة وعدد العاملين وكثير ما يختلف من صناعة لأخرى وفق متطلبات التنمية بها، ولها القدرة على الاستفادة من الفنون الإنتاجية الحديثة واستخدام تكنولوجيا التنظيم و الإدارة من خلال التخطيط وتحليل السوق².

وتنقسم إلى نوعين:

أ- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتطورة وشبه المتطورة:

تتميز هذه المؤسسات عن غيرها في اتجاهها إلى الأخذ بفنون الإنتاج الحديثة من ناحية التوسع في استخدام رأس المال الثابت، أو من ناحية تنظيم العمل، أو من ناحية المنتجات التي يتم صنعها بطريقة، وطبقا لمقاييس صناعية حديثة، وبالنسبة لهذه التشكيلة من المؤسسات عمل مقررري السياسة التنموية في البلدان النامية على توجيه سياستهم نحو ترقية إنعاش المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمتطورة وذلك من خلال³:

- العمل على تحديث قطاع المؤسسات الحرفية والمنزلية المتواجدة، بإدخال أساليب وتقنيات جديدة واستعمال الآلات والأدوات المتطورة.
- إنشاء وتوسيع أشكال جديدة ومتطورة وعصرية من المؤسسات تستعمل تكنولوجيا متقدمة تعتمد على الأساليب الحديثة للتسيير.

1- المرجع نفسه، ص 05.

2- فتحي السيد عبده، الصناعات الصغيرة ودورها في التنمية المحلية، مؤسسة شباب الجامعة، مصر 2005، ص ص: 44-45.

3- غالم عبد الله، مرجع سابق، ص: 04.

ب- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الموجهة للمؤسسات الصناعية الكبرى:

المؤسسات التي تنتمي إلى هذا القطاع تكون مرتبطة بالمؤسسة الكبرى وتأخذ أحد الأشكال التالية:

- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الفرعية:

تعتبر كتنظيم للعمل بين المؤسسات الكبرى و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حيث تقوم هذه الأخيرة بالوظيفة التكميلية للمنتج الوارد من المؤسسة الكبرى ويوجه مباشرة إلى المستهلك النهائي¹.

- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والناشطة في مجال المقاولات:

تعتبر المقاولات من أهم أشكال التعاون الصناعي في مجال المؤسسات، وهو شكل من الترابط الهيكلي بين مؤسسة كبيرة و مؤسسة أخرى مقاولات تتميز بحجتها الصغيرة أو المتوسط حيث تقوم هذه الأخيرة بتلبية متطلبات وحاجيات المؤسسة الكبيرة، فمخرجاتها تعتبر مدخلات المؤسسة الكبيرة الصناعية حسب المعايير الآتية:²

- طبيعة العمل المنجز لحساب المؤسسة الكبيرة.

- أشكال التعاون المنصوص عليه العقد.

فقد اكتشف المنتجون أنهم بإمكانهم الاقتصاد في التكاليف، إذ ما تركوا لمؤسسات أخرى صغيرة مختصة تنتج لهم ما يحتاجونه من المعدات.

¹- المرجع نفسه، ص: 05.

²- نفس المرجع السابق، ص: 06.

• **المطلب الثاني: تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أساس تنظيم العمل:**

يمكن توضيح هذا التصنيف الخاص بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة على أساس تنظيم العمل من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (01): تصنيف المؤسسات حسب أسلوب تنظيم العمل¹

نظام مصنع			النظام الصناعي للورشة الصناعية		النظام الحرفي		الإنتاج العائلي
مصنع كبير	مصنع متوسط	مصنع صغير	ورشة شبه مستقلة	عمل صناعي في المنزل	ورشات حرفية	عمل في المنزل	الإنتاج المخصص للاستهلاك الذاتي
1	2	0	2	4	3	2	1

1- المؤسسات غير مصنعة:

وهي الممثلة في الفئات (1.2.3) أي الإنتاج العائلي و النظام الحرفي وتتميز ببساطة تنظيم العمل واستخدام الأساليب والتجهيزات البسيطة والتقليدية في العمل والتسيير².

2- المؤسسات المصنعة:

يجمع ضمن هذه المؤسسات كل من المصانع المتوسطة و الصغيرة و المصانع الكبيرة تتميز على الصنف الأول- المؤسسات غير مصنعة - من حيث تقسيم العمل وتعقيد العملية الإنتاجية واستخدام الأساليب الحديثة في الإدارة و التسيير، وكذلك من حيث طبيعة المنتج واتساع السوق والحصة السوقية³

3- المؤسسات المقاوله:

ويعبر عنها في الجدول السابق بنظام المنزلية والورشات المتفرقة (4،5) وهي نوع من الترابط الهيكلي بين مؤسستين حيث توكل إحداها للأخرى مهام معينة تطبق وفق شروط محددة وعادة ما تكون المؤسسة الموكلة كبيرة والمؤسسة الموكلة لها صغيرة.

1- estaylex.R.morse la petite industrie moderne et le développement. Paris 2000.tl. p23.

2- عثمان لخلق، مرجع سابق، ص: 21.

3- زين العابدين أسامة، إدارة الأعمال، الدار الجامعية، مصر، 2000، ص: 69.

ومن خلال ما سبق يمكن القول أن المقابلة تعتبر من أهم أشكال التكامل الاقتصادي، وهي تجسد التعاون أين يلجأ أحد معين الذي يسمى المقاول إلى شخص آخر يسمى المقاول من الباطن لإنجاز المشروع أو جزء منه وذلك من خلال إمّا التعاون المباشر أو التعاون الغير مباشر¹.

● **المطلب الثالث: تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب طبيعتها ومنتجاتها:**

تصنف المؤسسات حسب هذا المعيار إلى ثلاثة أقسام:

1- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنتجة للسلع الاستهلاكية:

يتمثل نشاط المؤسسة الصغيرة والمتوسطة ضمن هذا التصنيف في إنتاج السلع الاستهلاكية بينما: المنتجات الغذائية، الملابس، النسيج والمنتجات الجلدية، التبغ وبعض المنتجات الكيميائية وغير ذلك من السلع الاستهلاكية، وتنضم إلى هذه المنتجات الصناعات الغذائية، والفلاحية، صناعة الورق وأنواعه، ويتركز على هذا النوع من المنتجات الاستهلاكية في الأساس على تأقلمها مع خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتعتمد فيها المؤسسات على تقنيات إنتاج بسيطة وكثيفة الاستخدام لليد العاملة.

2- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنتجة للسلع الوسيطة:

يدمج في هذا التصنيف كل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة المنتجة للسلع التالية: معدّات فلاحية قطع غيار، أجزاء الآلات، المكوّنات الكهربائية وغيرها، وتنظم هذه المنتجات إلى الصناعات التالية الصناعات الميكانيكية و الكهربائية، الصناعات الكيميائية و البلاستيكية، وصناعات مواد البناء والمحاجر و المناجم².

3- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنتجة لسلع التجهيز:

تتطلب صناعة سلع التجهيز تكنولوجيا مركبة، ويد عاملة مؤهلة، ورأس مال أكبر مقارنة بالصناعات السابقة، هذا ما يجعل مجال تدخل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ضيق، بحيث يشمل

1- أنور طلبة، العقود الصغيرة والمقابلة والتزام المواقف العامة، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2004، ص: 294.

2- غالم عبد الله وسبع حنان، مرجع سابق، ص: 05.

بعض الفروع البسيطة فقط، كإنتاج وتركيب بعض المعدات و الأدوات البسيطة، وذلك خاصة في البلدان الصناعية أما في البلدان النامية فتتكفل هذه المؤسسات في تصليح وتركيب الآلات و المعدات خاصة وسائل النقل (السيّارات، العربات، و المعدات) و الأدوات الفلاحية وغيرها فهي تمارس عملية تركيب أو تجميعية انطلاقاً من استيراد أجزاء للمنتوج النهائي (قطع غيار) و إنتاج بعضها، ثم القيام بعملية التجميع للحصول على المنتج النهائي¹.

• المطلب الرابع: تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أساس الشكل القانوني

يوجد تصنيف آخر للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة على أساس الشكل القانوني الذي تعمل به المؤسسات وهو كالآتي:²

1- التعاونيات:

تعد الجمعيات التعاونية من المشاريع الاختيارية التي تؤمن من قبل مجموعة من العناصر البشرية بهدف تأمين احتياجات الأعضاء من الخدمات والسلع الضرورية بأقل تكلفة ممكنة.

2- المؤسسات العامة:

هي المؤسسات التابعة للقطاع العام، تمتاز بإمكانيات مالية ومادية وتستفيد من مجموعة من التسهيلات والإعفاءات المختلفة، وكذلك تحتوي على جهاز رقابة يتمثل في الوصايا.

3- المؤسسات الخاصة:

هي مؤسسات تخضع للقانون الخاص، ويندرج تحتها صنفين أساسيين وهما المؤسسات الفردية والشراكة.

1 - نصر الدين بن نذير، الإبداع التكنولوجي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية و التسيير جامعة الجزائر، 2002، ص: 24.

2- شوقي ناجي جواد وكاسر نصر المنصور، إدارة المشروعات الصغيرة، دار حامد للنشر، الأردن، 2000، ص: 32.

أ- المؤسسات الفردية:

هي المؤسسات التي تعود ملكيتها بالدرجة الأولى إلى شخص واحد يقوم بجمع الأعمال الإدارية والفنية، مطالب بتوفير الأموال الضرورية لممارسة النشاط، ومنها توجد المعامل الحرفية والورشات الصناعية... الخ.

ب- مؤسسة الشراكة:

الشراكة تعتبر عقد بمقتضاه يلتزم شخصان أو أكثر بأن يساهم كل واحد منهم في المشروع أو المؤسسة سواء بمبلغ مالي أو بالعمل على أن يقتسموا عوائد المشروع سواء كان ربح أو خسارة وتنقسم مؤسسات الشراكة إلى ثلاث أنواع وهي:

- شركة الأشخاص:

هذا النوع من الشركات يقوم على أساس الاعتبار الشخصي والثقة المتبادلة بين الأطراف المشاركة مما يكون له الأثر الإيجابي على نشاط المؤسسة وهي تضم ثلاث أنواع:

- شركة التضامن:

هي شركة أشخاص بحيث يملكها فرد أو أكثر وتسنى بشركة تضامن لأن الشركاء يتضامنون أمام القانون فيكونون شخصا واحدا لمجابهة التزامات شركتهم ويعتبر هذا النوع من الشركات هو الأكثر انتشارا بين الأعمال المتوسطة و الصغيرة و المصغرة وتتميز هذه الشركات ببساطة إجراءات التأسيس وتوفر رأس المال و فرص الاقتراض، هذا بالإضافة إلى توفر المهارات و القدرات الإدارية و الفنية، ومن أبرز عيوب هذا النوع من الشركات تواجد المسؤولية بين الشركاء، والطابع الشخصي الذي يحكم بين علاقات العمل وهذا إلى جانب العمر القصير للعمل¹.

- شركة المحاصة:

تعتمد في إنشائها على اتفاق كتابي بين اثنين أو أكثر من الشركاء للقيام بنشاط اقتصادي خلال فترة زمنية معينة ومحدودة لتحقيق ربح معين يتم تقاسمه فيما بين الشركاء على حسب

1- مشري محمد الناصر، مرجع سابق، ص: 17.

الاتفاق ومع نهاية الغرض المراد من تأسيس هذه الشركة، فإن شركة المحاصة تنتهي معه، ومن ميزاتھا أنها تعتبر شركة مستترة ليس لها حقوق و ليس عليها واجبات، وليس لها رأس المال، و لا أعوان، و لا أشخاص اعتبارية فنشاطها يتم بصفة شخصية، كما تهتم هذه الشركات بالنشاطات التجارية الموسمية مثل تسويق المحاصيل الزراعيّة، وصناعة الأفلام و المسرحيات¹.

- التوصية البسيطة:

هي أيضا من شركة الأشخاص تقوم على الاعتبار الشّخصي ولا تختلف عن شركة التّضامن إلا من ناحية واحدة وهي أن هذه الشركة تضم نوعين من الشركات وهم متضامنون يسألون عن ديون الشركة في أموالهم الخاصّة، وشركاء موصون لا يسألون إلا في حدود حصصهم، وفي هذا النوع من الشركات لا يجوز أن تكون حصة الشريك الموصي من عمل أو يقوم بمهمة الإدارة، أو يظهر اسمه في عنوان الشركة، وكذا يحق لهم الحصول على أرباح ثابتة من الشركة سواء حققت الشركة ربحاً أم لا².

¹ - شوقي ناجي جواد وكاسر نصر المنصور، مرجع سابق، ص : 32.

² - محمد ميكل، مهارات إدارة المشروعات الصغيرة، مصر، ص: 40.

■ المبحث الثالث: الصعوبات والمشاكل التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

تحظى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بعدة عوامل ساهمت في نجاح هذه المؤسسات وكذا انتشارها بصفة عامة، ويزداد هذا النجاح إذا تم الاهتمام بالخصائص المميزة لهذه المؤسسات، ومن هنا سيتم توضيح هذه العوامل والمعوقات التي تواجه نجاحها.

● المطلب الأول: عوامل انتشار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومدى نجاحها:

هناك عدة عوامل قد تساهم في دفع عجلة تنمية ونجاح وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نذكرها على النحو التالي:

1- المهارات الشخصية والإدارية للمالك:

الدراسات الإدارية تعطي مكانة أولى للاستعدادات و المؤهلات النفسية و الشخصية لصاحب العمل الصغير، و المعارف و المهارات الإدارية التي يحتاجها حتى يقوم ويدير عملا ناجحا، أي أنها تبين بأنه ليس كل شخص مؤهل لأن يكون صاحب عمل ناجح، ولكن الشخص الذي يتمتع بهذه المؤهلات يحتاج معارف ومهارات محددة، وسبب ذلك هو أن صاحب المؤسسة مضطر أن يتولى بنفسه الكثير من الوظائف التي غالبا ما تستند إلى متخصصين في الأعمال الكبيرة، فهو مضطر أن يهتم بنفسه بكل الوظائف المنظمة¹.

2- تحديد الأهداف من طرف المالك:

يجب أن يعرف مدير العمل تحديد أهداف واضحة و صريحة لذلك العمل، إن هذه المعرفة تتجسد بوجود إجابات دقيقة وواضحة من العديد من الأسئلة منها: ما هي الأهداف العامة لهذه

1- إبتسام قارة، دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في تطوير القطاع السياحي، رسالة ماجستير تسويق دولي غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير، جامعة تلمسان، الجزائر، 2011-2012، ص: 49، الرابط: www.dsplace.univtlemcen.dz/bitstream/112/1152/kara-ibtissam-mag-pdf-20 : تم الاطلاع عليه يوم : 2017-12 .

المؤسسات؟ كذلك لماذا وجدت المؤسسة، وما هي أهدافها في المدى القصير؟ وعندما تتم مناقشة هذه الأسئلة بالوضوح مع العاملين يمكن للمؤسسة أن تنمو وتزدهر¹.

3- المعرفة الممتازة بالسوق:

تستطيع المؤسسات الصغيرة بواسطة منتجاتها وسلوكيات عاملاتها، وردود أفعال المنافسين تحقيق النجاح أو الفشل في خلق زبائنها الخاصين بها، ويرى العديد من الباحثين أن العلاقة بين الأعمال الصغيرة و الزبائن هي السبب وراء إنجاح هذه الأعمال، حيث أن هذا النمط من العلاقات يسمح للأعمال الصغيرة بتقديم خدمات شخصية وليست خدمات قائمة على أساس معرفة الآراء، إن الأعمال الصغيرة لها المرونة و القدرة على تلبية احتياجات الزبائن ضمن جزء محدود من السوق التي في حقيقتها جزء من السوق أو مجموعات من الزبائن قد لا تكون جاذبة للشركات الكبيرة².

4- قدرة المؤسسة على تقديم شيء متميز:

تقدمة المؤسسة شيء جديد للسوق حتى لو بدا مزدهر بالمنافسين و المنتجات المعروضة، تستطيع ومنفرد لطرق التوزيع المعروفة، يفترض أن يكون من النادر أن يبدأ العمل دون القدرة على الإبداع و التجديد أو تصور رؤية يستطيع أن يجسدها هذا العمل في أنشطة المختلفة³.

5- إدارة متكيفة مع التطور:

إن الأعمال الصغيرة إذا ما أريد لها الاستمرارية فإنها يجب أن تستند على فهم جيد للتطور المرتبط بالجوانب التنظيمية و الإدارية و التي يعبر عنها البعض بالآليات لكونها تساعد على البدء بالخطوة الصحيحة إن معرفة حجم السوق يساهم في رأس المال الكافي للبدء بالأعمال، ويتطلب الأمر أن يكون صاحب العمل مبدع في الحصول على المال اللازم للقيام بالعمل وفي الغالب تكون

1- برجى شهرزاد، إشكالية استغلال مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية غير منشورة، جامعة تلمسان الجزائر، 2011-2012، ص: 57، على الرابط: [www: dspace.univ-tlemcen.dz](http://www.dspace.univ-tlemcen.dz). Berdji-chahrazed. بتاريخ : 2017-12-28.

2- إبتسام قارة، مرجع سابق، ص : 48.

3- برجى شهرزاد، مرجع سابق، ص: 56.

القروض من الأصدقاء و المعارف أو الائتمان من البنوك و الاتحاديات المالية، وهذه الوسائل تساهم إما بنجاح المنظمة الصغيرة أو عكس ذلك إن لم تدرس بعناية¹.

6- الحصول على عاملين أكفاء والمحافظة عليهم:

إن الأعمال الصغيرة قد لا يوجد لديها الوقت الكافي لعمليات الاختيار المعقدة و المطولة للعاملين لذلك يتطلب الأمر أن تغير هذه الجوانب أهمية بالغة لكون نجاح العمل يرتبط بقدرة إدارته التي تعتمد على حسن الاختيار و التدريب و التحفيز لهؤلاء العاملين².
إن العاملين في المؤسسة هم أهم الموارد لأنهم يلعبون دور مهم في تحقيق ميزة تنافسية للمنظمة ويعبر اليوم عنها بكونها رأس المال الفكري الذي يتضمن المهارات و المعرفة و القدرة على التعامل مع المعلومات و تحقيق نجاح المنظمة.

الجدول رقم(02): أهم العوامل المؤثرة في نجاح المشروعات الصغيرة³

عوامل مرتبطة بمالك / مدير المؤسسة	عوامل مرتبطة بالأنشطة الوظيفية و الإدارية
اخلال أول ثلاث سنوات من العمر المشروع: -لابد من توافر الثقة بالنفس. -التفرغ الكامل للعمل. العمل بجد لفترة طويلة خلال اليوم مع الفترة على التوقف عن العمل في الوقت المناسب. -المعرفة السابقة بطبيعة المنتجات/ الخدمات التي سيتم التعامل فيها.	الاهتمام بالتخطيط المسبق: بالنسبة لخصائص التشغيل نجد توافر: -القدرة على الابتكار تكنولوجيا إنتاج جديدة. -توافر المواد اللازمة للتكيف مع التكنولوجيا الجديدة. -القدرة على توفير العمالة المناسب عند مستوى أجور تنافسي. -بالنسبة للإستراتيجية المناسبة: -التخصيص في المنتجات. -التخصيص في العملاء. -كلاهما (المنتجات و العملاء).
خصائص رائد الأعمال الناجح: -الصحة، الحسن الجيد بالزمن، الثقة، الابتكار، الاستقلال، الأخلاق، التكيف، الحكم الجيد، التخيل.	

1- إبتسام قارة، مرجع سابق، ص: 49.

2- نفس المرجع السابق، ص: 49.

3- عبد الرحمان بن عنتر ونذير عليان، عوامل نجاح وفشل المشروعات الصغيرة في ظل التحديات المعاصرة، الملتقى العلمي الدولي حول: متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، 17-18 أبريل 2006، جامعة شلف، ص: 670.

	<ul style="list-style-type: none"> - العمر: يتراوح من 31-50 سنة. - التعليم: متوسط فترة التعليم 14 سنة. - الخبرة: متوسط الخبرة في مجال العمل 13 سنة. - توافر الخبرة الإدارية وإعطاء الجزء الأكبر من الوقت للعمل في المهام الإدارية. - الاستراتيجية و تفويض المهام الروتينية.
--	--

● المطلب الثاني: الصعوبات التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بعض المشاكل والصعوبات التي تحد من قدرتها على العمل وكذلك مساهمتها في دفع عجلة النمو الاقتصادي، وأبرزها تتمثل في أربعة مشكلات رئيسية وهي:

1- المشاكل والصعوبات التمويلية:

يعد الجانب التمويلي أهم مشكل تعاني منه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في مرحلة إنشائها و حتى أثناء نشاطها بسبب العلاقة المتباعدة بين البنوك و المؤسسات وتميزها بعدم التفاهم حيث أن كل طرف منهما يرى العيب و يلقي العتاب على الآخر، وهذا ما يساعد منح القروض خاصة الاستثمارية منها إلى جانب:¹

- ضعف أداء المؤسسات وعجزها الذي لا يشجع البنوك على التعامل معها.
- صعوبة شروط الحصول على القروض في ظل غياب أو قلة الضمانات المطلوبة والتي لا يمكن للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة توفيرها في أغلب الأحيان.
- ارتفاع معدلات التسديد مقارنة بنشاط المؤسسة الناشئة.
- مركزية قرار منح القروض (طريقة تنظيم البنوك) مما يبطئ إجراءات دراسة الملفات والاستفادة.
- ضعف التسيير والتنظيم وانعدام الشفافية على مستوى المصارف التي لم تسلم هي الأخرى من شبح البيروقراطية.

1- مليكة مدفوني، تحليل البعد التنافسي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، رسالة ماجستير في العلوم التجارية غير منشورة جامعة تبسة، 2004، ص: 72.

- غياب بنوك متخصصة في عمليات الاستثمار.
- غياب مالية متخصصة وأشكال التمويل (قروض الإيجار، تسيير مخاطر تقلبات أسعار الصّرف).
- استغراق إجراءات التّحويل وقتا طويلا.
- تقديم ملّقات لدراسات الجدوى غير كاملة وغير توضيحية.

2- مشاكل ذات طابع إداري وتسييري:

إنّ هذا التّوع من المشاكل ينحدر إلى ما يسمى المؤسسة داخليا و ما يفرزه و يفرضه محيطه الإداري عليها وتمثل في:¹

- افتقار الجانب لمعاملاتي على مستوى المؤسسة بين الرؤساء والمرؤوسين لروح التّعاون والمسؤولية مما يصعب عليها الأمور كثيرا في تسيير نفسها.
- اعتماد الأساليب التّقليدية في التّسيير بهياكل تنظيمية ذات طابع تقاولي في أغلب الأحيان.
- ضعف معدلات التأطير التي تتراوح بين 03 إلى 13%.
- قلة خبرة مكاتب الدّراسات الاستشارية التي لا تعتمد دراسة السّوق إلّا قليلا وبمستويات أداء غير مشجعة.
- سيطرة البيروقراطية بين عارضتين (أصبحت لا تحمل على الأجهزة الإدارية).
- بطء إجراءات الإنشاء وتعقدها بسبب كثرة الوثائق المطلوبة وصعوبة الحصول عليها خاصة بالنسبة للأجيال.

3- المشاكل المتعلقة بال عقار:

يمثل مشكل العقار الطرف الثالث في الثلاثية الخطيرة التي تعاني منها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة (بيروقراطية، تمويلية، عقارية)، حيث يعاني المستثمرين الناشئين من صعوبة الحصول على العقار اللازم لتنفيذ المشاريع ومباشرتها بسبب:²

1- عبد الرحمان بن عنتر، واقع مؤسستنا الصغيرة والمتوسطة وآفاقها المستقبلية، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، العدد1، 2003، ص: 161-162.

2- مليكة مدفوني، مرجع سابق، ص: 72.

- انعدام تنظيم آليات الحصول على العقار.
- غموض الوضعية القانونية المتعلقة بأصل ملكية العقار
- سيطرة السلوكات الإدارية المنحرفة على الهياكل والتنظيمات المكلفة بمنح العقار إلى جانب:
 - ✓ تدهور الوضعية التي تعيشها معظم المناطق الصناعية والمناطق النشطة، خاصة في مجال المنشآت القاعدية
 - ✓ وقوع الدولة في تناقض باعتبارها الممون الرئيسي الصناعي بين ضرورة الحصول على أرباح من عمليات التنازل وبين تقديمها للمزيد من التشجيعات والدعم للاستثمار بخفض الأسعار.

4- المشاكل والصعوبات التسويقية:

- تعتبر الصعوبات التسويقية من أهم الصعوبات التي تواجه المؤسسات الصناعية الصغيرة و المتوسطة وتختلف هذه الصعوبات باختلاف نوع المنشأة وطبيعة النشاط الذي تمارسه، وتتمثل أهم الصعوبات التي تواجهها هذه المؤسسات في هذا المجال بما يلي:¹
- انخفاض الإمكانيات المالية لهذه المؤسسات مما يؤدي إلى ضعف الكفاءة التسويقية نتيجة لعدم قدرتها على توفير معلومات عن السوق المحلي والخارجي وأذواق المستهلكين، بالإضافة إلى ارتفاع تكاليف النقل وتأخر العملاء في تسديد قيمة المبيعات، وعدم دعم المنتج الوطني بالدرجة الكافية.
 - تفصيل المستهلك المحلي للمنتجات الأجنبية المماثلة في بعض الأحيان بدافع التقليد أو المحاكاة أو الاعتماد على استخدام هذه السلع الأجنبية مما يحد من حجم الطلب على المنتجات المحلية.
 - عدم توفر الحوافز الكافية للمنتجات المحلية مما يؤدي إلى منافسة المنتجات المستوردة لمثيلها من المنتجات المحلية وقيام بعض المؤسسات الأجنبية بالتباعد سياسة المزاومة لتوفر منتجاتها في

1- نبيل جواد، مرجع سابق، ص: 104.

الأسواق المحليّة بأسعار تقل عن أسعار المنتج المحليّ، ممّا يؤدي إلى ضعف الموقف التنافسي للمؤسسات الوطنية العامة في هذه الصناعات.

- اتّجاه نسبة كبيرة من هذه المؤسسات إلى القيام بالبيع المباشر للمستهلك النهائي أو المستخدم الصناعي، أو بالبيع لتجار التجزئة الصغار، مما يؤدي إلى زيادة الأعباء التسويقية لهذه المنشآت وعدم قيامها بأداء هذه المهمة بكفاءة.

5- مشاكل جبائية وجمركية:

على الرّغم من التخفيضات التي مسّت المجال الجبائي إلاّ أن المستثمر لا يزال يشتكى من ضغوطه:¹

- ارتفاع معدّل الضريبة على الأرباح المعاد استثمارها.

- فرض ضريبة إضافية خاصّة على الإنتاج الوطني.

وبالتالي مستوى الضّغط الجبائي على المؤسسات التي في الغالب تتوقف عن نشاطها أو

تحول رؤوس أموالها من الدائرة الإنتاجية إلى التجاريّة.

أمّا ما يقال عن النّظام الجمركي الجزائري فهو بعده عن الأعراف الدولية لعدم تكيفه مع

القوانين والآليات الجمركية الجبائية التي تصرح بها الهيئات الدوليّة والمتعلقة بحق حماية الصناعات الناشئة.

6- المشاكل السياسية:

وتنبع هذه المشكلات من مجموعة من عناصر أبرزها:²

- المستوى العالي نسبيا لأسعار المنتجات اللبنانية الناشئة عن كلفة إنتاج مرتفعة وعن هامش ربح

مبالغ به وعن غياب أي برامج دعم للتصدير أو الإنتاج.

1- مليكة مدفوني، مرجع سابق، ص: 73.

2- نبيل جواد، مرجع سابق، ص: 107.

- عدم تطوير الاتفاقيات التجارية الخارجية بشكل عام، بل بقاء العديد من الاتفاقيات على حالها القديمة وعدم توقيع اتفاقيات جديدة باستثناء قلة، و بروز ثغرات عديدة في القسم الأكبر من الاتفاقيات التي تم توفيرها، و باختصار فإن خريطة الصادرات للمؤسسات تكون مهزوزة قديمة وغير مناسبة.

- غياب أو شبه غياب لأي برامج رسمية في هذا الاتجاه ليس على مستوى دعم الأسعار، بل أيضا في مجال البحث عن أسواق أو زبائن و تقصير الأمر عموما على محاولات تبقى احتفالية أو محددة.

7- مشاكل وصعوبات أخرى:

إلى جانب العراقيل التي تم ذكرها كل حسب القطاع التابع له، تدرج هذه المعوقات التي ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ومنها:¹

- صعوبات توزيع الإنتاج الوطني في السوق لاشتداد المنافسة الأجنبية للمنتجات المستوردة.
- قدم الأجهزة المتوفرة وصعوبة تجديدها.
- نقص التكوين و غياب المعلوماتية.
- نمو القطاع الغير رسمي (السوق الموازية، المداخل الطفيلية).
- مشاكل البيئة التحتية.
- استمرار المشكل الأمني في بعض المناطق.

• المطلب الثالث: ترقية و تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

يتمثل برنامج التأهيل في مجموع الإجراءات التي تتخذها السلطات قصد تحسين موقع المؤسسة في إطار الاقتصاد التنافسي و اتخاذ عدة إصلاحات داخلية على المؤسسات الإنتاجية، الاستثمارية التسويقية و غيرها والذي يهدف إلى:

- إنعاش النمو الاقتصادي.

1- مليكة مدفوني، مرجع سابق، ص: 73.

- تشجيع التنافسية ل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
 - تسهيل الحصول على الخدمات المالية لتمويل احتياجاتها.
 - تحسين الخدمة البنكية في معالجة ملفات تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- وفي هذا الشأن قامت الدولة الجزائرية بتطبيق أحكام القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وذلك بإنشاء 14 مركز لتسهيل مهمة إنشاء وتأسيس وتوجيه ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، إضافة إلى ذلك قامت الوزارة بإنشاء 14 مشثلة للمؤسسات التي تلعب دورا هاما في مجال استقبال واحتضان وتدريب حاملي أفكار المشاريع لتجسيدها على أرض الواقع¹.
- كما قامت الدولة الجزائرية بإنشاء الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتي تعمل على متابعة تنفيذ برامج تأهيل هذه المؤسسات، وإعداد دراسات اقتصادية لمتابعتها وتنسيق نشاطات مراكز السير.
- أيضا إنشاء وكالة دعم تشغيل الشباب والتي تساهم في تمويل تلك المؤسسات وبالتالي تعمل على قيامها وإنشائها، والصندوق الوطني للتأمين على البطالة وجهاز القرض المصغر.
- إضافة لهذه البرامج تم أيضا إنشاء صندوق لتأمين القروض وصناديق ترقية التنافسية الصناعية.
- برنامج MEDA لتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:
- وهو برنامج خاص لتدعيم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتمويلها، وهو برنامج مشترك بين الجزائر والاتحاد الأوروبي، يعمل هذا البرنامج على:
- 1- تدعيم القدرات الإدارية.
 - 2- تحسين الأداء وتنافسية المؤسسة.
 - 3- تقديم تشخيص استراتيجي.
 - 4- المساعدة على وضع خطة الأعمال.

1- د/كساب علي، " دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التنمية و تأهيلها "، " تمويل الشروعات الصغيرة و المتوسطة "، منشورات مخبر الشراكة و الإستثمار في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، 2003، ص47-50 .

5- المساعدة على تقديم ملف التمويل إلى البنك.

6- تسهيل الحصول على التمويل من خلال صندوق ضمان القروض.

■ **المطلب الرابع: الإجراءات الجديدة لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر**

نظرا للنتائج المشجعة التي حققتها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خاصة في مجال التشغيل، حيث أثبت قدرتها المتميزة على توفير مناصب الشغل وامتصاص البطالة، وتماشيا مع سياسة التنمية التي باشرتها الدولة، فقد اتخذت إجراءات عملية من خلال الأمر رقم 09-01 المؤرخ في 22 جويلية 2009 والمتضمن قانون المالية التكميلي لنفس السنة، والتي تهدف إلى دعم إنشاء المؤسسة الصغيرة والمتوسطة والحفاظ عليها وتشجيعها على زيادة التوظيف، وذلك من خلال ما يلي:

- تمديد فترة الاستفادة من إعانة الصندوق الوطني لتدعيم تشغيل الشباب لمدة سنتين، عندما يتعهد المستثمرون بتوظيف 5 عمال على الأقل لمدة غير محددة¹.
- تخفيف الضغط الجبائي على المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لا سيما التقليل من الضريبة على أرباح الشركات التي انتقلت من 25% إلى 19 % لفائدة قطاع إنتاج سلع البناء و الأشغال العمومية و السياحة².
- الإعفاء من الضريبة على الدخل لمدة 5 سنوات لفائدة المقاولين المؤهلين بمساعدة الصندوق الوطني لدعم القروض المصغرة و تعزيز الضمانات لتغطية مخاطر تمويل قروض الاستثمار التي يتم منحها للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة³.
- الاستفادة من الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة و كذا تخفيض نسبة الحقوق الجمركية فيما يخص التجهيزات المستوردة و التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار، لكل مقاول يتعهد عند انطلاق النشاط بإنشاء أكثر من 100 منصب شغل، وذلك لمدة 5 سنوات⁴.

1- المادة 02، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 44، الصادر بتاريخ 26 جويلية 2009، ص : 4.

2- المادة 07، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 44، الصادر بتاريخ 26 جويلية 2009، ص : 5.

3- المادة 33، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 44، الصادر بتاريخ 26 جويلية 2009، ص : 10.

4- المادة 35، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 44، الصادر بتاريخ 26 جويلية 2009، ص : 10.

- تشجيع الإنتاج الوطني بالاستفادة من الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة في الإقتناءات المتعلقة بالسلع و الخدمات التي تدخل مباشرة في الاستثمار، ذات مصدر جزائري¹.
- من أجل تحقيق التوازن الجهوي و التشجيع على الاستثمار في كافة أنحاء البلاد، تقرر إنشاء صندوق للاستثمار في كل ولاية يكلف بالمساهمة في رأس مال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة التي ينشئها الشباب المقاولون، وكذا تخفيض نسبة الفوائد على القروض الممنوحة من طرف البنوك لهؤلاء الشباب، ب 60% و 80% و 95% حسب طبيعة المشروع و منطقتة الجغرافية².
- رفع نسبة الضمانات على القروض الممنوحة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و التي سيمر سقفها من 50 مليون دج إلى 250 مليون دج، و كذا توسيع ضمانات الدولة لصندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة³.
- استفادة أصحاب المؤسسات الصغيرة و المتوسطة المستوفون اشتراكاتهم في الضمان الاجتماعي الذين يوظفون لمدة سنه، طالبي عمل مسجلين بشكل دوري لدى وكالات التوظيف، من تخفيض في حصة اشتراك أرباب العمل في الضمان الاجتماعي بالنسبة لكل طالب عمل تم توظيفه و يحدد هذا التخفيض كما يلي:4
- 20% بالنسبة لأرباب العمل الذين يوظفون طالبي العمل الذين سبق لهم العمل في المنطقة الشمالية من البلاد.
- 28% بالنسبة لأرباب العمل الذين يوظفون طالبي العمل لأول مرة في المنطقة الشمالية من البلاد.
- 36% بالنسبة لجميع أنواع التوظيف التي تتم في المناطق الواقعة بالهضاب العليا والجنوب.
- وقصد التشجيع على التجديد والابتكار لفائدة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة فقد استحدثت الوزارة الجائزة الوطنية للابتكار، ورصدت لها مبلغ قدره 6000000 دج⁵.

1- المادة 60، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 44، الصادر بتاريخ 26 جويلية 2009، ص: 14.

2- المادة 100، 102، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 44، الصادر بتاريخ 26 جويلية 2009، ص: 21.

3- المادة 103، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 44، الصادر بتاريخ 26 جويلية 2009، ص: 21.

4- المادة 106، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 44، الصادر بتاريخ 26 جويلية 2009، ص: 21.

5- المادة 03،01، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 46، الصادر بتاريخ 12 أوت 2009، ص: 4.

خلاصة الفصل:

من خلال ما تم عرضه في الفصل الأول، وهو جزء بسيط تناولت فيه التعريف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وما يتعلق بها من جوانب أخرى، فهي تعتبر جد مهمة نظرا للدور الفعال الذي تلعبه والذي تم تقديمه في هذا الجزء كما عرفنا أن تلك المؤسسات لقيت اهتماما بالغا من طرف الدولة الجزائرية التي وجهت جميع الجهود وعملت على ترقية وتأهيل تلك المؤسسات.

الفصل الثاني:

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

كآلية للحد من البطالة

مقدمة الفصل:

تعد البطالة باعتبارها ظاهرة عالمية من بين أهم وأخطر المشكلات التي تعاني منها معظم النظم الاقتصادية في العالم بالنظر لآثارها السلبية في مختلف مجالات ونواحي الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وحتى السياسية الأمر الذي جعل منها محل اهتمام الحكومات التي عملت من خلال مختلف وسائلها وإمكانياتها على إيجاد الحلول التي من شأنها أن تعمل على خفض نسب البطالة ومعدلاتها والتخفيف من حدة آثارها.

ومن بين الآليات التي انتهجتها دول العالم الثالث بغية الحد من ظاهرة البطالة وحققت نجاحا كبيرا نجد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فهذه الأخيرة قد احتلت مكانة هامة في مختلف دول العالم سواء المتقدمة منها أو السائرة في النمو بالنظر لما لها من أهمية جوهرية في تنشيط الاقتصاد

❖ الفصل الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كآلية للحد من البطالة

■ المبحث الأول: عموميات حول البطالة

تمثل قضية البطالة في الوقت الراهن إحدى المشكلات الأساسية التي تواجه معظم دول العالم باختلاف مستوي تقدمها وأنظمتها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية. فلم تعد البطالة مشكلة العالم الثالث فحسب بل أصبحت واحدة من أخطر مشاكل الدول المتقدمة. ولعل أسوأ وأبرز سمات الأزمات الاقتصادية التي تواجه الدول المتقدمة والنامية على حد سواء هي تفاقم مشكلة البطالة أي التزايد المستمر المطرد في عدد الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه دون أن يعثروا عليه.

تشكل البطالة أيضا مشكلة اجتماعية كبيرة تحتاج منا التأمل في نتائجها وتحليل أثارها وفق منظور المنهج العلمي لمعرفة حجمها وتحديد أسبابها وآثارها في المجتمع والعمل على تقليص حجم الضرر إلى أقل ما يمكن عن طريق البحث المستمر عن الطرق الناجحة والملائمة لمعالجتها.

● المطلب الأول: ماهية البطالة

1- تعريف البطالة:

تعرف البطالة أنها حالة عدم وجود عمل لطالبه رغم الرغبة فيه والبحث عنه أي وجود أشخاص لا يعملون وهم يدخلون في مفهوم قوة العمل إلا أنهم قادرين على العمل وراغبين فيه وباحثين عنه ولكنهم لا يحصلون عليه وبالتالي هم عاطلون عن ممارسة العمل¹.

أما منظمة العمل الدولية فتعرف العاطل عن العمل بأنه: كل قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد ولكن دون جدوى. وأن معدل البطالة هو عبارة عن نسبة عدد الأفراد العاطلين إلى القوة العاملة الكلية وهو معدل يصعب حسابه بدقة وذلك لاختلاف

1- زيدان، رامي، خمسة اسباب لظاهرة البطالة في سوريا (مقال)، صحيفة تشرين، الصفحة الاقتصادية، العدد 9918، الجمهورية العربية السورية - دمشق، 28 تموز 2007م.

نسبة العاطلين حسب الوسط (حضري أو قروي) وحسب الجنس والسن ونوع التعليم والمستوى الدراسي¹.

وينظر إلى مفهوم البطالة لدى البعض من علماء الاقتصاد على أنها عدم القدرة على استيعاب أو استخدام الطاقات أو الخدمات البشرية المعروضة في سوق العمل الذي يعتمد على العرض والطلب والذي يتأثر بقرارات أصحاب العمل والعمال والأنظمة التي تفرضها الدول من أجل التقيد بها وفي سوق العمل تتلاقى هذه القرارات مع قرارات هؤلاء الذين هم في حاجة إلى خدمات الأفراد. فالبطالة بهذا المفهوم تعني عدم استخدام القوى البشرية التي تعتمد في حياتها المعيشية اعتماداً كلياً على الأجر أي على تقييم الغير لها بالرغم من حريتها القانونية بحيث يمكن تقسيم البطالة إلى مجموعتين:

- بطالة ترجع إلى عدم القدرة على العمل نتيجة عجز جسماني أو عقلي مثلاً، وبطالة ترجع إلى عدم الرغبة في العمل نتيجة لأسباب نفسية أو اجتماعية.

- بطالة بالرغم من وجود مجالات عمل ولكن ترجع إلى ضعف أو سوء تنظيم سوق العمل، وبطالة ترجع إلى عدم وجود مجالات عمل أي عدم قدرة رجال الأعمال على إيجاد فرص للعمل وقد يكون ذلك لأسباب عديدة تتصل بأوضاع اقتصادية أو سياسية أو اجتماعية أو غيرها.

ولهذا تعتبر البطالة سمة من سمات نظام السوق ومرتبطة بهيكله ويتوقف حجمها على مدى فاعلية

رجال الأعمال وسياسات الدول في القضاء على البطالة والتقليل من آثارها في الوقت المناسب².

كما يمكن تعريف البطالة بأنها التوقف الإجباري لجزء من القوة العاملة في الاقتصاد عن العمل مع وجود الرغبة والقدرة على العمل. والمقصود بالقوة العاملة هو عدد السكان القادرين والراغبين في العمل مع استبعاد الأطفال (دون الثامنة عشرة) والعجزة وكبار السن. وللحصول على معدل البطالة (Unemployment Rate) يمكن استخدام المعادلة التالية:

1- الدباغ، اسامة بشير، البطالة والتضخم، المؤسسة الاهلية للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، 4-1-2007م

2- البكر، محمد عبد الله، أثر البطالة في البناء الاجتماعي (دراسة تحليلية للبطالة وآثارها في المملكة العربية السعودية)، مجلة المال والاقتصاد، 12 - 10 - 2007م.



• المطلب الثاني: أنواع البطالة

يقسم الفقه البطالة إلى أنواع عدة نذكر منها ما يلي:

1- البطالة الدورية (العالمية): وهي تلك البطالة المرتبطة بحركة الدورات الاقتصادية المعتادة في

الاقتصاديات الرأسمالية والتي تمر بمرحلة رواج يزدهر فيها النشاط الاقتصادي وبالتالي يرتفع مستوى التشغيل ثم يتبعها مرحلة كساد ينخفض خلاله حجم الطلب وبالتالي انخفاض مستوى التشغيل، ويصاحب ذلك تسريح للعمالة التي تعود مرة أخرى إلى أعمالها عندما تحدث حالة رواج وانتعاش في الاقتصاد¹

2- البطالة الاحتكاكية: يحدث هذا النوع من البطالة بسبب تنقل قوة العمل بين المناطق والمهن

المختلفة بسبب نقص المعلومات لدى كل من الباحثين عن العمل الذين تتوافر لديهم فرص عمل وأصحاب الأعمال حيث يبحث كل منهم عن الآخر²

ويرجع الباحثون الأسباب الكامنة وراء ظهور وانتشار هذا النوع من أنواع البطالة إلى جملة من

الأسباب التي نذكر منها:

- الافتقار إلى المهارة والخبرة اللازمة لتأدية العمل المتاح.

- صعوبة التكيف الوظيفي الناشئ عن تقسيم العمل والتخصص الدقيق³

1- د. ابراهيم الغنام / البطالة وعملية البحث عن وظيفة

2- جيمس جوارتيبي و ريجارد استروب، الاقتصاد الكلي، ترجمة: عبد الفتاح عبد الرحمان و عبد العظيم محمد، دار المريخ للنشر، المملكة العربية السعودية 1999، ص 202.

3- بشير الدباغ و عبد الجبار الجرمود، مقدمة في الاقتصاد الكلي، دار المناهج للنشر و التوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2003، ص 391.

- التغيير المستمر في بيئة الأعمال والمهن المختلفة، الأمر الذي يتطلب اكتساب مهارات متنوعة ومتجددة باستمرار.

3- البطالة الهيكلية: وتعرف البطالة الهيكلية بأنها تلكم البطالة التي تنشأ بسبب الاختلاف و التباين القائم بين هيكل توزيع القوى العاملة و هيكل الطلب عليها¹ نتيجة للتحويلات الاقتصادية التي تحدث بين الحين و الآخر في هيكل الاقتصاد وتؤدي إلى عدم التوافق بين فرص العمل المتاحة و القدرات و المؤهلات البشرية الموجودة في سوق العمل اما بسبب اكتشاف موارد جديدة أو وسائل أكثر كفاءة أو تغير في الفن الإنتاجي المستخدم في انتاج هذه المنتجات او حتى تغيرات في سوق العمل نفسه, او بسبب انتقال الصناعات الى مناطق جديدة .

دون ان ننسى الدور البارز الذي تلعبه التكنولوجيا و الشركات المتعددة الجنسيات باعتبارها احد اهم الاسباب الكامنة وراء تفشي ظاهرة البطالة فالتكنولوجيا ساهمت في تفشي ظاهرة البطالة عن طريق حلول الآلات محل العنصر البشري و الامر الذي ترتب عنه التسبب في تسريح عدد كبير من العمال ، اما الشركات المتعددة الجنسيات فقد ساهمت في تفشي ظاهرة البطالة عن طريق تحويل صناعاتها الى الدول النامية بسبب ارتفاع معدل الربح فيها الامر الذي ادى الى افقاد العديد من العمال الذين كانوا يشتغلون فيها لمناصب عملهم واحالتهم الى البطالة الهيكلية طويلة الأمد². ويمتاز هذا النوع من انواع البطالة بكونه جزئي اذ تقتصر اثاره على قطاع انتاجي او صناعي معين على اعتبار انه لا يمثل حالة عامة من البطالة في الاقتصاد ولكنه وعلى الرغم من هذا فانه يعتبر من اخطر انواع البطالة على اعتبار ان العامل في هذه الحالة يجد صعوبة كبيرة في الحصول على فرصة عمل³

4- البطالة السافرة: والمقصود بها وجود افراد قادرين على العمل وراغبين فيه ولكنهم لا يجدون عملا ويعاني جزء كبير من قوة العمل من هذا النوع من البطالة لاسيما في دول العالم الثالث الامر الذي

1- بشير الدباغ وعبد الجبار الجرمود، المرجع السابق، ص 393.

2- رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، مجلة عالم المعرفة، العدد 226، الكويت، أكتوبر 1997، ص: 39.

3- البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحبطة منها، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد الأول، 2004، ص 152.

يجعلها تمتاز بالقسوة نظرا لعدم وجود نظم لإغاثة البطالة او ضآلة برامج المساعدات الاجتماعية الحكومية¹

5- البطالة المقنعة: البطالة المقنعة هي تلك الحالة التي يتكدس فيها عدد كبير من العمال بشكل يفوق الحاجة الفعلية للعمل وذلك بسبب أما:

- نقص الانتاج مع توفر الايدي العاملة في مكان العمل.
- نقص المردود المالي من العمل حيث ان هذا يؤدي الى انخفاض مستوى الرفاه الاجتماعي.
- نقص او عدم استغلال مهارات وقدرات العاملين بالشكل الصحيح والمناسب مما يؤدي الى اهدار الطاقات البشرية وهذه الظاهرة تنتج عادة من عدم التوافق بين نظم التعليم ومتطلبات سوق العمل.

ويوجد هذا الشكل في القطاع الصناعي في البلدان النامية، وكذلك في قطاعات الخدمات الخاصة والحكومية وكذلك في القطاع الزراعي².

6- البطالة السلوكية:

ناجئة عن تفضيل بعض الأفراد العاطلين عن تأدية أعمال معينة، خشية تأثيرها على مكانتها الاجتماعية³.

- البطالة الموسمية:

البطالة الموسمية تنشأ عن تذبذب الطلب عن العمل، غير أن التقلبات في هذه الحالة أكثر انتظاما وبالتالي يمكن توقعها خلال أوقات معينة من السنة، وتظهر البطالة الموسمية في الأنشطة الفلاحة والسياحة والبناء⁴.

- البطالة التكنولوجية:

1- خلود عطية، تحديات البطالة في المجتمع الفلسطيني وآلية علاجها من منظور إسلامي.
 2- د. ابراهيم الغنام / البطالة وعملية البحث عن وظيفة، ص135.
 3- عبد الرازق جباري مرجع سابق، ص:13.
 4 - مدني بن شهرة، الاصلاح الاقتصادي، وسياسات التشغيل: تجربة الجزائر، دار حامد، عمان، 2009، ص:238.

وتسمى كذلك بالبطالة الفنية، ويسببها إدخال تكنولوجيات جديدة تحل محل العمل اليدوي مما يعني الاستغناء عن جزء من العمال ويتكون إلى الراحة الإجبارية، وهذا النوع من البطالة يوجد في الدولة النامية التي أخذت بنظام اقتصاد السوق.¹

• المطلب الثالث: خصائص البطالة

يمكن حصر خصائص البطالة في:²

- أ- التوزيع الجغرافي نظرا للهجرة المتزايدة إلى المدن منذ الثمانينات لعوامل اجتماعية واقتصادية وأمنية.
- ب- ارتفاع معدل البطالة بين الشباب وهذا ما يؤدي إلى الشتائم على مستوى سوق التشغيل للرسوب المدرسي كما تبين في نفس الوقت ضرورة تحسين مستوى مردودية النظام التربوي الوطني.
- ت- النظام العلمي: حيث تتوزع البطالة بنسب متفاوتة على جميع الأفراد باختلاف مستوياتهم التعليمية سواء كانوا حاصلين على شهادات عليا أو تعليم ثانوي أو إعدادي أولئك الذين ليس لهم مستوى تأهلي بالإضافة للذين لم يدرسوا أصلا.
- ث- تجدر الإشارة إلى أن العدد الكبير من البطالين هم فاقدين كل الإرادة للبحث عن عمل بسبب ندرة التكوين وعدم فعالية الجهات المعنية بعرض معلومات حول الطلب والعرض في سوق العمل

• المطلب الرابع: أسباب وآثار البطالة.

البطالة ظاهرة غير مرغوب فيها في المجتمع، فهي تنتج لاختلاف التناسب بين العرض والطلب على القوى العاملة.

1- أسباب البطالة:

1 - نفس المرجع السابق، ص:238.

2 - زكية مقري ونعيمة بجاوي، مشروعات صغيرة ومتوسطة كآلية لمكافحة البطالة في الدول العربية، الملتقى الدولي حول: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، يومي 15-16 نوفمبر، 2011، ص:10.

يمكن تبين أسباب البطالة فيما يلي:

- انتقال العاملين من عمل إلى آخر، ومن منطقة أو إقليم جغرافي إلى منطقة أو إقليم جغرافي آخر بغية تحسين أمورهم المعيشية، أو إيجاد عمل أكثر تناسب مع مؤهلاتهم المهنية أو العلمية.
- تأثير القطاعات الاقتصادية بالعوامل الطبيعية كالأمطار والثلوج، خاصة في قطاعات الإنشاءات والزراعة والنقل والتي يتوقف العمل فيها لفترات طويلة بسبب الأحوال الجوية، ينتج عن ذلك ارتفاع البطالة في هذه القطاعات خلال تلك الفترة.¹
- انتقال العمل من وإلى سوق العمل كدخول الطلبة بعد تخرجهم من المدارس والجامعات أو خروجهم من سوق العمل لأجل التفرغ للدراسة.
- نقص المعلومات الكاملة لدى الباحثين عن العمل ولدى أصحاب الأعمال الذين تتوفر لديهم فرص العمل.
- الزيادة السكانية، حيث أن زيادة عدد السكان لا تتناسب مع فرص العمل المتاحة مع تلك الأعداد المتزايدة.²
- عجز سوق العمل عن استيعاب الخريجين، فأعداد الخريجين من الجامعات والمعاهد التعليمية المختلفة تتزايد سنويا، ومع ذلك يعجز سوق العمل عن استيعابهم.³
- عدم توفر فرص العمل كافية، وذلك بسبب الإنتاج وضعف الاستثمارات مما أدى إلى عدم التوافق بين الإعداد المتزايدة من الداخلين إلى سوق العمل.
- انتشار ثقافة احتقار العمل اليدوي العضلي.
- الرد على طالبي العمل بأن التوظيف قد توقف أو عدم وجود مناصب مالية أو قلة مناصب الشغل أو عدم توفر المنصب في الاختصاص المطلوب أو اشتراط الإعفاء من الخدمة العسكرية.
- محدودية حجم القطاع الخاص على تحقيق فرص عمل كافية للباحثين عن العمل في المنطقة.

1 - سليم عقون، مرجع سابق، ص: 15.

2 - محمد مازن محمد الاسطل، العوامل المؤثرة على معدل البطالة فلسطين، رسالة ماجستير في الاقتصاد التنمية غير منشورة الجامعة الاسلامية، غزة فلسطين، 2014، ص: 15.

3 - نفس المرجع السابق ص: 16.

- افتقار أغلبية الدول إلى المؤسسات والسياسات الفاعلة لتنظيم أسواق العمل.
- الأزمات المالية العالمية والانهيار المالي الذي واجه العالم منذ سنة 2008 حيث شاهد العالم تعثر شركات الصناعية والمالية.¹

2- آثار البطالة:

للبطالة آثار عديدة يمكن حصرها في الآثار الاقتصادية والآثار السياسية والاجتماعية.

أ- الآثار الاقتصادية:

إن البطالة يتحقق معها ارتفاع عبء الإعانات بسبب انخفاض المنتجين وارتفاع المستهلكين من ضمنهم العاطلين عن العمل، وهو الأمر الذي يخفض مستويات المعيشة ويؤدي إلى انخفاض الادخار والقدرة على الاستثمار وبالتالي، انخفاض القدرة الإنتاجية ومن ثم انخفاض الإنتاج والدخل القومي تمتد آثار البطالة بامتداد فتراتهما كما تؤدي البطالة إلى هدر الموارد حيث يقصد بذلك أن البطالة تمثل موارد إنتاجية غير مستغلة استغلالاً كاملاً، كما يعتبر العمل عنصر إنتاجياً فإن تعطله يعني عدم إسهامه في العملية الإنتاجية، مما يؤدي إلى انخفاض الإنتاج وزيادة تفاقم البطالة.²

ب- الآثار الاجتماعية والسياسية

من بين الآثار الاجتماعية والسياسية للبطالة فيما يلي:

للبطالة ارتباط وتأثير مباشر على معدلات الجريمة في المجتمع، فللجرائم تكلفة اجتماعية يتحملها المجتمع أما بسبب معالجتها أو نتائجها، فعلاجها يتطلب رصد أو تخصيص موارد اقتصادية أكبر للإنفاق على الأجهزة الأمنية التي تقوم بمكافحتها لجرائم ونتائجها تتضمن حدوث خسائر في الأرواح والأموال.³ ونوجز ذلك فيما يلي:

1 - زكية مقري ونعيمة بجياوي، مرجع سابق، ص: 20.

2 - سليم عقون، مرجع سابق، ص: 15.

3 - محمد مازن محمد الاسطل، مرجع سابق، ص: 43.

- لوحظ خاصية في فترات البطالة التي تستغرق مدة طويلة أن لها تأثير على ارتفاع تناول المخدرات والتدخين بين العاطلين عن العمل والتي تكون عبئا على الموارد الاقتصادية من جهة وسببا من أسباب ارتكاب الجرائم من قبل العاطلين لتمويل عاداتهم السيئة من جهة أخرى.
- ارتفاع في حالة الأمراض النفسية بين العاطلين عن العمل التي تؤدي إلى تفشي العنف العائلي وحالات الانتحار، وما يتبع ذلك من ظواهر اجتماعية سلبية كتفكيك، العائلي في مجتمع.
- اضطراب لأوضاع مما يعصف باستقرار السياسي للدولة وتغيير الحكومة فيها، كذلك ضعف درجة المشاركة السياسية¹.

■ المبحث الثاني: طرق قياس معدلات البطالة

من أجل تقليص و الحد من هذه الظاهرة التي أصبحت خطر كبير يهدد فئات الشباب، توجد هناك صعوبات لتحديد الإحصائيات لهذه الظاهرة تختلف مؤشرات حساب معدل البطالة من الدول إلى أخرى.

● المطلب الأول: حساب قياس معدلات البطالة

يعد حجم البطالة أو عدد المتعطلين في الدولة ما مؤشرا هاما للخطورة بالنسبة لمشكلة البطالة خاصة في الدول التي ينمو فيها عدد المتعطلين بمعدل أسرع من مع دل نم و العمالة وعادة ما يقاس معدل البطالة من قبل الجهات الرسمية، كنسبة عدد العاطلين عن العمل إلى القوة العاملة بالمجتمع (الفئة النشطة) عند نقطة زمنية معينة ذلك باستخدام الصيغة التالية :

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد العاطلين عن العمل}}{\text{الفئة النشطة}} \times 100.$$

حيث تحسب الفئة النشطة كالتالي :

$$\text{الفئة النشطة} = \text{العاملون} + \text{العاطلون} .$$

يقصد بالعاملين كل من يشتغل عملاء بدوام كامل أو جزئي وحتى إن كان يعمل ساعة أو ساعتين باليوم، مقابل أجر عند الغير أو في مؤسسة .

1 - نفس المرجع السابق ص: 44.

أما العاطلون فهم الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه، ولا يجدون فرص عمل متاحة لهم.

أما بالنسبة للأفراد الذين يستبعدون من الفئة النشطة هم:

- الأفراد دون سن معينة. وهم الأفراد الذين دون السن العمل القانوني هو 65 سنة وهو الأمر الذي يختلف من دولة إلى أخرى.
- الأفراد فوق السن معينة هي سن التقاعد أو المعاش وهو 02 سنة فما فوق.
- الأفراد من الفئة معينة:
- الفئات القادرة على العمل لأسباب مختلفة مثل المرض والعجز وطلبة المدارس.
- الأفراد الذين يتوقفون من البحث عن العمل بسبب اليأس الذي يصيبهم نتيجة عدم توافر فرص العمل المناسبة لهم¹.

كما يتطلب أيضا حساب معدل البطالة، أي حساب نسبة الأف ارد العاطلين عن العمل إلى قوة العمل المتاحة، كما يعد معد البطالة أحد المؤشرات الاقتصادية الكلية ذات الدلالة البالغة في رسم السياسات الاقتصادية، وتقديم فعاليتها، ولا يمكن علاج مشكلة البطالة ما لم يكن هناك تصور حقيقي له، حيث تقوم الدولة خاصة المتقدمة بحساب معدلات البطالة بصفة دورية ومنتظمة، قد تكون شهرية أو فصلية أو سنوية، وذلك بإتباع أسلوب العينات، وليس الإحصاء العام نظر لما يتطلب ذلك من وقت طويل وتكاليف باهظة.²

• المطلب الثاني: صعوبات التي تواجهها في قياس معدل البطالة.

بالرغم من بساطة هذا المعدل إلا أن حسابه تواجهه بعض الصعوبات وهي كما يلي:
عدم توافر بيانات سليمة لدى الجهات الرسمية التي يستدل منها حجم البطالة، وذلك بسبب عدم وجود إعانات البطالة وتحفيز الأفراد المتعطلين على تسجيل أنفسهم، أو لعدم توافر وسائل ملائمة لجمع المعلومات على نحو يسمح بتكوين قواعد بيانات يمكن الاعتماد عليها بدرجة ثقة معقولة.

1 - نفس المرجع السابق، ص: 62.

2 - محمد مازن محمد الاسطل مرجع سابق، ص: 21.

الوزن النسبي لما يسمى بالاقتصاد الخفي أو الأسود أو الموازي غير القانوني أكبر في الدول النامية مقارنة بالدول المتقدمة، ولا تدخل أنشطة هذا الاقتصاد في الإحصاءات الرسمية، فإن البيانات المتعلقة بهذا القطاع في الدول النامية تكون أقل من حقيقتها.

- عدم وجود إحصاءات وبيانات دقيقة عن القطاع غير المنظم في الدول النامية وهو عادة قطاع حضري يضم المشروعات الصغيرة والحرفيين العاملين لحسابهم الخاص ومحلات الإصلاح، وما شابه ذلك رغم زيادة الوزن النسبي لهذا القطاع في الدول النامية¹.
- العمال المحبطين: أي هؤلاء الذين هم بالفعل في حالة بطالة ويرغبون في العمل، ولكنهم ليأسهم ولكثرة ما يبحثون عن العمل ولم يوفقوا فقد تخلوا عن البحث عن العمل.
- العمال الذي يتعطلون موسمياً، ولكنهم خلال فترة إعداد إحصائيات البطالة كانوا يعملون وتكون هذه الفئة من الشباب بشكل واضح في القطاع الزراعي حيث يعملون بعض الوقت في أوقات الحصاد أو أوقات الخدمة الكثيفة للأرض ويظلون في حالة بطالة طوال السنة.
- يصنف بعض الأفراد على أنهم العاطلين، رغم أنهم غير جادين في البحث عن عمل، بل وقد يرفضون فرص العمل المتاحة أمامهم².
- الإحصائيات غير صحيحة فيقومون بسؤال فئة معينة من المجتمع فقط، من يعمل من لا يعمل من خارج قوة العمل وعلى هذا الأساس يقومنا بحساب معدلات البطالة.
- قد تكون معدلات البطالة المحتسبة بهذه الطريقة أعلى من معدلات الحقيقة، نظراً لصعوبة التعرف على توفير القدرة والرغبة والاستمرار في البحث للأفراد العاطلين عن العمل³.

1- علي الوهاب نجا، مرجع سابق، ص:13.

2- محمد مازن محمد الأسطل، مرجع سابق، ص:15.

3- سليم عقون، مرجع سابق، ص:06.

• المطلب الثالث: انتقادات قياس معدل البطالة

- توجد هناك بعض الاختلافات بين الدول لقياس معدل البطالة من بين هذي الانتقادات ما يلي:
- السن القانوني، حيث تختلف الحدود حسب تشريعات كل دولة وذلك لقياس عدد السكان النشيطين اقتصاديا.
 - الفترة الزمنية المحددة للبحث عن العمل حتى يتم احتساب الفرد متعطلا، حيث أن بعض الدول تحددها بأربعة أسابيع.
 - كيفية التعامل مع إحصائيات الخريجين في قياس معدل البطالة، حيث تعتمد الدول على تعداد السكان فيها، بينما تعتمد دول أخرى على العينات، في حين أن دول أخرى تلجأ إلى إحصائيات مكاتب العمل من خلال، إعانات البطالة المقدمة للعاطلين عن العمل¹.
 - الفئة العمرية المحددة في التعريف، وذلك لوجود تباين في السن المحددة لقياس السكان النشطين .
 - تباين مصادر البيانات المستخدمة في قياس معدل البطالة، حيث تعتمد بعض الدول على تعداد السكان فيها بينما يعتمد بعضها الأخرى على الإحصائيات العمل كعينات، ودول أخرى تلجأ إلى إحصائيات مكاتب العمل من خلال إعانات البطالة المقدمة للعاطلين
 - الأفراد لا يعملون بصفة منتظمة، أو ما يعرف بالعمالة الموسمية أو المؤقتة.
 - لا توجد وسيلة للتأكد تماما من صفة ما يدعيه بعض المتعطلين من قولهم أنهم كانوا جادين في البحث عن فرص العمل .
 - لا تعطي معدلات البطالة الإجمالية صورة واضحة للبطالة في القطاعات المختلفة أو بالنسبة للأعمار المختلفة للرجال او النساء، لذا يستحسن العمل على حساب معدلات البطالة لفئات اجتماعية مختلفة ولقطاعات اقتصادية منفصلة كقطاع الانشاءات والقطاع الصناعي أو الزراعي او التجاري².

1- محمد مازن محمد الأسطل، مرجع سابق، ص: 25.

2- سليم عقون، مرجع سابق، ص: 10

■ المبحث الثالث: أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التقليل من حدة البطالة

يعتبر التشغيل اربط بين المؤسسات والشباب العاطلين عن العمل، كما تعتبر سياسات التشغيل من أهم السياسات العامة في كافة الدول المتقدمة منها أو النامية على حد سواء في تحقيق جملة من الأهداف وهي تربط بعدة قطاعات، منها الاقتصادي، فسياسة التشغيل تسعى إلى تحقيق الرفاهية، كما تسعى إلى زيادة معدلات التشغيل من السكان ومن العمل.

● **المطلب الأول: زيادة فرص العمل.**

من أجل زيادة فرص العمل يجب تعرف على بعض المصطلحات التي تساعد على زيادة فرص العمل وتقليل من ظاهرة البطالة.

1- تعريف سياسة التشغيل.

تتكون سياسة التشغيل من كلمتي كلمة "سياسة" والتي تعني مجموعة من الإجراءات الإدارية والتدابير التنظيمية، وكذلك كلمة "التشغيل" الذي يعني كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط فكري أو جسدي يشغل بها وقته لقاء أجر، كما يعني التشغيل تنظيم التوظيف الكامل والاستعمال الأمثل للموارد البشرية¹.

كما تعرف السياسة التشغيل أنها: "السياسة تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة وتنمية فرص العمل ونمو متناسقا في مختلف الصناعات والمناطق، وهي مجمل التشريعات والقرارات الحكومية والاتفاقيات ثلاثية الأطراف (الحكومة، أصحاب الأعمال، العمال). الهادفة إلى التنظيم و وضع الضوابط والمعايير لأداء سوق العمل²".

وكذلك لسياسة التشغيل هي "مجموعة التدابير ولإجراءات التي تضعها وتنفذها مختلف الأجهزة الحكومية بالتعاون مع مختلف منظمات القطاع الخاص، من أجل زيادة فرص العمل أي زيادة معدل التشغيل من السكان في سن العمل، وذلك للحد من البطالة".

1- عبد الرزاق جباري، مرجع سابق، ص: 42.

2- نفس المرجع السابق، ص: 42.

وكذلك تعرف سياسة التشغيل بأن السياسة التشغيل عبارة عن مجموعة من الإجراءات التي تصمم وتطبق على مستوى كل السياسات، الاقتصاد أو السياسة التعليمية أو السياسة الفلاحة والصحية.... الخ. وهي عبارة عن النشاط فكري أو جسدي الذي يحدثه إنسان ويكتسب المؤهلات الضرورية من أجل ممارسة بعض العمال المناسب وتوظيفها حسب هذه المؤهلات المكتسب¹.

2- مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التشغيل.

تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بقدرتها على توفير فرص العمل في ظل انخفاض معدل الادخار عند الدول النامية، وتتميز أيضا بقدرتها الكبيرة على امتصاص العمالة لانخفاض تكلفة خلق فرص العمل كما تساعد الشباب وخريجي الجامعات ودفعهم إلى العمل الحر.

تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق القيمة المضافة، و بالتالي خلق فرص عمل جديد².

يعتبر التصدير أحد الوسائل الهامة لضبط ميزان مدفوعات الدول وتوفير النقد الأجنبي وقد أثبت التجارب الدولية في مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التجارة الخارجية.

مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال الاستثمار التي يقوم بها المتعاملين الاقتصاديين ولاهتمام بهذا الجهاز وما يؤكد هذي التطورات المعترف من الاستثمارات³.

1- غلاب فاتح وميمون الطاهر، مرجع سابق، ص:05.

2 - ضو نصر وعلى العيس، التجارب الدولية في مجال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الملتقى الوطني حول واقع وأفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة الوادي، الجزائر يومي 05-06-2013.

3 - مليكة مدفوني، تحليل البعد التنافسي، للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر: دراسة حالة مؤسسة جينيري للشرق تبسة، رسالة ماجستير في علوم التجارية غير منشور، تخصص مالية، تبسة، 2004-2005، ص ص:55-56.

• المطلب الثاني: معوقات نجاح سياسات التشغيل.

من بين المعوقات التي تواجه نجاح سياسات التشغيل خاصة في الدول النامية فيما يلي:
مجتمعات الدول النامية تكون فئة الشباب أكبر حيث تمثل ثلثي المجتمع، الأمر الذي صعبت على الهيئات المكلفة بمعالجة هذا الإشكالية، ولاسيما أمام تراجع القطاع العمومي عن تمويل انجاز المشاريع المنشأ لمناصب العمل المستقرة والدائمة.

نتيجة للمشاكل والصعوبات التي أصبح يعيشها الشباب في الدول النامية بصفة خاصة هذا ما أدى إلى الارتفاع المستمر للظواهر للانحراف نحو الاعمال الإجرامية، والمتمثلة في تعاطي المخدرات والعنف والهجرة غير الشرعية نحو البلدان الأوربية عبر الوسائل وطرق غير مضمونة العواقب.

إن المعوقات السلبية أثرت على نجاح سياسات التشغيل، حيث وضعت البلدان النامية امام تحدي كبير لمواجهة آثارها السلبية، حين يكون دور المشروعات الصغيرة والمتوسطة على سبيل المثال إحدى الآليات لمواجهة هذه التحديات أصبح اللجوء إلى المشروعات الصغيرة و المتوسطة، في مختلف المجالات الحرفية.¹ ونذكر ذلك فيما يلي:

- عدم التحكم في الآليات القانونية والاجتماعية والاقتصادية التي شرعت الدول في تصنيفها قصد المعالجة هذه الظاهرة.

- عدم انسجام التناسق بين الأجهزة القائمة على مكافحة البطالة، والتشغيل مما أدى إلى عرقلت نجاح التجارب العديدة والجهود المعتبرة التي تم القيام بها للحد من تزايد حدة هذه الظاهرة.

- عدم تكييف أنظمة وبرامج التعليم والتكوين العالي بما يتناسب ولاحتياجات التي يتطلبها سوق العمل، مما يعني تكوين مزيدا من الإطارات والعمل الذي سوف لن يجدوا مناصب عمل تتناسب مع تخصصاتهم وهذا ما يؤدي إلى الظاهرة البطالة الحتمية.²

1 - عبد الحميد قومي وحمزة عايب، سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى الدولي حول الاستراتيجية الحكومية في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، يومي 15-16 نوفمبر 2011.

2 - أحمية سليمان، مرجع السابق، ص: 07.

● **المطلب الثالث: إجراءات تفعيل سياسات وبرامج التشغيل.**

هناك حاجة ماسة لاتخاذ العديد من الإجراءات التي تهدف إلى تحسين آثار إجمالي السياسات وبرامج التشغيل وفعاليتهم في الدول، ويمكن تصنيف هذه الإجراءات حسب الجانب الذي ينتمي إليه سوق العمل كما يلي:

1- إجراءات جانب العرض:

وتتمثل فيما يلي:

- أ- تحسين معدلات الالتحاق بالمدارس ورفع الحد الأدنى لسنوات الدراسة اللازمة للعمل من أجل تعزيز إمكانية استكمال الدراسة والحصول على تأهيل مناسب يحسن من آفاق التشغيل ويخفض من فترة البطالة، من جهة أخرى.
 - ب- العمل على تخفيف من نظرة المجتمع الدونية للتعليم المهني والفني، بإدخال التعليم المهني ضمن التعليم العام، تشجيع التدريب المهني خارج أوقات المدرسة و لتقوية العلاقة مع أرباب الأعمال، بالإضافة إلى توسيع الأفاق المهنية للتعليم والتدريب المهني¹.
 - ت- تحسين آفاق التشغيل لخرجي هذا التعليم ووضع معايير وطنية لمستوى المهارات المهنية المقابلة للوظائف المحددة وذلك بالتعاون مع القطاع الخاص.
 - ث- تشجيع التدريب أثناء العمل، لكونه أكثر ارتباطا بمكان العمل من التدريب في المدرسة ويمكن استخدام العديد من الحوافز في شكل إعفاءات ضريبية وخطط تمويلية ومشاركة مثمرة في محاولة تحفيز القطاع الخاص واعطائه دوار أكثر فعالية في التدريب.
 - ج- مراجعة نظام الأجور والميزات للعمل المقدمة في القطاع العام وربطها بعوامل الإنتاجية والمزايا المقدمة في القطاع الخاص لتشجيع الخريجين للعمل لدى القطاع الخاص².
- كما يستخدم هذا الجانب فيه عندما لا تتوافق خصوصيات القوى العاملة مع احتياجات سوق العمل عن طريق.

1 - غلاب فاتح وميمون الطاهر، مرجع السابق، ص: 09.

2 - نفس المرجع السابق، ص: 09.

- ح- سياسة التدريب: تعتبر سياسة التدريب كسياسات تأهيل قوى العمل وتحسين كفاءة العرض حيث يتوقف نجاحها على الوصف الدقيق للمتطلين وخصائصهم، وكذا التبع المستمر لاحتياجات سوق العمل، وقد يكون التدريب في أماكن حكومية أو خاصة.
- خ- سياسة التعليم: تعد العملية التعليمية من أهم عوامل تحسين المهارات وقدرات قوة العمل ومن ثم فإن تكييف وتطوير سياسات التعليم يعد عاملاً أساسياً لتقليص البطالة.¹

2- إجراءات جانب الطلب:

وتتمثل في:

- أ- إضفاء من المرونة على تشريعات سوق العمل وجعل سياسات تحديد الأجور والضمانات المقدمة للعاملين غير مثبطة لتشغيل الملتحقين الجدد بسوق العمل من خلال تقديم الحوافز الملائمة مثل دعم الأجور والمساهمة في تكاليف التدريب أثناء العمل لزيادة إمكانية تشغيلهم وتدريبهم من قبل القطاع الخاص.
- ب- تسهيل عمليات بعض المشاريع وتوسيع ثقافة الابتكار من خلال التدريب الملائم و إنشاء حاضنات المشاريع للتعويض عن النقص القائم في ثقافة روح المبادرة.²
- ت- توسيع برامج التشغيل لتشمل الشباب العاملين في القطاع الغير منظم.
- ث- تشجيع المبادرات الإقليمية والدولية لتبادل المعلومات والخبرات وتنسيق استراتيجيات التشغيل خاصة في مناطق التكامل الاقتصادي وتوظيف هذا التكامل ولاتفاقيات الاقتصادية للنهوض بالتشغيل لا سيما من خلال توسيع آفاق التجارية والاستثمار.
- ج- تحسين الترويج والإعلان عن برامج التشغيل على نحو يزيد من منافعها في متناول عدد أكبر من طالبي العمل.

1 - عبد الرزاق جباري، مرجع السابق، ص: 46.

2- غلاب فاتح ميمون الطاهر، مرجع السابق، ص: 16.

كما تهدف أيضا إلى زيادة فرص العمل من خلال تحسين مناخ الاستثمار ورفع معدلات النمو والتحفيز على إنشاء المشروعات الصغيرة والمتوسطة. ومن أهمها تنشيط جانب الطلب في سوق العمل ويكون ذلك كما يلي:

- سياسات تحسين منا الاستثمار: وذلك من خلال أدوات السياسة النقدية والمالية كاستقرار سعر الصرف وخفض سعر الفائدة والتحكم في الإنفاق الحكومي وخفض عجز الموازنة العامة وتخفيض التضخم وتطوير أسواق رأس المال وخفض الإجراءات والقيود المتعلقة بالاستثمار مع منح الحوافز المالية والضريبية للمستثمرين وتشجيع الصادرات¹.

1 . عبد الرازق جباري، مرجع السابق، ص: 47.

خلاصة الفصل:

البطالة أصبحت خطر يهدد حياة الشباب الخريجين والعاطلين عن عمل، حيث تحطمت أحلام فترة الدراسة وأسباب هو غياب مناصب الشغل حسب تخصصاتهم ولرغبتهم، والبطالة ليست خطر يهدد حياة الشباب فقط بل لها آثار أخرى على مستوى الفرد والمجتمع مما يؤدي إلى انتشار الجرائم والانحرافات المختلفة، من أجل مكافحة البطالة تقتضي على رفع وتيرة النمو الاقتصادي وزيادة معدلات الادخار. فإن سياسة التشغيل تهدف إلى تحقيق وتحسين مستويات المعيشة وخفض معدلات البطالة وتوفير فرص العمل للشباب العاطلين في هذا الصدد يمكن الاعتماد على مشاريع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

الفصل الثالث:

مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

في الحد من البطالة في الجزائر

تمهيد:

إن الجزائر من بين الدول التي أعطت أهمية بالغة لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لدورها الفعال في دفع عجلة الاقتصاد وأهميتها البالغة لتطوير الاقتصاد من خلال تقوية البنية التحتية والمساهمة في خلق مناصب الشغل وامتصاص البطالة وتحقيق التطور التكنولوجي والاقتصادي خاصة إذا تم بذل جهودات جبارة لدعم هذا القطاع والقيام به.

فمن خلال هذا الفصل سنقوم بدراسة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر عبر 03 مباحث يحتوي المبحث الأول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر والمبحث الثاني واقع البطالة في الجزائر أما المبحث الثالث دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل.

❖ الفصل الثالث: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة في الجزائر

▪ المبحث الأول: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

في إطار التوجه نحو تطوير قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من اجل دفع عجلة التنمية في الجزائر وبالنظر إلى الإصلاحات والبرامج التأهيلية المسطرة للرقى بهذا القطاع، فقد شهد تطورات ملحوظة عبر السنوات، مما أدى ذلك إلى زيادة معتبرة في حجم هذا النوع من المؤسسات، لهذا يختص المطلب الأول لنشأة قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، أما المطلب الثاني يشمل تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وبالتسبة للمطلب الثالث تحت عنوان الهيئات الحكومية المشرفة على إنشاء وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

1- المطلب الأول: نشأة قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

لقد مرّ قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر بثلاث مراحل حيث الفترة الأولى من 1962 إلى 1980 والفترة الثانية من 1980 إلى 1988 أما الفترة الثالثة من 1988 إلى 2001.

1.1- الفترة ما بين 1962-1980:

تعود نشأة معظم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي كانت متواجدة في الجزائر قبل الاستقلال إلى المخططات التي وضعتها السلطات الفرنسية آنذاك، والتي كانت تهدف إلى تطوير الصناعات المحليّة بغرض تحقيق امتيازات للاقتصاد الفرنسي وجعل تلك الصناعات تلعب دورا مساعدا لنشاط الشركات الفرنسية الكبرى، وبعد الاستقلال مباشرة حدث هناك فراغ كبير وفوضى في الاقتصاد الجزائري بسبب المسيرين الأجانب، ولهذا أقامت الحكومة الجزائرية آنذاك بإصدار القانون رقم: 63-227 الصادر في 26 جويلية 1963، والذي يعتبر كأول قانون عاجل موضوع الاستثمار حيث أقصى رأس المال الوطني الخاص وأعطى الأولوية في الاستثمار لرأس المال الأجنبي وللقطاع العام حيث كانت المشاريع التابعة للمستثمرين الأجانب تمثل 64% من إجمالي الاستثمارات، بينما استحوذ القطاع العمومي على 36% ولم يسجل في الفترة 1962-1965 إلا إنشاء مشروعين استثماريين في شكل مؤسسات صغيرة خاصّة، إحداها في صناعة الأحذية والأخرى في

الصناعة الكيميائية البسيطة والسبب في ذلك يرجع إلى الرؤية السياسية للدولة الجزائرية آنذاك والتي كانت تتجه نحو اعتماد المنهج الاشتراكي في تسيير الاقتصاد¹. وقد جاء قانون الاستثمار لعام 1966 في نفس السياق ليؤكد على احتكار القطاعات الاستراتيجية والحيوية للاقتصاد من طرف الدولة، وان منح الرخص والاعتمادات للمشاريع الخاصة كان بالضرورة يمرّ عبر اللجنة الوطنية للاستثمارات (CNI) على أساس معايير اختيارية معقدة ومحففة بحق القطاع الخاصّ وأدّى ذلك إلى تراجع نسبة الاستثمارات الخاصة بنسبة كبيرة في فترة الستينات والسبعينات.

لقد كانت تلك القوانين الخاصة بالاستثمار في تلك الفترة تشكّل عائقا أساسيا أمام تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتي ترتبط أساسا بالاستثمار الخاص حيث سيطرت المؤسسات العمومية الكبرى على الاقتصاد الوطني في ظل القوانين السائدة عموما والمخططات التنموية المطبقة ولم تعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلا نموا طفيفا في بعض الصناعات الخفيفة والبسيطة جدا².

1.2- الفترة ما بين 1980-1988:

في بداية الثمانينات بدا واضحا أن السياسة المنتهجة في الفترة السابقة قد حققت نتائج متواضعة نسبيا حيث أن النتائج المحققة من الاستثمارات الضخمة التي أنجزتها الجزائر في السبعينات لم تكن في مستوى الطموحات المنتظرة، فالمؤسسات العمومية التي كان ينتظر منها أن تبتل مستوى التضج في بداية الثمانينات لم تقم بالدور المنوط بها، لذلك عمدت السلطات إلى توقيف الاستثمارات الموجهة إلى المشاريع الضخمة ومتابعة الاستثمار في المشاريع التي هي في طور الإنجاز كما وجهت الاستثمارات الجديدة إلى تدعيم المنشآت القاعدية والى البناء والزراعة والصناعات الخفيفة³.

1- طالب خالدي، دور القرض الإيجاري في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رسالة ماجستير في التمويل الدولي غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2010-2011، ص: 142.

2- نفس المرجع السابق، ص: 142.

3- إسماعيل بوخواوة وسمراء حموي، المؤسسات الاقتصادية الجزائرية في مرحلة اقتصاد السوق، مجلة العمل ومجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة باتنة، العدد 06 جوان 2002، ص: 86.

كما تميّزت هذه المرحلة بصدر المرسوم 242/80 المؤرخ في 04 أكتوبر 1980، والذي يتعلق بإعادة الهيكلة العضوية للمؤسسات والتي تمثلت في تفكيك وتفطيت كل هياكل القطاع العام والوحدات الاقتصادية الضخمة التابعة للدولة وعددها 150 مؤسسة عمومية إلى 480 م مؤسسة عام 1982 وامتد هذا التقسيم الى المؤسسات الولائية والبلدية ليرتفع عددها إلى 504 مؤسسة ولائية و1079 مؤسسة بلدية.

وكان الهدف الأساسي من هذه العملية هو تعميم استعمال أدوات التسيير الناجحة على كافة الوحدات الاقتصادية المجزأة، وتدعيم فعالية المؤسسات العمومية بالتحكم الأفضل في الإنتاج عن طريق الاستخدام الأمثل والعقلاني للكفاءات والموارد المالية¹.

1.3- الفترة ما بين 1988-2001:

بعد الصدمة البترولية المعاكسة في سنة 1986 وظهور بوادر الأزمة الاقتصادية وفشل الإصلاحات المطبقة، اتّجهت الحكومة الجزائرية نحو الدّخول في اقتصاد السوق من خلال تطبيق برامج التثبيت والتعديل الهيكلي الرامية إلى تحرير السوق بإعطاء دور أكثر أهمية للقطاع الخاص خاصة في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وفي هذا الصدد كان صدور قانون الاستثمار رقم: 88-25 الصادر بتاريخ 12 جويلية 1988 بمثابة دفعة قوية لتطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ونموها، كما تم في هذه الفترة إصدار قانون جديد للاستثمار وفق المرسوم التشريعي رقم: 93-12 الصادر في 05 أكتوبر 1993 وقد نصّ هذا القانون على إنشاء وكالة ترقية ودعم الاستثمارات APSI بهدف دعم التدابير التحفيزية والتشجيعية الصادرة في القانون: 93-12، كما أن وضع الإطار القانوني للخصوصية وفقا للأمر رقم: 22/95 الصادر في 26 أوت 1995 قد زاد من وتيرة الاستثمارات الخاصة وخصوصا التي تكون في شكل مؤسسات صغيرة أو متوسطة وقد تزامنت الإصلاحات المطبقة في الجزائر آنذاك مع بداية تطبيق برامج التثبيت والتعديل الهيكلي المقترحة من طرف صندوق النقد الدولي والبنك العالمي، والذي يهدف إلى تحرير الاقتصاد عموما، إلا أن هذه البرامج أدت إلى

1- نفس المرجع السابق، ص: 89.

نتائج اجتماعية سلبية كتسريح العمال وزيادة البطالة، ولهذا تم اعتماد برنامج خاصة لمواجهة هذا الوضع من بينها برنامج المساعدة على إنشاء مقاولات صغرى والذي دخل حيز التنفيذ عام 1997 وهو موجه للشباب والإطارات الذين شملتهم إجراءات تخفيض عدد العمال بغرض إنشاء مقاولاتهم الخاصة، كما تم إنشاء صندوق ضمان استثمارات المقاولات الصغرى من تمويل عمومي بغرض المساهمة في خلق مؤسسات صغيرة والقضاء على البطالة¹.

1.4- الفترة ما بين 2001 وما بعدها:

على الرغم من الجهود المبذولة خلال الفترات السابقة خاصة تلك المتعلقة بتحسين الإطار التنظيمي واجراءات الدعم المختلفة، إلا إن المؤشرات الاقتصادية كانت لا تزال تشير إلى تبعية الجزائر لقطاع المحروقات بشكل شبه كلي، ولهذا فقد قررت الدولة في عملية إدماج وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حتى تقوم بالدور المنوط بها، فقد أصبح ذلك اتجاهها راسخا في السياسة الاقتصادية الوطنية ويمكن ملاحظة ذلك من خلال نقطتين أساسيتين:

أ- تحسين منا الاستثمار والتأكيد على أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ويستكشف ذلك من خلال النقاط التالية²:

- إحلال الوكالة الوطنية لترقية الاستثمار APSI بالوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI مع إدخال اللامركزية في نشاطاتها وهذا بإنشاء مكاتب محلية.
- إنشاء المجلس الوطني للاستثمار.
- الإشارة ضمن برنامج الحكومة لفعالية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للتشغيل وامكانيات النمو وتواجد ثروات معتبرة لم يتم استغلالها بعد.

ب- إصدار القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهو القانون رقم الصادر في 12 ديسمبر 2001، حيث شكل صدور هذا القانون الانطلاقة الحقيقية للمؤسسات الصغيرة

1- طالي خالد، مرجع سابق، ص: 143-144.

2- سكبنة بوخامة ورايح حمدي باشا، واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر المجلة الاقتصادية، مركز البحوث في الاقتصاد التطبيقي للتنمية، العدد 76، 2006، ص: 69-70.

الفصل الثالث: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة في الجزائر

والمتوسطة بوضعه لتعريف دقيق للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتحديدته لتدابير مساعدتها ودعم ترقيتها.

ويعرف هذا القانون 01-18 المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المواد رقم: 05، 06، 07 التوالي بالطريقة التالية¹:

- تعرف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة: "بأنها مؤسسة تشغل ما بين 50 إلى 250 شخص، ويكون رقم أعمالها ما بين (200) مليون وملياري دينار، أو يكون مجموع حصيلتها السنوية ما بين 100 مليون و500 مليون دينار".

- تعرف المؤسسة الصغيرة بأنها: "مؤسسة تشغل ما بين 10 و 49 شخص، ولا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 200 مليون دينار، أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوي مائة مليون دينار.

- تعرف المؤسسة المصغرة بأنها: "مؤسسة تشغل من عامل إلى 09 عمال وتحقق رقم أعمال أقل من 20 مليون دينار أو يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية 10 ملايين دينار".

ويمكن تلخيص المعايير الكمية لتعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر عبر الجدول التالي:

جدول رقم (03): تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر

المعيار		عدد العمال		رقم الأعمال و/أو		مجموع الحصيلة السنوية	
نوع المؤسسة	حدود دنيا	حدود قصوى	حدود دنيا	حدود دنيا	حدود قصوى	حدود دنيا	حدود قصوى
مؤسسة مصغرة	01	09	01 مليون دج	20 مليون دج	01 مليون دج	10 مليون دج	10 مليون دج
مؤسسة صغيرة	10	49	200 مليون دج	20 مليون دج	10 مليون دج	100 مليون دج	100 مليون دج
مؤسسة متوسطة	50	250	200 مليون دج	02 مليار دج	100 مليون دج	500 مليون دج	500 مليون دج

المصدر: القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة رقم: 01-08 المؤرخ في: 12-12-2001، ص ص: 8-9

1 - المواد 5،6،7 من القانون التوجيهي للترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، 2001، ص ص: 8-9.

من خلال الجدول رقم (03) يمكن تلخيص ما يلي:

تعرف المؤسسات المتوسطة التي يكون فيها عدد العمال محصور بين: $50 \geq$ عدد العمال ≥ 250 وينحصر رقم عملها بين 200 مليون دج و 02 مليار والحصيلة السنوية المحصورة بين 100 مليون كحد أقصى و 500 مليون دج كحد أقصى.

- وتعرف المؤسسة الصغيرة كما يلي: $10 \geq$ عدد العمال ≥ 49

و 200 مليون \geq رقم أعمال ≥ 20 مليون و 10 مليون \geq الحصيلة سنوية ≥ 100 مليون.

وأخيرا تعرف المؤسسة المصغرة كما يلي:

ينحصر عدد عمالها بين 01 الى 09 ورقم أعمالها بين 01 مليون و 20 مليون ومجموع الحصيلة السنوية محصور بين 01 مليون و 10 مليون.

• المطلب الثاني: تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

لقد شهد قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال فترة التسعينات بداية جديدة وذلك من خلال الشروع في تهيئة المناخ الاقتصادي الذي يمكن هذا القطاع من النمو والتطور، لكن مع بداية سنة 2001¹ ومع صدور القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الذي وضع الإطار القانون لتنظيم وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر والعمل على تشجيع إنشائها وتطويرها، كانت البداية الحقيقية لهذا القطاع لما كان له من دور رئيسي في السياسات الاقتصادية المتبعة وقد شهدت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة منذ سنة 2001 تطورا ملحوظا وهذا ما سيتم توضيحه من خلال الجدول الآتي:

1- كمال رزيق وعوالي بلال، مرجع سابق، ص: 11.

الفصل الثالث: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة في الجزائر

جدول رقم (04): تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال الفترة

2016-2000

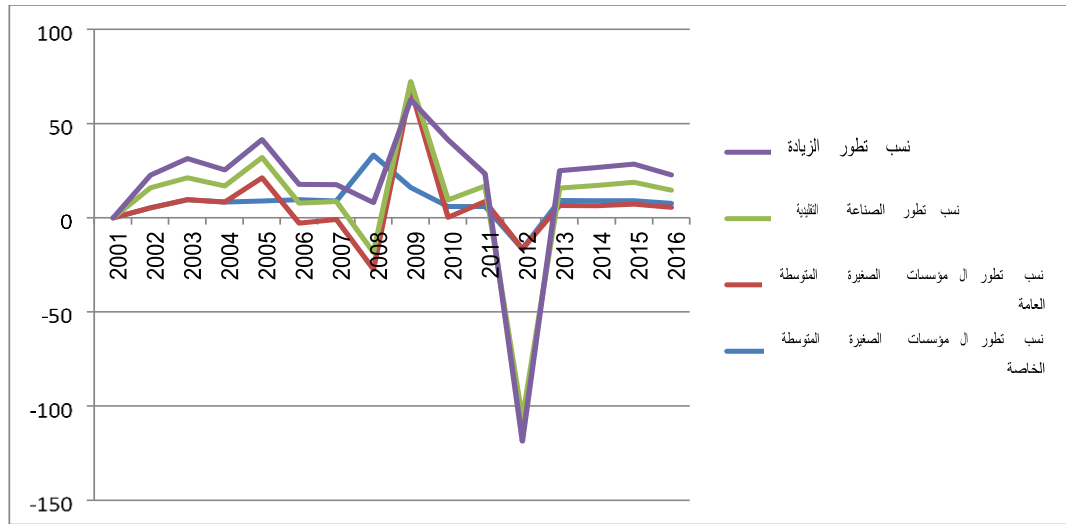
نسبة تطور الزيادة	المجموع	نسب % تطور صناعة تقليدية	صناعة تقليدية	نسب %تطور م.ص.م. العامة	مؤسسات صغيرة والمتوسطة العامة	نسب % تطور م.ص.م. الخاصة	مؤسسات صغيرة والمتوسطة الخاصة	نوع المؤسسات السنوات
-	245348	-	64677	-	778	-	179893	2001
6.72	261853	10.58	71523	0.00	778	5.36	189552	2002
10.20	288577	11.64	79850	0.00	778	9.70	207949	2003
8.44	312959	8.61	86732	0.00	778	8.42	225459	2004
9.53	342788	10.77	96072	12.33	874	9.04	245842	2005
9.91	376767	10.56	106222	18.44-	739	9.74	269806	2006
9.07	410954	9.53	116347	9.8-	666	8.94	293946	2007
26.41	519526	9.05	12688	60.66-	626	33.36	392013	2008
6.69	469144	3.68	13155	52.55	591	16.16	455398	2009
31.95	619072	9.30	135623	5.75-	557	6.03	482892	2010
6.49	659308	8.30	146881	2.69	572	5.99	511856	2011
11.70-	711832	-90.33	160764	0	557	-16.42	550511	2012
9.26	777816	9.27	175676	2.69-	557	9.27	601583	2013
9.54	852053	10.75	194562	2.69-	542	9.20	656949	2014
8.68	934569	11.60	217142	1.84-	532	9.12	716895	2015
8.04	1009788	9.07	236854	2.06-	512	7.74	772413	2016

المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على نشرة المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة لسنوات من 2001

الى 2016 من الموقع الإلكتروني: <http://www.midipi.gov.dz/Bulletin-de-veille-statistique> تم

الإطلاع عليه بتاريخ: 2020/02/03.

الفصل الثالث: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة في الجزائر



من خلال الجدول والمنحنيات نلاحظ ما يلي:

إرتفاع مستمر لعدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة من سنة 2001 إلى 2016 وذلك نتيجة للتوسع الحاصل في إنشائها والدعم المقدم من قبل السلطات العمومية لتشجيع وتطوير هذا القطاع.

أما بالنسبة إلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العامة فقط بقي عددها ثابتا من سنة 2001 إلى سنة 2004 وكان عدد 788 ارتفع سنة 2005 ليصل عددها إلى 874 ثم بدأ عددها بالانخفاض من سنة 2006 إلى 2010 ثم ارتفع من جديد في سنة 2011 وبعدها انخفض مجددا من سنة 2012 إلى 2016 وذلك راجع لعدة أسباب أبرزها خوصصة القطاع العام.

بالنسبة للصناعة التقليدية: نلاحظ ارتفاع مستمر لعدد المؤسسات الخاصة بالصناعة التقليدية من سنة 2001 إلى غاية 2007 ليشهد انخفاض في سنة 2008 ليصل عدد 12688 ثم يرتفع من جديد من سنة 2008 إلى 2016.

• المطلب الثالث: الهيئات الحكومية لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

أولا: وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

يعتبر إنشاء وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية نقطة تحول مهمة في واقع هذه المؤسسات، ودليلا واضحا على أهميتها ومكانتها المميزة في الاقتصاد الوطني، حيث تسعى هذه الوزارة إلى العمل على:

- ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- تكثيف النسيج الصناعي.
- تقديم الدعم للقطاع.
- مساعدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على حل مشاكلها.
- القيام بالإحصائيات وتقديم المعلومات.
- وضع سياسة المتابعة.

نلاحظ أن مهام الوزارة هي مهام تخطيط وتوجيه ومراقبة، ليست لها وظيفة تمويلية، لكن هذا لا يمنع أنها تساعد في حل العديد من المشاكل والصعوبات التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال التمويل¹.

ثانيا: وكالة ترقية ودعم الاستثمارات APSI:

وتعد هذه الأخيرة هيئة عمومية إدارية أنشئت بمقتضى القانون 93-12 المؤرخ في 15 أكتوبر 1993 لخدمة المستثمرين والمؤسسين في الجزائر عن طريق تقديم المساعدات للمؤسسات بمختلف أنواعها سواء في مرحلة إنشاء المشروع أو مرحلة الاستغلال، وسنحاول بيان هذه الأخيرة وذلك على النحو التالي:

أ- مرحلة انجاز الاستثمار:

وخلال هذه المرحلة يستفيد المستثمر من مجموعة من الامتيازات طوال فترة لا يمكن أن تتجاوز 03 سنوات من تاريخ صدور القرار الذي يقضي بمنح الامتيازات وهذه الأخيرة تتمثل في:

- الإعفاء من ضريبة نقل الملكية بمقابل وهذا بالنسبة لكل المشتريات العقارية المنجزة في إطار الاستثمار.
- تطبيق رسم ثابت في مجال التسجيل بنسبة 5 بالألف تخص العقود التأسيسية والزيادات في رأس المال.
- إعفاء الملكيات العقارية التي تدخل في إطار الاستثمار من الرسم العقاري ابتداء من تاريخ الحصول عليها.

1- رابح خوني، ترقية اساليب وصيغ المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد وعلوم التسيير، الجزائر 2003 ص11

- الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة على السلع والخدمات التي توظف مباشرة في انجاز الاستثمار سواء كانت مستوردة أو محصلا عليها من السوق المحلية.
- تطبيق نسبة مخفضة تقدر ب 3% في مجال الرسوم الجمركية على السلع المستوردة والتي تدخل مباشرة في انجاز الاستثمار¹.

ب- في مرحلة الشروع في الاستغلال:

وخلال هذه المرحلة يستفيد المستثمر من جملة من الامتيازات المقررة له قانونا والمتمثلة في:

- الإعفاء طيلة فترة أدناها سنتين وأقصاها 5 سنوات من الضريبة على أرباح الشركة والدفع الجزائي والرسم على النشاط الصناعي والتجاري.
- تطبيق نسبة مخفضة على الأرباح التي يعاد استثمارها بعد انقضاء فترة الإعفاء المحددة.
- الإعفاء من الضريبة على أرباح الشركات والدفع الجزائي والرسم على النشاط الصناعي والتجاري في حالة التصدير حسب رقم أعمال الصادرات بعد فترة النشاط أدناها سنتين وأقصاها 05 سنوات.
- الاستفادة من نسبة اشتراكات أرباب العمل المقدرة ب 07 % برسم الأجور المدفوعة لجميع العمال طيلة فترة الإعفاء المذكورة سابقا مع تحمل الدولة لفارق الاشتراكات المذكورة وذلك تعويضا للنسب المئوية التي حددتها التشريع والتنظيم في مجال الضمان الاجتماعي².
- والى جانب هذا فإننا نجد بان المشرع قد عمل أيضا على منح امتيازات خاصة للاستثمارات التي تتم في مناطق خاصة إلى جانب منحه امتيازات أخرى للاستثمارات التي تتم في المناطق الحرة وذلك على النحو التالي:

1- الامتيازات الممنوحة للاستثمارات في المناطق الخاصة.

ويقصد بالمناطق الخاصة هي تلكم المناطق التي تصنف على أساس أنها مناطق للترقية و التوسيع الاقتصادي والتي تساهم في التنمية الجهوية، فهذه الأخيرة تستفيد الاستثمارات على مستواها من جملة من الامتيازات المحددة على سبيل الحصر في المادة 21 من ذات القانون.

1- المادة 17 من القانون رقم 93 _ 12 المتعلق بالاستثمار.

2- المادة 18 من القانون رقم 93 - 12 المتعلق بالاستثمار.

✓ خلال مرحلة الإنجاز: ولفترة لا يمكن أن تتجاوز 3 سنوات من ذات الامتيازات المذكورة سابقا في المادة 17 من ذات القانون إلى جانب امتياز آخر جديد يتمثل في تكفل الدولة جزئيا أو كليا أو جزئيا بالنفقات المترتبة على أشغال الهياكل القاعدية اللازمة للإنجاز الاستثمار بعد أن تقومه الوكالة.

✓ خلال مرحلة الشروع في الاستغلال: والذي بموجبه تتمتع الاستثمارات بحسب المادة 22 من ذات القانون من جملة من الامتيازات التي تتمثل في:

- الإعفاء من الضريبة على أرباح الشركات والدفع الجزائي والرسم على النشاط الصناعي والتجاري لفترة أدناها 5 سنوات وأقصاها 10 سنوات من النشاط الفعلي.
- إعفاء الملكيات العقارية من الرسم العقاري ابتداء من تاريخ الحصول عليها ولفترة أدناها 05 سنوات وأقصاها 10 سنوات.
- تخفيض 50% على الأرباح التي يعاد استثمارها في منطقة خاصة بعد الفترة المنصوص عليها.
- الإعفاء من الضريبة على الأرباح بالنسبة للشركات والدفع الجزائي والرسم على النشاطات الصناعية والتجارية في حالة التصدير.
- تكفل الدولة جزئيا أو كليا بمساهمات أرباب العمل في النظام القانوني للضمان الاجتماعي برسم الأجور المدفوعة لجميع العمال طيلة فترة 05 سنوات قابلة للتمديد¹.
- كما يمكن للدولة أن تتنازل عن أراض تابعة للأملاك الوطنية لصالح الاستثمارات التي تنجز في المناطق الخاصة.

2- الامتيازات الممنوحة للاستثمارات المنجزة في المناطق الحرة.

لقد أعفى المشرع الجزائري الاستثمارات التي يتم إنجازها في المناطق الحرة من جميع الضرائب والرسوم والاقتطاعات ذات الطابع الجبائي وشبه الجبائي والجمركي.

إلى جانب إعفاء عائدات رأس المال الناتجة عن نشاطات اقتصادية تمارس في مناطق حرة من الضرائب.

1- المادة 22 من القانون رقم 93 - 12 المتعلق بالاستثمار

ثالثا: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:

أنشأت هذه الأخيرة بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-234 المتعلق بدعم تشغيل الشباب، والذي وبرجعنا إلى مادته الثانية نجد بأنها قد حددت أوجه دعم تشغيل الشباب من خلال:

- تشجيع إحداث أنشطة إنتاج السلع والخدمات من قبل الشباب ذوي المشاريع.
 - تشجيع كل أشكال الأعمال والتدابير الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب لا سيما من خلال برامج التكوين والتشغيل والتوظيف.
- مع العلم أن مبلغ الاستثمارات المنصوص عليها في هذا المرسوم لا يمكن أن تتجاوز 04 ملايين دج بحسب المادة 5 من ذات المرسوم.

ويستفيد الشباب ذوي المشاريع في إطار الإجراءات القائمة من إعانة من طرف الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب علاوة على الامتيازات المتعلقة بترقية الاستثمار المذكورة سابقا.

وتتخذ هذه الإعانة الممنوحة للشباب أشكال عديدة حددتها المادة 07 من ذات المرسوم على

النحو التالي:

- إعانة في شكل قروض غير مكافأة تخصص لإتمام مستوى الأموال الخاصة المطلوبة لإمكانية الاستفادة من قروض بنكية.
- تخفيض في نسب الفائدة بالنسبة للقروض البنكية المحصل عليها.
- التكفل بالمصاريف المحتملة المرتبطة بالدراسات والخبرات المنجزة أو التي تطلبها الهيئات الوطنية في إطار مساعدة الشباب ذوي المشاريع.
- إلى جانب إمكانية منح الصندوق وبصفة استثنائية علاوة للمشاريع التي تتسم بخصوصية تكنولوجية قيمة.

والى جانب هذا فقد تمنح الدولة وبشروط نفعية امتيازات أراض تابعة لأموال الدولة للاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع وهذا بحسب ما نصت عليه المادة 09 من ذات المرسوم، وفي حالة عدم مراعاة الالتزامات المنصوص عليها في دفتر الشروط الذي يربط بين الشباب ذوي المشاريع والهيئة يترتب على هذا الأمر السحب الكلي أو الجزئي للمنافع الممنوحة.

الفصل الثالث: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة في الجزائر

وما تجدر الإشارة إليه في هذا الصدد أن الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب تقوم بوضع مجموعة من الشروط للشباب الراغبين في إنشاء مؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتي يجب على طالب الدعم أن يستوفيهما والتي نذكر أهمها كالتالي:

- أن تنشأ من طرف شاب بمفرده أو مجموعة من الشباب (01 إلى 10).
- ألا يكون الشباب أصحاب المؤسسات يشغلون مناصب عمل مأجورة عند تقديم ملفاتهم.
- يتراوح سن الشباب أصحاب المؤسسات بين 19 و35 سنة، فيما يخص المسير يمكن أن يصل السن إلى 40 سنة.
- تعهد بخلق منصبين شغل دائمين إضافيين.
- الحد الأقصى للاستثمار هو 04 ملايين دينار جزائري ومن المقرر رفع هذا السقف إلى 10 ملايين دينار جزائري.
- أن يساهم الشباب أصحاب المشاريع في الاستثمار بأموالهم الخاصة حسب مستوى الاستثمار.

✓ الامتيازات الممنوحة للمؤسسات من طرف ANSEJ

تساعد الوكالة الشباب الراغبين في إنشاء مؤسساتهم الخاصة، وتقدم لهم بعض الإعانات لتحقيق هدفهم، وتأخذ هذه الإعانات أحد الأشكال التالية:

أ- الإعانات المالية: وتتخذ هذه الأخيرة أحد الشكلين التاليين:

- القروض بدون فائدة: حيث تمنح الوكالة للمؤسسات المصغرة قروضا بدون فائدة في حالة التمويل الثنائي أو الثلاثي.
- تخفيض نسبة الفائدة: يكون هذا التخفيض في حالة التمويل الثلاثي حيث تأخذ الوكالة على عاتقها تسديد نسبة من فوائد القرض الذي تحصل عليه المؤسسة من البنك، تدفع نسبة التخفيض من حساب الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب بطلب من المؤسسات الائتمانية، ويتحمل المستفيد من القرض فارق نسبة الفائدة غير الخاضع للتخفيض¹.
- ب- الإعانات الجبائية والشبه جبائية: والتي بموجبها تستفيد المؤسسة من تسهيلات جبائية وشبه جبائية تختلف بين مرحلة إنشاء المؤسسة ومرحلة الاستغلال.

1- محمد الهادي مباركي، المؤسسة المصغرة، المفهوم والدور المرتقبين، مجلة العلوم الانسانية، العدد 111، قسنطينة، الجزائر، 1999. ص 90

1- في مرحلة تنفيذ المشروع:

- الإعفاء من حقوق التسجيل لعقود تأسيس المؤسسة.
- الإعفاء من الرسم العقاري على البناءات.
- الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة (TVA) لشراء التجهيزات التي تدخل مباشرة في تنفيذ الاستثمار.
- الإعفاء من رسوم نقل الملكية بـ 08 % على الاكتسابات العقارية.

2- في مرحلة استغلال المشروع:

فلمدة ثلاث سنوات ابتداء من تاريخ انطلاق النشاط أو 06 سنوات للمناطق الخاصة تستفيد المؤسسة من:

- الإعفاء الكلي من الضريبة على أرباح الشركات (IBS).
- الإعفاء الكلي من الضريبة على الدخل الإجمالي (IRG).
- الإعفاء الكلي من ضريبة الدفع الجزائي (VF).
- الإعفاء الكلي من الرسم على النشاط المهني (TAP).
- الاستفادة من المعدل المخفض بـ 09% لاشتراكات أصحاب العمل فيما يتعلق بالمرتبات المدفوعة لإجراء المؤسسة المصغرة، بدلا من 26% المحددة حاليا من قبل الضمان الاجتماعي¹.

✓ أنواع التمويل التي تقدمها ANSEJ: تمول المؤسسات المصغرة وفق ثلاث أشكال:

- التمويل الخاص: في هذه الحالة يكون رأس مال المؤسسة ملكا كلية لصاحبها وتساهم ANSEJ في إنشاء المؤسسة من خلال تقديمها للإعانات الجبائية والشبه جبائية.
- التمويل الثنائي: في هذه الحالة يكون رأس المال مساهمة مالية من قبل المؤسسين، والثاني قرض بدون فائدة من الوكالة (ANSEJ).

1- الشريف بقّة وآخرون، تحليل تجربة المؤسسات المصغرة في الجزائر، الدورة التدريبية حول تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية، الجزائر، 2003، ص5.

- **التمويل الثلاثي:** في هذه الحالة رأس المال يتكون من مساهمة المؤسسين والوكالة، والجزء الثالث قرض بنكي تتولى الوكالة تغطية جزء من الفائدة المفروضة عليه، وفيما يلي جدول يبين التوزيع النسبي للمساهمات المختلفة المشكلة للاستثمار الإجمالي في حالة التمويل الثلاثي:

رابعا: لجنة المساعدة من اجل تجديد وترقية الاستثمار CALPI

وقد تأسست هذه الأخيرة بمقتضى التعليمات الوزارية 28 المؤرخة في 15/05/1994، المتعلقة بكيفيات الضمان والتسهيل في مجال منح الأراضي للمستثمرين وهي مكلفة بالإجابة على كل الطلبات في مجال العقار المقدمة من طرف المستثمرين أو وكالة ترقية ودعم الاستثمار (APSI).

وتستفيد المؤسسة في هذه الحالة من مجموعة من الامتيازات الجبائية والجمركية المتعلقة بترقية الاستثمار وذلك على النحو التالي:

أ- مساعدات في مرحلة الإنجاز لمدة ثلاث سنوات:

- الإعفاء من ضريبة نقل الملكية.
- تخفيض نسبة 05 على الألف بالنسبة للعقود التأسيسية.
- إعفاء الملكيات العقارية التي تدخل في إطار الاستثمار من الرسم العقاري ابتداء من تاريخ الحصول عليها.
- الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة سواء على السلع والخدمات المحلية أو المستوردة.
- تطبيق نسبة منخفضة تقدر بـ 03% في مجال الرسوم الجمركية على السلع المستوردة التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار.

ب- مساعدات في مرحلة الاستغلال:

- الإعفاء لفترة أدناها سنتين أقصاها 05 سنوات من الضريبة على أرباح الشركات والدفع الجزائي والرسم على النشاط المهني.
- تطبيق نسبة منخفضة على الأرباح التي يعاد استثمارها بعد انقضاء فترة الإعفاء.

خامسا: ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

لقد تم إنشاء صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 373-03 الصادر في 11 نوفمبر 2002، ويعتبر صندوق الضمان مؤسسة عمومية ذات طابع إداري

يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي يديره مدير عام، ويسيره مجلس إدارة يتكون من ممثلي بعض الوزارات وممثل عن الغرفة الجزائرية للتجارة والصناعة.

أ- خصائص نظام ضمان القرض:

يخدم هذا الصندوق السياسة العامة للحكومة على اعتبار أن مخصصاته تتكون من مساهمات الدولة، ويقدم الصندوق المساعدات للمؤسسات التي استوفت معايير الأهلية للقروض البنكية لكن لا تملك ضمانات أو تملك ضمانات غير كافية. يمكن أن تصل نسبة ضمان القرض إلى 70% ويتم تحديدها من طرف مجلس الإدارة للصندوق، ويقدم الدعم للمؤسسات المنخرطة فيه والتي تدفع علاوة سنوية أقصاها 02% من مبلغ القرض خلال كل فترة الاقتراض.

ب- ميكانيزم نظام صندوق ضمان القروض:

يمكن تلخيص ميكانيزم عمل الصندوق كما يلي:

- تقوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بطلب القرض من البنك.
- تطلب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من الصندوق ضمان القرض البنكي.
- يقدم الصندوق شهادة ضمان القرض لفائدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- تدفع المؤسسة العلاوة السنوية خلال مدة القرض.
- وفي حالة عدم قدرة المؤسسة على تسديد قيمة القرض يقوم الصندوق بتعويض البنك حسب نسبة الضمان المتفق عليها، ويعتبر صندوق ضمان القروض أول آلية موجهة لدعم تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر¹.

سادسا: آثار الإصلاحات المصرفية على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

أ- الأثر التمويلي:

بعد صدور قانون النقد والقرض 1990 الذي يشجع الاستثمار الخاص أصبح المجال مفتوحا أمام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للاستفادة من القروض البنكية إذ أصبح بإمكان كل بنك تمويل

1- يوسف العشاب، ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة-آلية لتدعيم التمويل، مجلة فضاءات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية، قاطرة التنمية، العدد 02، الجزائر، 2003، ص14.

الفصل الثالث: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة في الجزائر

الاستثمارات في مختلف القطاعات الاقتصادية الأمر الذي كان له الأثر الإيجابي على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خاصة الخاصة منها لأن هذا الأمر فتح أمامها الأبواب للحصول على ما تحتاجه من أموال¹.

ب- الأثر التسويقي:

إن الانفتاح على الاقتصاد العالمي فرض على المؤسسات المصرفية تطبيق استراتيجية كسر التقليد والبحث عن العصرية والتجديد، ولهذا طورت البنوك تقنياتها لتمويل مرحلة ما بعد الإنتاج من خلال الاهتمام بالمفهوم التسويقي للمنتوج. حيث مولت الحملات الاشهارية والمعارض وتقنيات ترقية المنتوج في الداخل والخارج.

ت- الأثر الإنتاجي:

إن تبني البنوك بعد إجراء الإصلاحات لمفهوم الخطر البنكي والاعتماد على الفعالية الإنتاجية والبحث عن الجدوى الاقتصادية وإن ظهرت كشروط قاسية إلا أنها في الحقيقة شكلت عوامل تحفيزية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، لكي تحسن من إنتاجها كيفاً وكماً، ورفع مستوى منتجاتها إلى مستوى المعايير الدولية، ومنافسة المنتجات الأجنبية².

1- ملكية زغبب، حياة نجار، النظام المصرفي الجزائري عبر الإصلاحات الاقتصادية تطور وتحديات، الملتقى الوطني الأول حول النظام المصرفي الجزائري واقع وآفاق، 2001، ص 55.

2- عبد اللطيف بلغرة، رضا جوحو، آثار السياسة النقدية والمالية على تأهيل المؤسسة الاقتصادية، الملتقى الدولي حول تأهيل المؤسسات الاقتصادية، وتعظيم مكاسب الاندماج في الحركة الاقتصادية العالمية، الجزائر، 2001، ص 6 / 7.

■ المبحث الثاني: واقع البطالة في الجزائر

مشكلة البطالة هي الشغل الشاغل للدولة الجزائرية فلها تأتي ارت على نفسية الفرد وعلى ازدهار واستقرار المجتمع، ولها أسباب تجعلها تتزايد وتخفض، حيث اتخذت الدولة الجزائرية بعض الإجراءات من أجل التقليل والحد من ظاهرة البطالة

• المطلب الأول: تطور معدلات البطالة في الجزائر من (2000-2016)

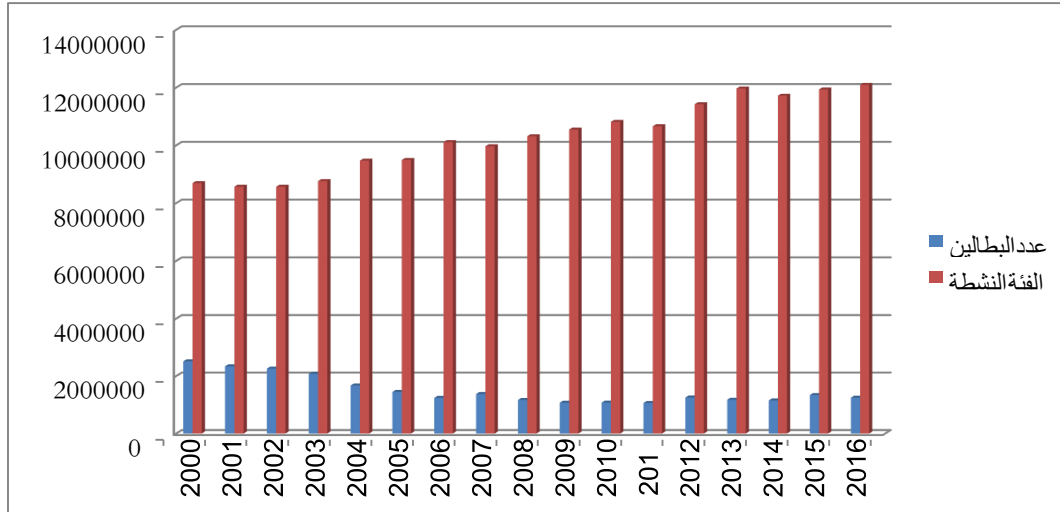
تعاني الجزائر مثل أي دولة من الدول النامية من ظاهرة البطالة، والجدول التالي يوضح تطور معدلات البطالة خلال الفترة (2000-2016).

الجدول رقم (05): تطور معدلات البطالة في الجزائر من (2000-2016)

السنوات	عدد البطالين	الفئة النشطة	معدل البطالة
2000	2510863	8690855	28,9
2001	2339449	8568221	27,3
2002	2258611	8568221	25,6
2003	2078270	8762326	23,7
2004	1671534	9469946	17,7
2005	1448288	9462508	15,5
2006	1240841	10109645	12,3
2007	13746663	9968906	13,8
2008	1169000	10315000	11,3
2009	1072000	10544000	10,2
2010	1076000	10812000	10,0
2011	1062000	10661000	10,0
2012	1253000	11423000	11,0
2013	1175000	11964000	9,8
2014	1151000	11716000	9,8
2015	1338000	11932000	11,2
2016	1247000	12092000	10,5

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على الديوان الوطني للإحصائيات <https://www.djazairess.com>

يوضح الشكل التالي تطور حجم البطالين في الجزائر مقارنة بحجم الفئة النشطة:
الشكل رقم (02): تطور حجم البطالين وحجم الفئة النشطة في الجزائر خلال الفترة
(2000-2016)



من خلال الجدول والشكل البياني نلاحظ ما يلي:

- بالنسبة للفئة البطالين:

لإنخفاض مستمر لعدد البطالين من سنة 2000 إلى غاية 2014 ماعدا سنة 2012، 2007، شهدت ارتفاعا في عدد البطالين أما في سنة 2015 فقد ارتفع العدد إلى 1338000 بطلال ثم انخفض من جديد سنة 2016 ليصل العد إلى 1247000 بطلال.

- بالنسبة للفئة النشيطة:

بلغ عدد الفئة النشيطة سنة 2000 8690855 نشيط ثم انخفض العدد إلى 8568221 سنة 2001 ليبقى العدد ثابت سنة 2002 ثم يرتفع العدد من جديد سنة 2003 و2004 لينخفض العدد من جديد سنة 2005 إلى 9462508 ليرتفع العدد من جديد سنة 2006 ثم انخفض العدد سنة 2007 ويعود العدد إلى الارتفاع سنة 2008 إلى 2015، 2012، 2010 و2016 وكان عدد منخفض في سنوات 2011 بلغ عددها 1061000 و سنة 2014.

ومن خلال التحليل نستنتج أن الانخفاض الذي شهده عدد البطالين خلال الفترة الممتدة بين 2000 إلى 2006 راجع الى عدة أسباب أهمها:

- انتعاش الاقتصاد الجزائري بسبب

- ارتفاع أسعار النفط.

- الاستقرار والامن.

- تقديم الدعم للشباب.

والتذبذب بين ارتفاع وانخفاض لعدد البطالين من سنة 2007 الى 2016 راجع لعدة أسباب من أهمها:

- عدم استقرار اسعار النفط خلال تلك الفترة.

- فشل معظم المشاريع المقدمة لدعم الشباب.

• المطلب الثاني: أسباب البطالة في الجزائر

توجد هناك مجموعة من الأسباب التي جعلت الاقتصاد الجزائري يتعرض إلى مشكلة البطالة ومن بين

هذه الأسباب ما يلي:

- نقص مصادر التمويل لإنعاش وتمويل المشاريع الاقتصادية، وهذا راجع لضعف أداء الجهاز

الإنتاجي وضآلة الادخار لمختلف الأعوان الاقتصاديين بسبب انخفاض القدرة الشرائية للعائلات

إضافة إلى نظام الفوائد المطبق في البنوك.

- أزمة المدفوعات الخارجية التي عرفتها الجزائر وذلك لمدى تأثير خدمات الديون والشروط التي

تفرضها المؤسسات المالية والدولية بموجب الإصلاحات الاقتصادية والتي تتميز بارتفاع التكلفة

الاجتماعية وما يصاحبها من تسريح جزئي أو كلي للعمال وعليه فإن مستويات التشغيل لليد

العاملة تكون في تناقص مستمر.

- تزايد السكان بوتيرة سريعة، الشيء الذي نتج عنه زيادة في قوة العمل التي لا تتوافق مع الزيادة

في مناصب العمل المعروضة مما أدى إلى تراكم عدد البطالين.

- الصيغة التعاقدية للتشغيل مما يعني انخفاض مناصب العمل الدائمة إذ لم نقل انعدامها في بعض

الأنشطة الاقتصادية بسبب تجميد آلية التوظيف الدائم خاصة في قطاع الإدارة والخدمات¹.

1- جعيجع نبيلة وبرايمي حياة، مرجع سابق، ص ص: 05-06.

- انعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي الذي يشكل عائق أمام الاستثمار، إذا أن لشباب البطال صعوبات في الحصول على قروض بنكية أو مساعداتها المالية من طرف الدولة، ما أدى بالشباب إلى ترجيح النشاط التجاري لينشج مناصب شغل كبيرة على حساب الاستثمار¹.
- تعتمد الجزائر بالدرجة الأولى على مداخيل البترول وهذا ما يعني أنه معرض للصدمات السلبية مع كل انخفاض وتراجع أسعاره في الأسواق الدولية ، مما يؤدي إلى الانكماش الاقتصادي في الجزائر نتيجة تدهور الربح البترولي، وهذا ما يؤدي إلى التقليل في حجم الاستثمارات المحلية ومن تقليل إيجاد مناصب عمل جديدة².
- الإختلالات الهيكلية: تعود مشكلة ال تشغيل والبطالة إلى الاختلالات الهيكلية في فترة الثمانينيات وخاصة التشابك غير المتوازن بين القطاعات الإنتاجية في الاقتصاد الوطني مما أدى إلى تراجع معدلات نمو الناتج مقارنة بالزيادة السكانية، فان من أسباب الاختلالات الهيكلية ما يلي³ :
- انخفاض دعم الاستثمارات الإنتاجية وتوقفها في بعض الحالات منذ سنوات خصوصا أن حجم الإعانات يشكل إحدى السبل لضمان استمراريتها، لما يعنيه ذلك من مناصب عمل جديدة يمكنها التخلص من حالة البطالة والعطل نتيجة لسوء تسيير الموارد المالية لهذه المشاريع، فقد ظلت الجزائر تعاني من أزمة التمويل، إذ كانت ندرة رؤوس الأموال إحدى العقبات التي حالت دون توجيه بعض النشاطات الاقتصادية إلى مسارها الصحيح.
- عدم وجود تكامل بين التكوين والتشغيل باعتبار أن الأول أصبح يركز على التكوين الكمي أكثر منه النوعي، وبدون التكفل بمصير المتخرجين وغياب التكامل بين مختلف القطاعات الاقتصادية والمؤسسات المكونة.

1- برق محمد وبوسبعين تسعديت، مرجع سابق، ص: 10.

2- ماضي بلقاسم، أسباب مشكلة البطالة في الجزائر وتقييم سياسات علاجها، الملتقى العلمي الدولي حول: إستراتيجية الحكمة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية، الجزائر، 20-21 سبتمبر 2011، ص: 19.

3- ناصر دادي عدواني وعبد الرحمان العياب، مرجع سابق، ص: 256.

• المطلب الثالث: إجراءات التقليل من البطالة في الجزائر

من أجل التقليل من هذه الظاهرة قامت الجزائر ببعض الإجراءات التي تساعد على الحد من البطالة ويمكن توضيح بعض من هذه الإجراءات فيما يلي:

1- برنامج تشغيل الشباب

يتمثل هذا البرنامج في تشغيل الشباب المتراوح أعمارهم ما بين 16 و30 سنة بشكل مؤقت، حيث حضى هذا البرنامج بورشات منفعة عامة منظمة من قبل الجماعات المحلية والإدارات والوزارات المكلفة بقطاعات الفلاحة والري والغابات وقطاع البناء والأشغال العمومية وفي تكوين طالبي العمل لأول مرة دون أي تأهيل خاصة المقصين من النظام التربوي لتسهيل إدماجهم في الحياة المهنية.¹ وللكشف على بعض النقائص لهذا البرنامج ما يلي:²

- إن الإدماج في مناصب العمل المؤقتة غير محفزة وغير مؤهلة بارتباطها بالأجر الوطني الأدنى المضمون.

- مركزية نظام تسيير وتخصيص موارد صندوق دعم تشغيل الشباب.

- التنظيم والإجراءات الهامشية على مستوى المحلي بسبب غياب هيئة تكفل بتوجيه وتنسيق نشاطات مختلف المتدخلين ومتابعتها.

2- جهاز الإدماج المهني للشباب

يهدف هذا البرنامج إلى إدماج الشباب في الحياة المهنية، كما يهدف أيضا إلى التشغيل المؤقت للشباب بإنشاء مناصب عمل مأجورة بمبادرة محلية وهي عبارة عن مناصب عمل مؤقتة، ويهدف إلى الإعانة على إنشاء نشاطات على أساس مشاريع يقترحونها لدى الشباب على شكل تعاونيات فردية أو جماعية وتكوين مستثمري التعاونيات لمدة 16 شهر داخل مؤسسات التكوين المتخصصة وكان الهدف من هذا البرنامج هو تصحيح وإزالة النقائص التي ظهرت في برنامج تشغيل الشباب.³

1 - نفس المرجع السابق، ص: 256.

2 - مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص: 257.

3 - سليم عقون، مرجع سابق، ص: 59.

وتدل العديد من الدراسات أن جهاز الإدماج المهني لم يعطي النتائج المرجوة منه وذلك للاعتبارات التالية¹:

- اقتصرت الوظائف المأجورة بمبادرة محلية على الأشغال غير المنتجة وذات تأهيل ناقص.
- ربط منح المستفيدين بالحد الأدنى الوطني المضمون لسنة 1990 الذي حدد بـ: 2500 دينار كل شهر وبالتالي يعتبر إعانة وليس أجرا.
- غياب معايير اقتصادية ملائمة لتنظيم القروض الممنوحة في إطار إنشاء النشاطات وصعوبة الحصول عليها من قبل البنوك مع ارتفاع نسب الفائدة وغياب الضمانات الكافية لحماية المستفيدين.
- إن استهداف فئة الشباب لم يسمح بإدراج إنشاء النشاطات في إطار منطق اقتصادي نظرا لضعف تأهيل المترشحين الذين لا يتمتعون بكفاءات مهنية واضحة.

3- التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة:

هي عملية تشغيل ضمن الشبكة الاجتماعية في ورشات البلديات مقابل تعويض محدد بـ 3000 دج لكل شهر تكون الاستفادة منه شخصا واحدا لكل عائلة دون أي شرط محدد عدا الأشخاص البالغين السن القانونية للعمل والعاطلين عن العمل وأن طريقة تشغيلهم تتم وفق القوانين الخاصة بالتشغيل العادي.²

- كما سمح هذا الجهاز بالتقليص من ظاهرة البطالة ولو بصفة قليلة، و خلال فترة التثبيت والتعديل الهيكلي تراجع عدد المستفيدين وذلك لعدة عوامل منها³:
- انخفاض عدد ورشات البلديات المفتوحة.
 - صعوبة الأعمال المنجزة وحرمان فئة النساء من المشاركة.

1 - مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص: 280.

2 - سليم عقون، مرجع سابق، ص: 60.

3 - نفس المرجع السابق، ص: 60.

4- الأشغال ذات المنفعة العامة وذات الاستعمال المكثف لليد العاملة:

أنشأ هذا الجهاز على أساس القرض الممنوح للجزائر من قبل البنك الدولي لإنشاء والتعمير سنة 1997 وكان يهدف هذا البرنامج إلى تنمية وتطوير المجتمعات السكانية الأقل النمو، كما يهدف لإنشاء عدد معتبر من مناصب الشغل المؤقت من خلال تنظيم ورشات عمل تخص العناية بشبكات الطرق والري والمحافظة على البيئة والغابات والمشاريع الأخرى.¹

5- عقود ما قبل التشغيل:

يقوم الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب بتمويل هذا الجهاز باعتباره جهاز الإدماج المهني للشباب وتقوم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بتسيير هذا الجهاز والذي يخص برنامج مكافحة بطالة الشباب تفوق أعمارهم 19 سنة ولا تتجاوز 35 سنة والحائزين على شهادة التعليم العالي والباحثين على منصب شغل لأول مرة.²

إنّ الأهداف المرجوة من قبل برنامج عقود ما قبل التشغيل تنقسم إلى قسمين بالنسبة للشباب والنسبة للمستخدمين. تعتبر الأولى معالجة بطالة الشباب الحائزين على الشهادات من البرامج السابقة لتشغيل الشباب. كما تسمح لهم بالاستفادة من الخبرة المهنية ومهارات توافقت اختصاصهم، والمقصود بالثانية تحسين نسبة التأطير بإدخال التقنية من خلال توظيف اليد العاملة المؤهلة، مع العلم أنه يطلب من المرشحين المؤهلين الاستفادة من هذه العقود ضرورة التسجيل في الوكالة المحلية للوكالة الوطنية للتشغيل، وتمنح الوكالات للمعنيين شهادات تسجيل ثم تقوم بإرسال قوائم الأسماء شهريا إلى مندوبات تشغيل الشباب.³

1 - مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص:288.

2 - قنيدرة سمية، مرجع سابق، ص:43.

3 - نفس المرجع السابق، ص:44.

6- دعم الاستثمار الأجنبي:

تعمل سياسات الاستثمار الأجنبي على توفير مناصب شغل ولو بشكل مؤقت لكن في الجزائر زيادة الاستثمار الأجنبي لا يعني بالضرورة زيادة الحجم للتشغيل نظرا لاعتمادها على العمالة الأجنبية.¹

7- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

تعتمد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق النمو الاقتصادي، فهي تمثل أحد البدائل الممكنة لتوفير مناصب شغل، خاصة أن مبدأ الملكية الخاصة من شأن تحسين أدائها.²

8- برنامج القرض المصغر والمؤسسات الصغيرة:

يشكل هذا البرنامج إحدى التوجيهات الجديدة على المسار والمبادرة لدى الشباب المستثمر فهذا البرنامج يمكن من توفير مناصب الشغل.³

9- عقود الإدماج المهني

مواجهة الشباب طالبي العمل لأول مرة وهو من خريجي الطور الثانوي لمنظومة التربية الوطنية ومراكز التكوين المهني، أو الذين تابعوا تكويننا مهنيا، وبالنسبة لفترة الإدماج فهي سنة واحدة قابلة للتجديد بطلب من المستخدمين بالاحتفاظ بمنحة الإدماج بالنسبة للهيئات والإدارات العمومية، غير قابلة للتجديد بالنسبة للقطاع الاقتصادي العمومي والخاص.⁴

1 - براق محمد وبوسبعين تسعديت، مرجع سابق، ص: 09.

2 - نفس المرجع السابق، ص: 09.

3 - براق محمد وبوسبعين تسعديت، مرجع سابق، ص: 09.

4 - عبد الحميد وهمزة عايب، سياسة التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر: الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، 15-16 نوفمبر 2011، ص: 09.

■ المبحث الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق مناصب شغل

لتقييم نتائج البطالة ومدى قدرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ومدى نجاحها وقدرتها على التشغيل والمساهمة في تقليص من حدة البطالة في الجزائر، حيث يتم لجوء إلى مؤشرات إحصائية التي تساعد على تحليل واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال التشغيل ومدى فعاليته في ذلك، وبالتالي يمكن إعطاء حلول مقترحة قد تساعد وتسمح بزيادة فعالية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مستقبلا.

● المطلب الأول: تطور عدد مناصب العمل التي تشغلها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في

الجزائر خلال الفترة (2000-2016)

أن قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة له دوار هام في الاقتصاد الوطني الجزائري كما تعد من أكبر المساهمين في خلق مناصب شغل وتسمح هذه الأخيرة في حل المشاكل التي تتعرض لها في سير نموها والجدول التالي يوضح عدد مناصب الشغل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الفترة (2000-2016)

جدول رقم (06): تطو عدد مناصب الشغل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

خلال الفترة (2000-2016)

عدد مناصب العمل حسب طبيعة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة	المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العامة	الصناعات التقليدية	المجموع	معدل النمو	نسبة إجمالي التشغيل	السنوات
503541	74763	158758	737062	-	11,83	*2001	
538055	74763	71523	731082	-0,81	11,48	*2002	
550386	74764	79850	705000	-3,56	10,54	*2003	
592758	71826	173920	838504	18,93	10,57	**2004	
888829	76283	192744	115786	38,08	14,39	**2005	
977942	61661	213044	125647	08,18	14,12	**2006	
1046983	57146	233270	1355399	8,2	15,75	**2007	

الفصل الثالث: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة في الجزائر

16,84	13,63	154020	254350	52786	1233073	***2008
18,54	14,07	1756964	31885	51635	1363444	***2009
19,96	-7,47	1625686	-	48656	1577030	***2010
18,02	6,05	1724197	-	48086	1676111	***2011
17,46	3,03	1776461	-	48415	1728046	***2012
18,55	12,68	2001892	-	481256	1953636	****2013
20,41	7,75	2157232	-	46567	2110665	****2014
22,38	9,91	2371020	-	43727	237293	****2015
13,59	-37,82	1474277	-	35698	1438579	*2016

المصدر: تم الاعتماد على المصادر التالية:

وزارة الصناعات والمناجم - bulletin d'information statistique [www.dz /img/pdf/bulletin_pme-](http://www.dz/img/pdf/bulletin_pme-2018/05/06_n29-v8.pdf)

-n29-v8.pdf عليها بتاريخ: 2018/05/06.

** زلاسي رياض، وآخرون، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، الملتقى الوطني حول واقع وافاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة الوادي، الجزائر، 6/5/2013.

*** مراد إسماعيل ولحسن جديدن، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية بالجزائر، مجلة الدراسات المالية، المحاسبية والإدارية العدد الثاني، ديسمبر 2014.

**** عمر فرحاني، الملتقى الوطني حول إشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي يومي 06-

07 ديسمبر 2017

من خلال الجدول التالي نلاحظ ما يلي:

- بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة:

ارتفاع مستمر في عدد مناصب العمل من سنة 2001 الى غاية 2014 ليلاحظ انخفاض في سنة 2015 ليعود العدد الى الارتفاع من جديد سنة 2016.

- بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة العامة:

نلاحظ تذبذب في عدد المناصب: فقد كان العدد ثابتا خلال 2001-2002 ثم ارتفع عدد المناصب سنة 2003 لينخفض العدد من جديد سنة 2004 ثم يرتفع العدد سنة 2005 ليصل الى 7628361 منصب عمل ثم انخفض العدد خلال سنة 2006 الى 2011 ليرتفع العدد ليرتفع العدد

خلال سنة 2012-2013 ثم ينخفض عدد المناصب سنة 2014 الى 46567 ليواصل الانخفاض في العدد خلال سنتين 2015-2016.

- بالنسبة للصناعات التقليدية:

فقد شهدت هيا الأخرى تذبذب في عدد مناصب العمل. ففي سنة 2001 بلغت 158758 بعدها انخفض العدد سنة 2002 ليرتفع بعدها سنة 2003 الى غاية سنة 2008 ثم ينخفض العدد سنة 2009.

- بالنسبة لمعدل النمو:

نلاحظ أن معدل النمو بدأ في الارتفاع سنة 2004-2005 لينخفض سنة 2006 الى (8.18%) ارتفع سنة 2007 الى غاية سنة 2009 مما يدل على زيادة مناصب العمل ولكن انخفض سنة 2010 ليصل الى معدل (-7.74%) وهذا يدل على افلاس المؤسسات وغلقها الذي يؤدي الى تصريح العمال وبعدها ارتفع معدل النمو سنة 2011 حيث بلغ (6.05%) ثم انخفض سنة 2012 الى (3.032%) وبعدها ارتفع سنة 2013 الى (12.68%) و 2015 ليشهد انخفاضا سنة 2014 و 2016 حيث بلغ معدل النمو (37.82%).

• المطلب الثاني: تطور حجم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأثره على تطور حجم عمالتها

هذا التطور يسمح بتحليل الزيادة أو النقصان في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وأثره في تغيير حجم العمالة، خلال فترة زمنية معينة.

بناء على الجدول رقم: (04) الذي يبين تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

والجدول رقم: (06) الذي يبين تطور عدد مناصب الشغل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يمكن

إعداد الجدول التالي:

الفصل الثالث: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة في الجزائر

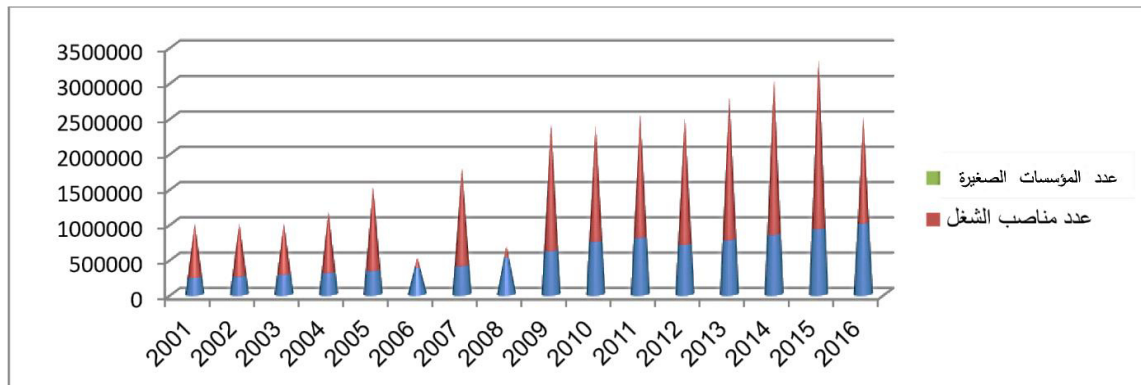
جدول رقم (07): تطور عدد مناصب الشغل وعدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للفترة (2001-2016).

السنوات	عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	مناصب التشغيل
2001	245348	737062
2002	261853	731082
2003	288577	705000
2004	312959	838504
2005	342788	1157856
2006	376767	125647
2007	410954	1355399
2008	519526	154020
2009	469144	1756964
2010	619072	1625686
2011	659308	1724197
2012	711832	1776461
2013	777816	2001892
2014	852053	2157232
2015	934569	2371020
2016	1009788	1474277

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على الجدول (4) نشرية المعلومات الاحصائيات للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة الخاصة السنوات من 2001 إلى 2016 والجدول (6).

وزارة الصناعة والمناجم* مراد اسماعيل، مرجع السابق* زلاسي رياض، مرجع السابق* عمر فرحاني مرجع السابق

الشكل رقم (03): تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومناصب الشغل



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على الجدول رقم (4) والجدول رقم (6).

الفصل الثالث: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة في الجزائر

من خلال الجدول والشكل رقم 03 نلاحظ ما يلي:

ارتفاع مستمر لعدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من سنة 2001 الى غاية 2008 ثم انخفاض عدد المؤسسات سنة 2009 ليرتفع العدد من جديد سنة 2010 الى غاية 2016. في المقابل نلاحظ تذبذب في مناصب الشغل ففي سنتي 2001 و2002 شهدت ارتفاعا في عدد المناصب ثم انخفض العدد سنة 2003 ليرتفع سنة 2004 الى غاية 2005 لينخفض لعدد سنة 2006 الى 125647 ليرتفع العدد سنة 2007 ثم ينخفض سنة 2008 الى 154020 ليعود الى الارتفاع من جديد خلال سنة 2009 الى غاية 2015 ونلاحظ انخفاض في العدد سنة 2016 ليلعب 1474277.

جدول رقم (08): مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير عدد مناصب الشغل

المؤسسات حسب طبيعة	عدد مناصب الشغل	نسبة عدد مناصب الشغل %	عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	نسبة عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة %
مؤسسة خاصة	1438579	97,57%	772413	76,79%
مؤسسة عامة	35698	2,42%	512	0,50%
تقليدية صناعية	-	-	236854	23,45%
المجموع	1474277	-	100577	-

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على الجدول رقم (04) نشره المعلومات الإحصائيات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و الجدول

رقم (06) مراد إسماعيل، مرجع السابق * زلاسي رياض مرجع السابق * عمر فرحاتي، مرجع السابق

نلاحظ من خلال الجدول ما يلي:

تمثل المؤسسات الخاصة أكبر نسبة في مجموع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث قدرت النسبة (76.79%) وتليها في الترتيب مؤسسات الصناعة التقليدية بنسبة (23.45%) من مجموع المؤسسات وأخيرا المؤسسات العامة بنسبة (0.50%) وهذا يعود لتوجه الحكومة الجزائرية الى القطاع الخاص من خلال خوصصة المؤسسات العمومية لما يتماشى مع اقتصاد السوق.

• **المطلب الثالث: آليات تفعيل دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من أزمة البطالة**
للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا ايجابيا وفعالا في توفير مناصب شغل من ثم الحد من أزمة البطالة ومن خلال التطرق لواقع هذه المؤسسات بالجزائر وجب اتخاذ العدد من التدابير سواء على مستوى المؤسسات في حد ذاتها أو على مستوى البيئة الخارجية ومن أهم هذه التدابير نذكر:

1- تأهيل الموارد البشرية:

يمثل العنصر البشري أساس العملية الإنتاجية، وبالتالي فهو يحتاج إلى دورت تكوينية وتدريبية لتطوير إمكانيته الفنية والمهارية للاستجابة للاحتياجات المتنوعة والمتزايدة للمتعاملين معها باعتبار أن مخرجات النظام التعليمي والتكويني هي مدخلات الجهاز الإنتاجي وجب التركيز على نوعية التعليم والتكوين أي إصلاح البرامج وربط المؤسسات التعليمية بالحيث الاقتصادي.¹

2- تأهيل المؤسسات المالية والمصرفية:

وهو إصلاح 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 نشاطها، إلا أن البنوك بنسب فوائدها المرتفعة وتصرفاتها المتقلبة وتدخلاتها البطيئة وقرارتها المترددة التي تعيق انطلاق وتنمية هذه المؤسسات وتأهيلها وتطويرها لذا يتحتم السعي الجاد والسريع من اجل تكيف المنظومة البنكية ومتطلبات الواقع الاقتصادي الجديد.²

1 - عبد الرزاق حميدي وعبد القادر عوينان، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من أزمة البطالة مع الإشارة لبعض التجارب العالمية، ورقة بحثية مقدمة في الملتقى الموسوم ب: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، المسيلة يومي 15-16 نوفمبر 2013 ص:12

2 - الأخضر بن عمرو وعلي باللموشي، معوقات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر وسبل تطويرها، الملتقى الوطني حول: واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي، الجزائر، 05-06 ماي 2013، ص: 15.

3- تأهيل النظام القانوني والجبائي:

من خلال الاهتمام بتطوير وترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومع صدور القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سنة 2001¹، ومن خلال زيادة الحوافز الضريبية والجمركية المنصوص عليها في القانون العام للاستثمار وجب الاهتمام أكثر والعمل على تخفيف العبء الضريبي على هذا القطاع من خلال زيادة الحوافز والاعفاءات الضريبية وغيرها من الإجراءات التي تشجع العمل على هذا القطاع.

4- الرعاية والاحتضان

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عنصرا رئيسي في مجال التنمية الوطنية، إلا أنها تعاني من مساوئ نقص الخبرة ومستوى استعمالها ونقص التكنولوجيا وغياب روح الابتكار وانعدام ثقافة اللجوء إلى خدمات للاستشارة أو التكوين والرسكلة لذا وجب توفير والاهتمام من قبل السلطات العمومية بضرورة بعث برنامج شامل للاحتضان للتأهيل وتطوير وتحضير هذا النوع من المؤسسات لقواعد اقتصاد السوق وتكييف استراتيجيتها تبعا للرشادة الاقتصادية والمعايير الدولية.¹

5- تأهيل المحيط الإداري بكل مكوناته

أي تأهيل كل الإدارات ذات علاقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أجل أن تتقبل بل تعمل على تطوير تنمية فكر الاستثمار الخاص في شكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتحقيق الأهداف الوطنية المسطرة في هذا المجال.²

6- إنشاء بنوك متخصصة في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

ويختص هذا النوع من البنوك المؤسسات المالية في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نظرا لأن طبيعة تم ويلها تختلف إلى حد ما من الأنواع الأخرى للمؤسسات الاقتصادية وذلك لطبيعة وخاصة نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.²

1 - عبد الرزاق حميدي وعبد القادر عوينان، مرجع سابق، ص:13.

2 - نفس المرجع، ص:13.

7- إقامة نظام المعلومات الخاصة بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

يعتبر هذا النظام من الاولويات لأهم عناصر برنامج تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وفي ضوء هذا يتحدد بوضوح كل المنتجات والعمليات الاقتصادية ذات أهمية بالنسبة للقطاع الاقتصادي والتنمية الاقتصادية، وكذلك الموقع الذي يفضل إقامة أنشطة ذات الاولوية فيه لمنحها فرصة أكبر للنجاح.¹

1 - الأخضر بن عمرو وعلي باللموشي، مرجع سابق ، ص:12

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل حاولنا القيام بدراسة شاملة حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك من خلال دراسات بيانية ومقارنات، ومن خلال دراسة معدل النمو ونسبة البطال، ومناصب الشغل وأخيرا إن تحقيق الأهداف يتوقف على التسيير الحسن والاستراتيجيات المتبعة والأهداف المسطرة من قبل المؤسسات ودورها في الفعال في الاقتصاد الوطني.

خاتمة

الخاتمة:

من خلال هذه المذكرة تبين لنا الأهمية البالغة لخلق مناصب شغل والتقليص من البطالة التي تعتبر عائقا كبيرا على الاقتصاد الوطني وذلك بانتهاج سياسة قطاع مؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي أعطتها الدولة أهمية بالغة لما حققته من زيادة في معدل النمو وامتصاص البطالة وازدهار الاقتصاد الذي بدوره يؤدي إلى تحقيق الأمن والاستقرار السياسي وتحسن المستوى المعيشي.

❖ نتائج البحث:

من خلال الدراسة تم التوصل إلى عدة نتائج أهمها:

تعتبر البطالة ظاهرة اجتماعية واقتصادية لها آثار سلبية تنعكس على الوضع الاقتصادي والاجتماعي وان استمرارها وعدم الاهتمام بها يزيد من حدتها، مما ينجر عنها تبعات خطيرة على المجتمع.

للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة خصائص مميزة تجعلها أكثر فاعلية في استحداث مناصب الشغل التي تتمثل اساسا في ارتفاع كثافة عنصر العمل وانخفاض رؤوس الاموال، الا ان عملية التوظيف بها تواجه بعض الصعوبات التي تؤدي إلى تقليص فرص العمل التي يمكن أن توفرها هذه المؤسسات. إن تزايد اهتمام الجزائر بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة كان بسبب التحول الذي عرفته السياسة الاقتصادية في بداية التسعينات والذي اعطى مجالا اوسع ودعما كبي ار لنمو وترقية هذا النوع من المؤسسات، ويلاحظ ذلك من خلال ظهور العديد من البرامج التي اعدت خصيصا لها ورغم ذلك فإنه لا تزال تواجه العديد من الصعوبات.

شهدت معدلات البطالة في الجزائر ارتفاعا كبي ار، حيث وصلت إلى نسبة %28,09 سنة 2000 وذلك للعديد من الأسباب، لكنها انخفضت خلال الفترة 2001-2016 حيث وصلت إلى %10,05 سنة 2016 وقد كان للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة دور في هذا التراجع لكنه ليس في المستوى المطلوب حيث قدرت مناصب العمل التي تم استحداثها سنة 2016 ب: 1009788 منصب عمل.

في الفترة الاخيرة لم تهتم الدولة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة التابعة للقطاع العام حيث عملت في ابونة الاخيرة على الشروع في خصوصتها، في حين شكلت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة النصيب الاكبر في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر. وفي ظل ما توصلت اليه الدراسة من نتائج يمكن تقديم مجموعة من الاقتراحات وهي كالآتي:

- فتح مشاريع انتاجية جديدة تطور المنتج المحلي وتزيد من فرص العمل.
- وضع سياسات شغل واضحة تشمل جميع القطاعات أي تشغيل في جميع القطاعات الاقتصادية في الجزائر.
- تحسين مؤهلات اليد العاملة الوطنية لا سيما في التخصصات الغير متوفرة في السوق.
- ربط البرامج التعليمية والتدريبية بالاحتياجات سوق العمل.
- خلق فرص العمل منتجة لآلاف الخريجين والمتأهلين للعمل.
- متابعة ومراقبة وتقييم آليات تسيير سوق العمل.
- توفير البيانات الأزمة والدقيقة عن الاحتياجات سوق العمل من خلال الاعتماد على أدوات حديثة في ذلك.
- توسيع تنفيذ سياسات سوق العمل لتشمل المناطق الريفية والعاملين في القطاع غير النظامي.
- فتح باب العمل بالخارج وخاصة في الدول الخليجية وذلك استثمار العلاقات الدبلوماسية الجزائرية.

آفاق الدراسة:

- آليات ترقية وتطوير عمالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القطاع الفلاحي.
- تفعيل دور البنوك في دعم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- مدى فعالية السياسات التشغيلية في التقليل من حدة البطالة.

مصادر ومراجع

قائمة المراجع:

أ- المراجع:

- 1- أحمد عارف عساف وآخرون، الأصول العلمية والعملية لإدارة المشاريع الصغيرة والمتوسطة دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان 2012.
- 2- الأسرج حسين عبد المطلب، تأثير الاتحاد الجمركي العربي على الصناعات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، وزارة التجارة والصناعة المصرية مصر، 2006.
- 3- اسماعيل بوخاوة، عبد القادر عطوي، التجربة الجزائرية التنموية في الجزائر واستراتيجية تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الدورة التدريبية حول تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية، الجزائر، 2003.
- 4- أنور طلبة، العقود الصغيرة والمقاولة والتزام المواقف العامة، المكتب الجامعي الحديث، مصر 2004.
- 5- بشير الدباغ وعبد الجبار الجرمود، مقدمة في الاقتصاد الكلي، دار المناهج للنشر والتوزيع الأردن، الطبعة الأولى، 2003.
- 6- جيمس جوارتيني وريجارد استروب، الاقتصاد الكلي، ترجمة: عبد الفتاح عبد الرحمان وعبد العظيم محمد، دار المريخ للنشر، المملكة العربية السعودية 1999.
- 7- خلود عطية، تحديات البطالة في المجتمع الفلسطيني وآلية علاجها من منظور إسلامي.
- 8- د/ إسماعيل شعبان، "ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطورها في العالم" " تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة " منشورات مخبر الشراكة والاستثمار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. 2003.
- 9- د/ كساب علي، " دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية وتأهيلها " تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة"، منشورات مخبر الشراكة والاستثمار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، 2003.
- 10- الدباغ، اسامة بشير، البطالة والتضخم، المؤسسة الاهلية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى 4-1-2007م
- 11- زيدان، رامي، خمسة اسباب لظاهرة البطالة في سوريا (مقال)، صحيفة تشرين، الصفحة الاقتصادية، العدد 9918، الجمهورية العربية السورية - دمشق، 28 تموز 2007م.

- 12- زين العابدين أسامة، إدارة الأعمال، الدار الجامعية، مصر، 2000.
- 13- شوقي ناجي جواد وكاسر نصر المنصور، إدارة المشروعات الصغيرة، دار حامد للنشر الأردن 2000.
- 14- عبد الرحمن بن عنتر، عبد الله بلوناس، مشكلات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة واساليب تطوير قدرتها التنافسية، الدورة التدريبية حول تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية، الجزائر، 2002.
- 15- فتحي السيد عبده، الصناعات الصغيرة ودورها في التنمية المحلية، مؤسسة شباب الجامعة مصر 2005.
- 16- محمد صالح الحناوي، محمد فريد وآخرون، مقدمة في الأعمال في عصر التكنولوجيا، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية، الدار الجامعية 2014.
- 17- مدني بن شهرة، الاصلاح الاقتصادي، وسياسات التشغيل: تجربة الجزائر، دار حامد عمان، 2009.
- 18- نبيل جواد، إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، المجد للنشر والتوزيع، الجزائر 2006.
- 19- هايل عبد المولى طشطوش، المشروعات الصغيرة ودورها في التنمية، دار حامد للنشر، الأردن الطبعة الأولى، 2012.

ب- مذكرات التخرج:

- 1- إبتسام قارة، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تطوير القطاع السياحي، رسالة ماجستير تسويق دولي غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة تلمسان الجزائر، 2011-2012.
- 2- برجى شهرزاد، إشكالية استغلال مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية غير منشورة، جامعة تلمسان الجزائر، 2011-2012.
- 3- رابح خوني، ترقية اساليب وصيغ المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد وعلوم التسيير، الجزائر 2003.
- 4- سامي هباش، دراسة واقع نظام مراقبة التسيير في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية دراسة حالة عن ولاية سطيف، رسالة ماجستير تخصص علوم مالية، جامعة تبسة، 2009-2010.

5- طالبي خالد، دور القرض الإيجاري في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رسالة ماجستير في التمويل الدولي غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة الجزائر، 2010-2011.

6- محمد مازن محمد الاسطل، العوامل المؤثرة على معدل البطالة فلسطين، رسالة ماجستير في الاقتصاد التنمية غير منشورة الجامعة الاسلامية، غزة فلسطين، 2014.

7- مليكة مدفوني، تحليل البعد التنافسي، للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الج زائر: دراسة حالة مؤسسة جينيري للشرق تبسة، رسالة ماجستير في علوم التجارية غير منشور، تخصص مالية، تبسة، 2004-2005.

8- نصر الدين بن نذير، الإبداع التكنولوجي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير جامعة الجزائر، 2002.

ت- مجالات:

1- إسماعيل بوخاوة وسمراء حموي، المؤسسات الاقتصادية الجزائرية في مرحلة اقتصاد السوق، مجلة العل ومجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة باتنة، العدد 06 جوان 2002.

2- البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحطة منها، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد الأول، 2004.

3- البكر، محمد عبد الله، أثر البطالة في البناء الاجتماعي (دراسة تحليلية للبطالة وأثارها في المملكة العربية السعودية)، مجلة المال والاقتصاد، 12 - 10 - 2007م.

4- رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، مجلة عالم المعرفة، العدد 226، الكويت أكتوبر 1997.

5- سكيمة بوخامة ورايح حمدي باشا، واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر المجلة الاقتصادية، مركز البحوث في الاقتصاد التطبيقي للتنمية، العدد 76، 2006.

6- عبد الرحمان بن عنتر، واقع مؤسستنا الصغيرة والمتوسطة وآفاقها المستقبلية، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، العدد 01، 2003.

7- محمد الهادي مباركي، المؤسسة المصغرة، المفهوم والدور المرتقبين، مجلة العلوم الانسانية، العدد 111، قسنطينة، الجزائر، 1999.

8- يوسف العشاب، ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة-آلية لتدعيم التمويل، مجلة فضاءات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية، قاطرة التنمية، العدد 02 الجزائر، 2003.

ث- ملتقيات:

- 1- عبد المجيد قدي، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمناخ الاستثماري، الملتقى الوطني حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية الجزائر، 2002.
- 2- كمال رزيق وعوالي بلال، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كآلية لتحقيق التنمية المستدامة في الجزائر، المؤتمر العلمي الدولي الثالث عشر حول: دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تدعيم استراتيجية التنمية المستدامة، جامعة شلف، الجزائر، 14-15 نوفمبر 2016.
- 3- غالم عبد الله وسبع حنان، واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ودورها في تنمية الاقتصاد الوطني، الملتقى العلمي الوطني حول: واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي، الجزائر، 5-6 ماي، 2013.
- 4- عبد الرحمان بن عنتر ونذير عليان، عوامل نجاح وفشل المشروعات الصغيرة في ظل التحديات المعاصرة، الملتقى العلمي الدولي حول: متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة شلف، 17-18 أبريل 2006.
- 5- الشريف بقة وآخرون، تحليل تجربة المؤسسات المصغرة في الجزائر، الدورة التدريبية حول تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية، الجزائر، 2003.
- 6- ملكية زغبيب، حياة نجار، النظام المصرفي الجزائري عبر الإصلاحات الاقتصادية تطور وتحديات، الملتقى الوطني الأول حول النظام المصرفي الجزائري واقع وآفاق، 2001.
- 7- عبد اللطيف بلغرسة، رضا جا وحدو، آثار السياسة النقدية والمالية على تأهيل المؤسسة الاقتصادية، الملتقى الدولي حول تأهيل المؤسسات الاقتصادية، وتعظيم مكاسب الاندماج في الحركة الاقتصادية العالمية، الجزائر، 2001.
- 8- ماضي بلقاسم، أسباب مشكلة البطالة في الجزائر وتقييم سياسات علاجها، الملتقى العلمي الدولي حول: استراتيجية الحوكمة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية، الجزائر، 20-21 سبتمبر 2011.

- 9- عبد الحميد وحمزة عايب، سياسة التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر: الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، 15-16 نوفمبر 2011.
- 10- عبد الرازق حميدي وعبد القادر عوينان، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من أزمة البطالة مع الإشارة لبعض التجارب العالمية، ورقة بحثية مقدمة في الملتقى الموسوم ب: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، المسيلة يومي 15-16 نوفمبر 2013.
- 11- الأخضر بن عمرو وعلي باللموشي، معوقات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر وسبل تطويرها، الملتقى الوطني حول: واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي، الجزائر، 05-06 ماي 2013.
- 12- زكية مقري ونعيمة يجياوي، مشروعات صغيرة ومتوسطة كآلية لمكافحة البطالة في الدول العربية، الملتقى الدولي حول: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، يومي 15-16 نوفمبر، 2011.
- 13- ضو نصر وعلي العيس، التجارب الدولية في مجال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة الوادي، الجزائر يومي 05-06-2013.
- 14- عبد الحميد قومي وحمزة عايب، سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى الدولي حول الاستراتيجية الحكومية في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، يومي 15-16 نوفمبر 2011.

ج- المواد والنصوص القانونية والتنظيمية:

- 1- المادة 02، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 44، الصادر بتاريخ 26 جويلية 2009.
- 2- المادة 01،03، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 46، الصادر بتاريخ 12 أوت 2009.
- 3- المادة 07، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 44، الصادر بتاريخ 26 جويلية 2009.
- 4- المادة 100، 102، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 44، الصادر بتاريخ 26 جويلية 2009.
- 5- المادة 103، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 44، الصادر بتاريخ 26 جويلية 2009.
- 6- المادة 106، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 44، الصادر بتاريخ 26 جويلية 2009.

- 7- المادة 17 من القانون رقم 93 _ 12 المتعلق بالاستثمار.
- 8- المادة 18 من القانون رقم 93 - 12 المتعلق بالاستثمار.
- 9- المادة 22 من القانون رقم 93 - 12 المتعلق بالاستثمار
- 10- المادة 33، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 44، الصادر بتاريخ 26 جويلية 2009.
- 11- المادة 35، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 44، الصادر بتاريخ 26 جويلية 2009.
- 12- المادة 60، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 44، الصادر بتاريخ 26 جويلية 2009.
- 13- المواد 5،6،7 من القانون التوجيهي للترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، 2001.

ح- مراجع باللغة الفرنسية:

- 1- estaylex.R.morse la petite industrie moderne et le développement. Paris 2000.tl. P23.
- 2- Mokhtar Lakehal, Dictionnaire d'économie contemporaine, 2ème édition, Hurope.S.L, Barcelone, 2001, P :113.

خ- مواقع الأنترنت:

- 1- <http://www.midipi.gov.dz/Bulletin>
- 2- These.univ-oran.dz
- 3- <https://www.jrn/za 2017-htm>
- 4- <https://www.djazairess.com>
- 5- bulletin d'information statistique www.dz /img/pdf/bulletin_pme-n29-v8.pdf
- 6- www : dspace.univ-tlemcen.dz. Berdji-chahrazed

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
-	كلمة شكر
-	الإهداء
أ - ج	مقدمة
33-1	الفصل الأول: الإطار النظري للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة
01	تمهيد
02	المبحث الأول: ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
02	المطلب الأول: تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
02	تعريف اللجنة الأوروبية
02	تعريف منظمة العمل الدولية
02	تعريف لجنة التنمية الاقتصادية الأمريكية
03	تعريف الاتحاد الأوروبي
03	تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وفقا للمشرع الجزائري
03	معايير تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
03	المعايير الكمية
04	التعريف على أساس معيار عدد العاملين
04	التعريف على أساس معيار رأس المال المستثمر
04	التعريف على أساس معيار حجم الانتاج
05	المعايير النوعية
05	الاستقلالية
05	الملكية
05	الحصة السوقية

05	طبيعة النشاط
06	المعيار القانوني
06	المطلب الثاني: أنواع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
06	أنواع المشاريع الخاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة
06	مشروعات إنتاجية
06	مشروعات خدماتية
07	مشروعات تجارية
07	مشروعات محدودة الحجم
07	مشروعات ذات نمو سريع
07	المطلب الثالث: خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
07	سهولة التأسيس (النشأة)
08	الاستقلالية في الإدارة
08	سهولة وبساطة التنظيم
08	مركز التدريب الذاتي
08	التوفر على نظام معلومات داخلي يتميز بقلّة التعقيد
09	جودة الإنتاج
09	توفير الخدمات للصناعات الكبرى
09	الانتشار الجغرافي الواسع
09	المطلب الرابع: أهمية وأهداف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
09	أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
10	أهداف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
	المبحث الثاني: أصناف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
12	المطلب الأول: تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أساس توجهها
12	المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التقليدية

13	المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والحديثة
15	المطلب الثاني: تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أساس تنظيم العمل
15	المؤسسات غير مصنعة
15	المؤسسات المصنعة
15	المؤسسات المقاوله
16	المطلب الثالث: تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب طبيعتها ومنتجاتها
16	المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنتجة للسلع الاستهلاكية
16	المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنتجة للسلع الوسيطة
16	المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنتجة لسلع التجهيز
17	المطلب الرابع: تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أساس الشكل القانوني
17	التعاونيات
17	المؤسسات العامة
17	المؤسسات الخاصة
20	المبحث الثالث: الصعوبات والمشاكل التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
20	المطلب الأول: عوامل انتشار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومدى نجاحها
20	المهارات الشخصية والإدارية للمالك
20	تحديد الأهداف من طرف المالك
21	المعرفة الممتازة بالسوق
21	قدرة المؤسسة على تقديم شيء متميز
21	إدارة متكيفة مع التطور
22	الحصول على عاملين أكفاء والمحافظة عليهم
23	المطلب الثاني: الصعوبات التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
23	المشاكل والصعوبات التمويلية
24	مشاكل ذات طابع إداري وتسييري

24	المشاكل المتعلقة بالعقار
25	المشاكل والصعوبات التسويقية
26	مشاكل جبائية وجمركية
26	المشاكل السياسية
27	مشاكل وصعوبات أخرى
27	المطلب الثالث: ترقية وتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
28	برنامج MEDA
29	المطلب الرابع: الإجراءات الجديدة لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر
31	خلاصة الفصل
52-32	الفصل الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كآلية للحد من البطالة
33	تمهيد للفصل
34	المبحث الأول: عموميات حول البطالة
34	المطلب الأول: ماهية البطالة
34	تعريف البطالة
36	المطلب الثاني: أنواع البطالة
36	البطالة الدورية (العالمية)
36	البطالة الاحتكاكية
36	البطالة الهيكلية
37	البطالة السافرة
37	البطالة المقنعة
38	البطالة السلوكية
38	البطالة الموسمية
38	البطالة التكنولوجية

39	المطلب الثالث: خصائص البطالة
39	المطلب الرابع: أسباب وآثار البطالة
39	أسباب البطالة
41	آثار البطالة
41	الآثار الاقتصادية
41	الآثار الاجتماعية والسياسية
42	المبحث الثاني: طرق قياس معدلات البطالة
42	المطلب الأول: حساب قياس معدلات البطالة
43	المطلب الثاني: صعوبات التي تواجهها في قياس معدل البطالة
45	المطلب الثالث: انتقادات قياس معدل البطالة
46	المبحث الثالث: أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التقليل من حدة البطالة
46	المطلب الأول: زيادة فرص العمل
46	تعريف سياسة التشغيل
47	مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التشغيل
48	المطلب الثاني: معوقات نجاح سياسات التشغيل
49	المطلب الثالث: إجراءات تفعيل سياسات وبرامج التشغيل
49	إجراءات جانب العرض
50	إجراءات جانب الطلب
52	خلاصة الفصل
88-53	الفصل الثالث: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة في الجزائر
54	تمهيد
55	المبحث الأول: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر
55	المطلب الأول: نشأة قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر
60	المطلب الثاني: تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

62	المطلب الثالث: الهيئات الحكومية لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر
62	وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
63	وكالة ترقية ودعم الاستثمارات APSI
66	الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
69	لجنة المساعدة من اجل تجديد وترقية الاستثمار CALPI
69	ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة
70	آثار الإصلاحات المصرفية على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
72	المبحث الثاني: واقع البطالة في الجزائر
72	المطلب الأول: تطور معدلات البطالة في الجزائر من (2000-2016)
74	المطلب الثاني: أسباب البطالة في الجزائر
76	المطلب الثالث: إجراءات التقليل من البطالة في الجزائر
76	برنامج تشغيل الشباب
76	جهاز الإدماج المهني للشباب
77	التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة
78	الأشغال ذات المنفعة العامة وذات الاستعمال المكثف لليد العاملة
78	عقود ما قبل التشغيل
79	دعم الاستثمار الأجنبي
79	المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
79	برنامج القرض المصغر والمؤسسات الصغيرة
79	عقود الإدماج المهني
80	المبحث الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق مناصب شغل
80	المطلب الأول: تطور عدد مناصب العمل التي تشغلها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال الفترة (2000-2016)
82	المطلب الثاني: تطور حجم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأثره على تطور حجم عمالتها
85	المطلب الثالث: آليات تفعيل دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من أزمة البطالة

85	تأهيل الموارد البشرية
85	تأهيل المؤسسات المالية والمصرفية
86	تأهيل النظام القانوني والجبائي
86	الرعاية والاحتضان
86	تأهيل المحيط الاداري بكل مكوناته
86	إنشاء بنوك متخصصة في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
87	إقامة نظام المعلومات الخاصة بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
88	خلاصة الفصل
90	خاتمة
93	قائمة المراجع
100	فهرس المحتويات

فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان
62	شكل (01): شكل يوضح تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
73	الشكل رقم (02): تطور حجم البطالين وحجم الفئة النشطة في الجزائر خلال الفترة (2000-2000)
83	الشكل رقم (3): تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومناصب الشغل

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان
16	جدول رقم (01): تصنيف المؤسسات حسب أسلوب تنظيم العمل
22	الجدول رقم (02): أهم العوامل المؤثرة في نجاح المشروعات الصغيرة
59	جدول رقم (03): تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر
61	جدول رقم (04): تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال الفترة 2000-2016
72	الجدول رقم (05): تطور معدلات البطالة في الجزائر من (2000-2016)

80	جدول رقم (06): تطو عدد مناصب الشغل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال الفترة (2000-2016)
83	جدول رقم (07): تطور عدد مناصب الشغل وعدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للفترة (2001-2016).
84	جدول رقم (08): مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير عدد مناصب الشغل

الملخص:

تهدف هذه الدراسة الى معالجة مشكلة البطالة من خلال دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التقليل من هذه الظاهرة، وتفعيل سياسات وبرامج التشغيل في خلق مناصب شغل. ولقد وجهت الجزائر عناية فائقة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال اتخاذ العديد من التدابير والآليات. ومن بين هذه الآليات تأهيل الموارد البشرية، وتأهيل المحيط والرعاية والاحتضان للمؤسسات.

الكلمات المفتاحية:

- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، البطالة، التشغيل.

Summary :

This study aims to address the unemployment problem through the role of small and medium enterprises in reducing this phenomenon, and to activate employment policies and programs in creating jobs.

Algeria has paid great attention to small and medium enterprises by adopting many measures and mechanisms. Among these mechanisms are the rehabilitation of human resources, the rehabilitation of the environment, and the care and incubation of institutions.

key words :

Small and medium enterprises, unemployment, employment.