مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تخفيض معدّلات البطالة في الجزائر

الفتـــرة 2005 ــ 2010

شعباني لطفي*

براق محمد**

الملخص :

تتميّز نسبة البطالة بالارتفاع في معظم دول العالم ، وهذا لا يختلف عن الجزائر ، وللحد من هذه الظاهرة ، كان لا بد على الدولة الجزائرية من تشجيع الاســتثمار وإنشاء الثروات ، وذلك بفتح مجال الاستثمار للخواص وتشجيعهم وإعطاء الأولويـــة الخاصة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛لهذا أعطت الحكومة الجزائرية الأهمية البالغـــة لهذه المؤسسات للعمل على تخفيض معدلات البطالة ، نظرا لاعتبارها سببا للضغوطات الاجتماعية والسياسية.

الإشكالية: فيما تكمن مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحـــد مـــن البطالة والرفع من مستوى التشغيل بالجزائر؟

الكلمات المفتاحية: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، البطالة ، التشغيل.

Abstract :

Unemployment is inrising states in most countries of the world Algeria is one of those countries and to reduce this crisis Algerian state should encourage investment and wealth creation and provide investment opportunities for properties and encourage them and give priority to small and medium companies. In this use the Algerian government has given importance to these companies to work to reduce unemployment due to be considered as a generator of social and political pressure.

Problematic: As is the contribution of small and medium enterprises in reducing unemployment and raising the level of Working in Algeria

Key words: Small and medium enterprises, unemployment, employment.

* كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة أمحمد بوقرة ـ بومرداس

lotfi - chabani@hotmail.com

** المدرسة العليا للتجارة ـ الجزائر ـ

مقدّمة :

تعتبر المؤسسات الاقتصادية بصفة عامة المحرك الأساسي للتنمية والتطور الاقتصادي في جميع البلدان ، ومن بين هذه المؤسسات برز بشكل جلي الدور الحيوي والأساسي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. فلهذه المؤسسات قدرة على التطور والنمو والاستمرارية ، بالرغم من تعرضها الدائم للاختفاء والظهور. فإلى جانب مساهمتها بنصيب كبير في إنشاء القيمة المضافة ، وقيامها بتوفير السلع والخدمات بأسعار في متناول ذوي الدخل المحدود ، وقدرتها على تدعيم التجديد والابتكار ، تقوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بدور رئيسي في توفير فرص العمل والمساهمة في التشغيل في معظم الدول.

فالتشغيل يمثل أهم التحديات التنموية في الجزائر ، كون معدلات البطالة فيها تعتبر من الأعلى عالميا عوللحد من هذه الظاهرة جعلت الجزائر من دعم التشغيل وتقليص نسبة البطالة محور التنمية ، وقد إعتمدت الجزائر في تحقيق هدفها هذا على الاهتمام بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال الدعم والتحفيز لإنشاء مناصب عمل والمساهمة في التشغيل .

وعليه سنحاول من خلال هذه الورقة الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

كيف تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة والرفع من مستوى التشغيل بالجزائر؟

وللإجابة عن هذا السؤال الرئيسي تم تقسيم هذه الورقة إلى العنصرين الآتيين:

ـــ تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والبطالة؛

ـــ مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل بالجزائر خلال الفترة 2005 ـ 2010 .

أولا: مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والبطالة

حاول كثير من المختصين تقديم تعريف دقيق للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، لكن ولحد الآن لم يطرح تعريف واضح وموحد لهذا النوع من المؤسسات في كل دول العالم.ويرجع ذلك أساسا إلى وضع الحدود الفاصلة بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمؤسسات الكبيرة ، وكذا المعايير التي تتم بواسطتها تحديد هذا التعريف .

1 ـــ معايير تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة :

ارتكز المختصون على نوعين من المعايير في تعريف هذه المؤسسات وهما المعايير الكمية والمعايير النوعية ، وأكثرها استخداما هي المعاييرالكمية ؛ ذلك لوضوحها

وسهولة استعمالها[1] .تتمثل هذه المعايير فيما يلي:

1 ــ 1ــ المعايير الكمية لتصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة :

بالاستناد إلى هذا النوع من المعايير في تحديد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لابد أولا من الوقوف على أهمها ، إذ يمكن تقسيمها إلى المعايير الآتية[2] :

ــ **معايير أو مؤشرات اقتصادية وتقنية** ، وتشمل عدد العمال ، حجم الإنتاج القيمة المضافة ، حجم الطاقة المستعملة ، التركيب العضوي لرأس المال... الخ.

ــ **معايير ومؤشرات نقدية** ، وتشمل رقم الأعمال ورأس المال المستثمر.

يتمثل معيار عدد العمال في استعمال عدد العمال المستخدمين في المؤسسة كأساس لتقدير حجمها ، وبالتالي تصنيفها[3] ، كما يعتبر هذا المعيار من أكثر المعايير انتشاراً لتوفر البيانات المتعلقة بعدد العمال في أغلب الدول ، وسهولة استخدام هذا المعيار خاصة عند إجراء المقارنات الدولية أو القطاعية. رغم أهمية هذا المعيار كمعيار للتفرقة ، إلا أنه لا يعكس بالضرورة حجم المؤسسة الحقيقي لذا فإنه إلى جانب معيار عدد العمال ، توجد معايير أخرى. منها رقم الأعمال والقيمة المضافة .

2 ــ 1ــ المعايير النوعية لتصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة :

من خلال نتائج الدراسة التي قام بها البروفيسور «بولتون» «BOLTON» في بريطانيا في الستينيات ، تسير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من طرف مالكيها بطريقة مباشرة ، كما يؤدي المدير أو المالك أحيانا عدة وظائف في نفس الوقت ، من إنتاج ، وتسيير وتمويل مؤسسته[4] ، كما أن حصة السوق لهذه المؤسسات محدودة وضعيفة ، فلا يمكن لها أن تؤثر في أسعار البيع عن طريق تغيير الكميات المنتجة. أما فيما يتعلق بالاستقلالية ، ففروع المؤسسات الكبيرة لا تعتبر مؤسسات صغيرة أو متوسطة.

---

(1) إسماعيل شعباني ، «ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطورها في العالم» ، مداخلة في الدورة التدريبية الدولية حول «تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة ودورها في الاقتصاديات المغربية» ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة سطيف ، الجزائر 28/25 ماي ، 2003 ، ص: 59 - 60 .

(2) شهرزاد زغيب و ليلى عيساوي ، «المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر واقع وآفاق» ، مداخلة في الملتقى الوطني الأول حول «المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية» ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة الأغواط ، الجزائر ، 9/8 أفريل 2002 ، ص: 171.

(3) Fabrice Bittner, François Radacal : L'essentiel de L'économie d'entreprise, Ellipses édition, Paris,2005, p 23.

(4) يوسف قريشي»سياسات تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر» ، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية غير منشورة ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة الجزائر ، 2005 ، ص: 18.

2 ــ تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة :

من خلال المعايير المعروفة سلفا يمكننا تبرير عدم وجود تعريف موحد يمكن اعتماده ، بل على العكس تنفرد كل دولة بتعريفها الخاص ، وعليه ارتأينا أن نعرض مجموعة من التعاريف للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة ببعض بلدان العالم ومن تم عرض التعريف الجزائري لهذه المؤسسات.

2 ــ 1 ــ تعريف الاتّحاد الأوروبي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة : حدّد الاتحاد الأوروبي تعريف للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توصيته رقم 96/280/CE المؤرخة في 1996/04/03 ويرتكز هذا التعريف على ثلاثة معايير ، عدد العمال ، رقم الأعمال ، والحصيلة السنوية (مجموع الميزانية) إضافة إلى استقلالية المؤسسة . وتم تعديل التعريف في التوصية رقم 2003/361/CE المؤرخة في 06 مايو 2003 ، والتي أصبحت سارية المفعول ابتداء من 01 جانفي 2005 [1] ، وتصنف المؤسسات كصغيرة ومتوسطة في الاتّحاد الأوروبي عند تشغيل أقل من 250 عامل ورقم أعمال لا يزيد عن 50 مليون أورو ومجموع الميزانية أقل من 43 مليون أورو.

2 ــ 2 ــ تعريف الولايات المتحدّة الأمريكية : تم اعتماد تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الولايات المتحدة الأمريكية من طرف البنك الفدرالي سنة 1953والذي يعتبر المؤسسة الصغيرة والمتوسطة مؤسسة مستقلة في الملكية والإدارة وتستحوذ على نصيب معين في السّوق[2] ، ولا يتعدى عدد العمال في هذه المؤسسات 500 عامل.

3 ــ 2 ــ تعريف اليابان للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة : صدر القانون الأساسي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة سنة 1963 ويوصف هذا القانون بمثابة دستور السياسات نحو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ويشدد هذا القانون على ضرورة القضاء على الحواجز المرتبطة بصغر تلك المؤسسات وتحديد قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بوجه خاص[3].

تم تعديل القانون الأساسي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في 3 ديسمبر 1999 ،

(1) Pierre Celier, «définition des PME en Maroc et en Europe», www.enset /cpa/definition pme - mroc et - Europe . htm, document mise en ligne le 05/04/2004, consulté le 20/05/2011, P 01.

(2) توفيق عبد الرحيم و يوسف حسن ، «إدارة المشروعات التجارية الصغيرة» ، دار الصفاء ، عمان ، الطبعة الأولى2002 ، ص : 16.

(3) منظمة العمل العربية (مكتب العمل العربي) ، «الصناعات الصغرى والحرف التقليدية في الوطن العربي أدلة للتنمية» ، مؤتمر الوطن العربي ، الدورة 21 ، القاهرة ، 11/4 أفريل 1994 ، ص : 73.

والذي من خلاله تم تنقيح تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، والجدول المـــوالي يلخص أهم خصائص هذا التعريف:

الجدول رقم (1): تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة باليابان

القطاع	رأس المال	عدد العمال
الصناعة والقطاعات الأخرى	300 مليون ين أو أقل	300 عامل أو أقل
مبيعات الجملة	100 مليون ين أو أقل	100 عامل أو أقل
مبيعات التجزئة	50 مليون ين أو أقل	50 عامل أو أقل
الخدمات	50 مليون ين أو أقل	100 عامل أو أقل

المصدر: لخلف عثمان ، «واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسبل دعمها وتنميتها في الجزائر» ، رسالة دكتـــوراه في العلـــوم الاقتصادية غير منشورة ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة الجزائر ، الجزائر ، 2004 ، ص: 16

يلاحظ مما سبق أن التعريف يعتمد على معيار نوعي وهو طبيعـــة النشـــاط ، ومعيارين كميين وهما عدد العمال ورأس المال المستثمر.

4 ــ 2 ــ التعريف الجزائري للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة : صدر تعريف رسمـــي وقانوني للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القانون رقم 01 ــ 18 المـــؤرخ في 12 ديســـمبر 2001 ، والمتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

وتنص المادة (04) من القانون على أنه «تعرف المؤسسة الصغيرة و المتوسطة مهما كان وضعها القانوني بأنها مؤسسة إنتاج السلع أو الخدمات وتشغل من 1 إلى 250 شـــخص ، ولا يتجاوز رقم أعمالها ملياري دينار جزائري ، أو لا تتجاوز حصيلتها السنوية 500 مليون دج ، بالإضافة إلى أنها تستوفي معيار الاستقلالية» . أما المادة (05) من القانون نفسه فتنص علـــى أن «المؤسسة المتوسطة تشغل ما بين 50 إلى 250 شخصا ويكون رقم أعمالها ما بين 200 مليـــون وملياري دج أو يكون مجموع حصيلتها السنوي ما بين 100 و500 مئة مليون دج ». وجاءت المادة (06) لتعرف «المؤسسة الصغيرة بأنها مؤسسة تشغل ما بين 10 إلى 49 شخصاً ولا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 200 مليون دج أولا تتجاوز حصيلتها السنوية 100 مليون دج». وأخـــيراً تعرضت المادة (07) إلى تعريف «المؤسسة المصغرة بأنها مؤسسة تشغل من 1 إلى 9 أشـــخاص ولا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 20 مليون دج أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية عشـــر ملايين دج»[1].

ويمكن تلخيص كل ما ذكر سابقا في الجدول الآتي :

(1) الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية « ، العدد 77 ، القانون رقم 01 - 18 المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، المؤرخة يوم السبت 30 رمضان 1422 هـ الموافق لـ 15 ديسمبر 2001.

الجدول رقم (2): تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

المؤسسة	عدد العمال	رقم الأعمال	مجموع الميزانية
المؤسسة المصّغرة	من 01 إلى 09 عمال	أقل من 20 مليون(دج)	أقل من 10 مليون(دج)
المؤسسة الصغيرة	من 10 إلى 49 عامل	أقل من 200 مليون(دج)	أقل من 100 مليون(دج)
المؤسسة المتوسطة	من 50 إلى 250 عامل	من 200 مليون إلى ملياريين(دج)	من 100 مليون إلى 500 مليون(دج)

المصدر: تم إعداد الجدول بناء على ما ذكر سابقاً.

ممّا سبق نلاحظ أن التعريف الجزائري وفق القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ركز على أربعة معايير لتصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي عدد العمّال ، رقم الأعمال ، الحصيلة السنوية (مجموع الميزانية) ، والتي هي بمثابة معايير كمية ، ومعيار نوعي متمثل في الاستقلالية.

3 ــ تعريف البطالة وأنواعها

لم تعد البطالة مشكلة الدول المتخلفة فحسب ، بل أصبحت واحدة من أخطر مشاكل الدول المتقدمة. ولعل أسوأ وأبرز سمات الأزمة الاقتصادية العالمية التي تعيشها في الدول الغنية المتقدمة والنامية ــ على حد سواء ــ هي تفاقم البطالة.

3 ــ 1 ــ تعريف البطالة : يمكن تعريف البطالة على أنها حالة «التزايد المستمر والمطرد في عدد الأفراد القادرين على العمل ، والراغبين فيه ، والباحثين عنه ، دون أن يعثروا عليه»(1).

وتعرف البطالة أيضا على أنها «الحالة التي يكون فيها الفرد راغب وباحث عن عمل وله القدرة على القيام به (بما في ذلك السن) ، وهو عاطل عن العمل على الرغم من بحثه. قد ينتج عدم العثور عن فرص العمل من الدخول في الحياة العملية ، أو الرغبة في العثور على وظيفة بعد فترة من الطرد ، أو الاستقالة الطوعية أو الرغبة في تغيير النشاط»(2).

يعتبر المكتب الدولي للعمل الأفراد في حالة بطالة إذ توفرت فيهم الخصائص التالية «Bureau international du travail (BIT)» : (3)

ــ أن يكون بلا عمل. هذه الخاصية تقيدية للغاية بالنسبة للمكتب الدولي

(1) محمد طاقة وحسن عجلان حسن ، «اقتصاديات العمل» إثراء للنشر والتوزيع ، عمان ، الطبعة الأولى ، 2008 ، ص: 140.

(2) http://www.toupie.org/Dictionnaire/Chomage.htmconsulté le 20/03/2011

(3) Jean–Yves Capul et Olivier Garnier, dictionnaire d'économie et de sciencessociales Hatier, Paris, 1996, P:58.

للعمل لأنه يستبعد كل فرد يمارس نشاطا ولو لفترة قصيرة من الزمن من البطالة ؛
ـــ أن يكون الفرد متاح للعمل؛
ـــ البحث الفعلي على وظيفة.

3 ـــ 2 ـــ أنواع البطالة : تأخذ البطالة أشكالا وأنواعا متعددة ، وفيما يلي تفصيل موجز لها:

3 ـ 2 ـ 1 ـ البطالة الإجبارية والاختيارية : تتمثل البطالة الإجبارية في البطالة الصريحة* أي الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه ، ويبحثون عنه ، ولكنهم لا يجدون فرص عمل متاحة لهم في ظل الأجور السائدة ، أي أنه يمثل فائض العرض في سوق العمل من الأفراد الراغبين في العمل والقادرين عليه(1). بينما البطالة الاختيارية تنشأ حين يختار العامل الفراغ ويرفض بإرادته ومعرفته تلك الوسائل أو السبل التي لو اتبعها لاستطاع أن يحصل على العمل(2).

3 ـ 2 ـ 2 ـ البطالة المقنعة : توجد البطالة المقنعة حيث يعمل الأفراد بأقل من الطاقة الإنتاجية المفترضة لهم ، أو في حالة وجود أعداد من العاملين في بعض القطاعات دون أن يترتب على وجودهم ناتج صاف أو إضافي ، وفي بعض الحالات تترتب عن نقص في الناتج الكلي ، فعملهم لا يسفر عن إنشاء سلع أو خدمات.

3 ـ 2 ـ 3 ـ البطالة الاحتكاكية : تكون في ظل وجود أفراد قادرين على العمل ويبحثون عن وظيفة مناسبة ، أو يبحثون عن وظيفة أفضل من السابقة ، علما بأن هناك وظائف تناسب خبراتهم وأعمارهم ومهاراتهم ، إلا أنهم لم يلتحقوا بها ، بسبب عدم معرفتهم بهذه الوظائف وأماكن وجودها(3) ، أي تنشأ هذه البطالة بسبب ما يحتاجه الفرد من وقت للتحول من عمل إلى عمل آخر باختيارهم.

3 ـــ 2 ـ 4 ـ البطالة الفصلية : تعرف كذلك هذه البطالة بالموسمية ، وهي تحدث نتيجة لتعاقب فصول السنة ، أو نتيجة لمجيء بعض الأحداث الاجتماعية في مواسم معينة من السنة.

3 ـ 2 ـ 5 ـ البطالة الفنية : تنشأ البطالة عن التحسينات الفنية التي تطرأ على الصناعة ، وتدهور الصناعات القديمة واضمحلالها ، وحلول صناعات جديدة محلها ،

---

* تتمثل البطالة الصريحة في وجود أفراد قادرين على العمل ولا يشغلون أية وظيفة ، وهي أكثر أشكال البطالة انتشارا ، وتعرف كذلك بالبطالة السافرة.

(1) علي عبد الوهاب نجا: «مشكلة البطالة واثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها» دراسة تحليلية تطبيقية ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2005 ، ص: 17.

(2) محمد طاقة وحسن عجلان حسن ، «مرجع سبق ذكره» ، 2008 ، ص : 142.

(3) علي عبد الوهاب نجا ، «مرجع سبق ذكره» ، 2005 ص: 17.

وتطبيق طرق جديدة في الإنتاج ، كل هذه الأسباب تفضي إلى انتشار البطالة بين عمال الصناعة(1).

3 ــ 2 ــ 6 ــ البطالة الدورية : تعتبر البطالة الدورية بطالة إجبارية ترتبط بتقلبات النشاط الاقتصادي أو ما يسمى دورة الأعمال الاقتصادية ، حيث تظهر في حالة الانكماش أو الركود ، ذلك أنه عندما ينخفض الطلب على السلع والخدمات يقوم أصحاب الأعمال بتسريح جزء من العمال*. ويهتم الاقتصاديون وواضعو السياسات الاقتصادية بهذا النوع من البطالة لخطورته ، محاولين دائما عدم حصول تدني في مستويات الإنتاج مع تحقيق مستويات ملائمة للنشاط الاقتصادي ، مما يؤدي إلى عدم ظهور هذا النوع من البطالة أو التقليل من حدته(2).

ثانيا: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل بالجزائر خلال الفترة 2005 ــ 2010

تسعى الجزائر كباقي دول العالم إلى تخفيض نسبة البطالة باعتبارها آفة اقتصادية تتشعب منها مشاكل عدة ، لاسيما وأن هذه الأخيرة تمس فئة الشباب بمستويات عالية ، وذلك ما تبينه إحصائيات سنة 2010 ، حيث بلغت نسبة البطالين للفئة التي تقل أعمارها عن 35 سنة 87 ، 5 بالمائة من العدد الإجمالي للعاطلين عن العمل(3).

1 ــ تطور نسبة البطالة بالجزائر من سنة 2005 إلى غاية سنة 2010 :

يبين الجدول الموالي تطور القوى العاطلة عن العمل ، والقوى القادرة على العمل ، ونسب البطالة من سنة 2005 إلى غاية سنة 2010.

الجدول رقم (3) : تطور تعداد القوى العاطلة عن العمل ، القادرة على العمل ونسب البطالة مابين 2005 و2010
التعداد: بالآلاف :

البيان	2005	2006	2007	2008	2009	2010
القوى العاطلة عن العمل	1,448	1,240	1,374	1,169	1,072	1,076
القوى القادرة على العمل	9,492	10,109	9,968	10,315	10,544	10,812
نسب البطالة %	15.25	12.27	13.78	11.33	10.17	9.95

SOURCE: O.N.S ، rapport ، Emploi et Chômage au quatrième trimestre 2005 ، 2006 ، 2007 ، 2008 ، 2009 et 2010.

الملاحظ من الجدول أن نسب البطالة في انخفاض منذ سنة 2005 إلى غاية سنة

(1) محمد طاقة وحسن عجلان حسن ، «مرجع سبق ذكره» ، 2008 ، ص: 145.
*حدث هذا في بداية الثمانينيات من القرن العشرين وبداية صيف 2008 وما ترتب عنه من أزمة مالية عالمية.
(2) علي عبد الوهاب نجا ، «مرجع سبق ذكره» ، 2005 ، ص ص:25 - 26.
(3) Emploi et chômage au quatrième trimestre 2010, «rapport O.N.S»,p:06.

2010 ، حيث بلغت في سنة 2005 نسبة 15,25 بالمائة ، ما يقابل بلوغ القوى العاطلة عن العمل 1.448.000 ، والقوى القادرة على العمل 9.492.000. وبلغت نسبة 9,95 بالمائة في سنة 2010 ، ما يقابل بلوغ القوى العاطلة عن العمل 1.076.000 والقوى القادرة على العمل 10.821.000 أما بالنسبة لسنة 2007 فقد شهدت ارتفاعا في معدل البطالة بلغ 13,78بالمائة ، بعدما كان 12,27 بالمائة سنة 2006 .

2 ــ مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القوى الشاغلة لمناصب العمل

فيما يلي جدول يبين تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القوى الشاغلة لمناصب العمل بالجزائر ومساهمتها في التشغيل:

الجدول رقم (4): مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القوى الشاغلة لمناصب العمل التعداد: بالآلاف

البيان	2005	2006	2007	2008	2009	2010
تعداد القوى الشاغلة لمنصب عمل على مستوى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	1,175	1,252	1,355	1,540	1,756	1,625
تعداد القوى الشاغلة لمنصب عمل (الإجمالية)	8,044	8,864	8,594	9,146	9,472	9,736
النسبة%	14.61	14.12	15.77	16.84	18.54	16.69

المصدر: تم إعداد الجدول بناء على : ــ إحصائيات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية ، النشريات الإحصائية لسنة 2005 ، 2006 ، 2007 ، 2008 ،و2009.

ــ إحصائيات وزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار ، النشرية الإحصائية لسنة 2010 .

ـــ O.N.S ، Rapport ، Emploi et Chômage au quatrième trimestre 2005 ، 2006 ، 2007 ، 2008 ، 2009 et 2010Op ــ cit.

الملاحظ من الجدول أن نسبة مشاركة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تعداد القوى الشاغلة لمنصب عمل تشهد ارتفاعا في معظم الفترة الممتدة من 2005 إلى 2010 ، حيث بلغت أعلى مستوى لها في سنة 2009 بتسجيلها 18 ، 54 بالمائة وأدنى مستوى لها في سنة 2006 بتسجيلها 14 ، 12بالمائة.

3 ــ مناصب الشغل المصرّح بها حسب الفئات من 2005 إلى 2009 :

فيما يلي جدول يبين مناصب الشغل المصرح بها حسب الفئات من 2005 إلى 2009 :

ــ تجدر الإشارة إلى أنه تم جمع عدد الأجراء مع عدد أرباب المؤسسات بالنسبة للمؤسسات الخاصة ، وذلك في كل السنوات ، أي من سنة 2005 إلى غاية سنة 2009.

ــ إضافة إلى أنه لم يتم الاعتماد على معطيات سنة 2010 ، نظرا لتغير نظام جمع المعطيات حول قطاع الصناعة التقليدية ، وذلك بالاعتماد على معطيات الصندوق

الوطني للضمان الاجتماعي ، عوض غرفة الصناعة التقليدية والحرف؛ وهذا ناتج عن التغيير الحكومي في 28 ماي 2010 والذي أدى إلى إنشاء وزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار محل وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية.

الجدول رقم (5): مناصب الشغل المصرّح بها حسب الفئات من 2005 إلى 2009

المؤسسات الخاصة الأجراء + أرباب العمل		المؤسسات العامة		الصناعة التقليدية		المجموع	
العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
888.829	76.76	76.283	6.59	192.744	16.65	1.157.856	100
977.942	78.07	61.661	4.92	213.044	17.01	1.252.647	100
89.109	94.00	-14.622	-15.42	20.300	21.41	94.791	
-	10.025	-	-19.170	-	10.530	-	8.190
1.064.983	78.57	57.146	4.22	233.270	17.21	1355.399	100
87.041	84.68	-4.515	-4.39	20.266	19.71	102.792	100
-	8.900	-	-7.320	-	9.490	-	8.205
1.233.073	80.06	52.786	3.43	254.350	16.51	1540.209	100
168.090	90.95	-4.360	-2.36	21.080	11.41	184.810	100
-	15.783	-	-7.629	-	9.036	-	13.635
1.363.444	77.60	51.635	2.94	341.885	19.46	1756.964	100
130.371	60.15	-1.151	-0.53	87.535	40.38	216.755	100

المصدر: تم إعداد الجدول بناء على إحصائيات وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية النشريات الإحصائية لسنة 2005 ، 2006 ، 2007 ، 2008 ، 2009

من الجدول السابق ، يتضح أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة تشغل أكثر من 76% من عمالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ؛ ففي سنة 2005 كانت تشغل 76,76% من مجموع العمالة ، وفي سنة 2006 كانت تشغل 78,07% من العمالة ، أما في سنة 2007 فكانت تشغل 78,57% من المجموع لتلك السنة وفي سنة 2008 وصلت إلى 80,06% من مجموع عمالة السنة والتي تمثل أعلى نسبة في الخمس سنوات الأخيرة ، حيث انخفضت قليلا في سنة 2009 إلى 77,6% من مجموع العمالة لتلك السنة ، إضافة إلى أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة هي التي كانت تسجل أعلى نسبة في الزيادة من سنة إلى أخرى ، مقارنة مع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العامة والصناعات التقليدية.

أما بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة العامة فالملاحظ أن مناصب الشغل بها في انخفاض من سنة إلى أخرى ، حيث تراجعت بنسبة 19,17%بين السنتين 2005 و 2006 ،وسجلت انخفاضا إجماليا من سنة 2005 إلى غاية سنة 2009 بلغ نسبة 32,31% ، وهذا

راجع إلى السياسة المتبعة من السلطات الجزائرية والمتمثلة في الانسحاب من الساحة الاقتصادية ، وترك المجال للخواص للاستثمار وهذا ما يظهر من خلال الزيادة المعتبرة لكل من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة ، وكذلك الصناعة التقليدية . التي سجلت زيادة معتبرة من سنة 2005 إلى غاية سنة 2009. بلغت 149.141 منصب شغل جديد ما يمثل زيادة نسبية بـ 77,37%.

وبصفة عامة فإن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تسجل زيادة صريحة في عدد مناصب الشغل المنشأة ما بين 2005 و2006 ، حيث تم إنشاء 94.791 منصب شغل جديد ؛ وما بين 2006 و2007 ، تم إنشاء 102.752 ، و184.810 ما بين 2007 و2008 ، و216.755 منصبا جديدا ما بين 2008 وسنة 2009 ، وتم إنشاء 599.108 منصب شغل جديد ما بين 2005 و2009 ، ما يقابل نسبة 51.74% زيادة.

خاتمة :

رغم الزيادة المعتبرة المسجلة لمناصب الشغل المنشأة من طرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال الفترة الممتدة من 2005 إلى 2009 حيث بلغت 1.756.964 منصب ، إلا أنها لا تمثل إلا ، 1854% من إجمالي العمالة الشاغلة لمناصب عمل في الجزائر ، وهذا ما يعتبر منخفض مقارنة مع إحدى دراسات البنك العالمي التي تشير إلي قدرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على استيعاب العمالة ، إذ يمكنها توفير الوظائف لنصف العاملين في الصناعات التحويلية في الدول النامية والمتقدمة ، كونها تتميز بكثافة عنصر العمل ، وأكثر من 75 بالمائة من عدد العاملين في باقي الدول النامية.

ومن الحلول المقترحة للتقليص من البطالة باستخدام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة :

ـ وضع برامج تكوينية وتدريبية لعنصر العمل ، وذلك بالاعتماد على مراكز التكوين والتمهين المنتشرة في أغلب ولايات الوطن الجزائري ، والعمل على التكوين في التخصصات التي تحتاجها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، نظرا لمحدودية إمكانياتها المادية والبشرية للقيام بهذا النوع من التكوين.

ـ تمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة من قبل الدولة كتخصيص صناديق استثمارية للمؤسسات الصغيرة لتحفيز العاطلين على إنشاء مشاريع فردية ، وعليه يتم إنشاء مناصب عمل إضافية.

ـ تفعيل عمل الوكالة الوطنية للتشغيل « l'Agence nationale de l'emploi (ANEM)»حتى تتمتع بوفرة المعلومات الوظيفية ، بحيث ترصد الفرص المتاحة في أي قطاع اقتصادي لإعلام طالبي التوظيف .

ـــ إعطاء تحفيزات وتخفيضات جبائية دائمة ومؤقتة للمؤسسات الصغيرة و المتوســـطة ، للتشجيع على إنشائها من جهة ، ومن جهة أخرى مساعدتها ماليا ، باستعمالها لتلـــك الـــوفرات المالية الناتجة في الاستثمار وعليه يتم إنشاء مناصب شغل إضافية .

قائمة المراجع :

أولا ـــ الكتب :

1 ـــ طاقة محمد وحسن عجلان حسن «اقتصاديات العمل»إثراء للنشر والتوزيع ، عمان ، الطبعة الأولى 2008

2 ـــ نجا علي عبد الوهاب ، «مشكلة البطالة واثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها : دراسة تحليلية تطبيقية» الدار الجامعية ، الإسكندرية 2005.

3 ـــ عبد الرحيم توفيق و حسن يوسف ، «إدارة المشروعات التجارية الصغيرة» ، دار الصفاء ، عمان ، الطبعـــة الأولى ، 2002.

ثانيا ـــ الملتقيات:

1 ـــ شعباني إسماعيل ، «ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطورها في العالم» ، مداخلة مقدمـــة في الـــدورة التدريبية الدولية حول «تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة ودورها في الاقتصاديات المغربية» جامعة سطيف ، الجزائر ، 28/25 ماي 2003 .

2 ـــ زغيب شهرزاد و عيساوي ليلى ، «المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر واقع وآفاق» ، مداخلة مقدمة في الملتقى الوطني الأول حول «المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية» ، جامعة الأغواط ، الجزائر 9/8 أفريل 2002 .

ثالثا ـــ الرسائل والمذكرات:

1 ـــ قريشي يوسف ، «سياسات تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر» ، رسالة دكتـــوراه في العلـــوم الاقتصادية غير منشورة ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة الجزائر ، 2005.

2 ـــ لخلف عثمان «واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسبل دعمها وتنميتها في الجزائر» رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية غير منشورة ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة الجزائر ، 2004.

رابعا ـــ القوانين والنصوص:

1 ـــ «الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية « ، العدد 77 ، القانون رقم 01 ـــ 18 ، الصـــادر بتاريخ السبت 30 رمضان 1422 هـــ الموافق لـــ 15 ديسمبر 2001 ، المتضمن القانون التـــوجيهي لترقيـــة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

خامسا ـــ النشريات الإحصائية:

1 ـــ النشريات الإحصائية لسنة 2005 ، 2006 ، 2007 ، 2008 و2009 ، «إحصائيات وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية».

2 ـــ النشرية الإحصائية لسنة 2010 ، «إحصائيات وزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار».

Les ouvrages ـــ

1ـــ Bittner Fabrice ، Radacal François ، L'essentiel de L'économie d'entreprise ، Ellipses édition ،Paris 2005.

2 ـــ Capul Jean ـــ Yves et Garnier Olivier ، dictionnaire d'économie et de sciencessociale ، Hatier ،Paris ، 1996

3 ـــ Rapports statistiques

4 ـــ Emploi et Chômage au quatrième trimestre»Rapport O.N.S «2005 ، 2006 ، 2007 ، 2008 ، 2009 et 2010.

Sites internet

ـــ www.enset 1 ـــ définition des PME en Maroc et en Europe ،CelierPierre europe.ht ـــ et ـــ mroc ـــ pme ـــ media.ac.ma/cpa/definition