

مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من مشكلة البطالة في الجزائر-نظرة تحليلية للتقارير الاحصائية للفترة (2001-2020)-

The contribution of small and medium enterprises in reducing the problem of unemployment in Algeria - Analysis of the statistical reports for the period (2001-2020)-

إيمان نعمون¹ ، إيمان نورالدين²

¹ جامعة محمد خيضر بسكرة (الجزائر)، imane.namoune@univ-biskra.dz

² جامعة محمد خيضر بسكرة (الجزائر)، imene.nouredine@univ-biskra.dz

تاريخ الاستلام: 2022/09/17 تاريخ قبول النشر: 2022/12/05 تاريخ النشر: 2022/12/31

الملخص: تهدف هذه الدراسة إلى إبراز مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل والحد من مشكلة البطالة في الجزائر، وقد تم التوصل إلى أن البطالة عبارة عن ظاهرة تخلف آثارا سلبية تنعكس على الجانب الاجتماعي والاقتصادي للدولة الجزائرية، لذا يجب التحكم فيها والتقليل من حدتها، ولأجل ذلك لاقت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة اهتماما كبيرا من طرف الحكومة الجزائرية وذلك من خلال دعمها لضمان استمراريتها وتحقيق أهدافها، ورغم ذلك الدعم الذي تلقته إلا أنها لازالت تواجه العديد من الصعوبات في مسارها. كما توصلت هذه الدراسة إلى أنه بالرغم من أهمية ودور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إنعاش سوق العمل بحيث خلقت مناصب عمل جديدة إلا أنها لم تستطع الحد من البطالة في الجزائر بشكل كاف وهذا ما تعكسه معدلات البطالة المرتفعة.

الكلمات المفتاحية: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مشكلة البطالة، مناصب الشغل، الجزائر.

تصنيف JEL: E24، L29.

Abstract: This study aims to highlight the contribution of small and medium-sized enterprises in creating jobs and reducing unemployment in Algeria., small and medium enterprises have received great attention from the Algerian government, through their support to ensure their continuity and achieve their goals, and despite the support they received, they still face many difficulties on their path. This study also discovered that, despite the importance and role of small and medium-sized businesses in revitalizing the labor market by creating new jobs, they were unable to reduce unemployment in Algeria sufficiently, as indicated by the high unemployment rates.

Keywords: small and medium enterprises, unemployment problem, jobs, Algeria.

Jel Classification Codes: E24 ،L29.

*المؤلف المرسل: إيمان نعمون

1. مقدمة:

تعتبر مشكلة البطالة من أبرز المشكلات التي تعاني منها أغلب دول العالم، سواء المتقدمة أو النامية، وتسعى معظم هذه الدول إلى مواجهة هذه المشكلة، وذلك من خلال تبني السياسات والإجراءات المناسبة التي تساهم بشكل فعال في التخفيف من حدتها والتقليل من خطورتها، نظرا لما لها من آثار سلبية اقتصادية واجتماعية وغيرها. الجزائر كباقي الدول عملت جاهدة على الحد من مشكلة البطالة وإيجاد الحلول المناسبة لها، ولعل من أبرز ما قامت به هو إنشاء ودعم قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك لما لها من أهمية في تطوير الاقتصاد من خلال رفع وتيرة النمو الاقتصادي وتشجيع الاستثمار ودعم الابتكار والإنتاج. والمساهمة في توفير مناصب الشغل وامتصاص نسبة كبيرة من العاطلين عن العمل.

الإشكالية:

وانطلاقا مما سبق نطرح الإشكالية التالية:

- هل تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من مشكلة البطالة في الجزائر؟

من خلال الإشكالية الرئيسية يمكننا طرح الأسئلة الفرعية كالتالي:

- ما هو واقع البطالة في الجزائر؟

- ما هو واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر؟

- هل تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحل الأمثل للحد من مشكلة البطالة

في الجزائر؟

فرضيات الدراسة:

- شهدت معدلات البطالة في الجزائر ارتفاعا مستمرا رغم الإجراءات والأساليب

المتخذة لحل هذه المشكلة.

- لاقت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة اهتماما كبيرا في الجزائر وذلك من خلال

تمويلها ودعمها من أجل ضمان استمراريتها عن طريق مجموعة من الآليات والهيئات.

- تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من بين القطاعات التي تلعب دورا هاما

في إنعاش سوق العمل وذلك لما لها من أهمية كبيرة في خلق مناصب العمل وبالتالي

الحد من مشكلة البطالة في الجزائر.

منهجية الدراسة:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والذي يعتبر أحد أنواع البحث الوصفي المتعمق، وذلك عن طريق جمع المعلومات والاحصائيات ومن ثم تحليلها، بالإضافة إلى المنهج الكمي من خلال الأدوات القياسية بهدف الوصول إلى مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من مشكلة البطالة في الجزائر وذلك من سنة 2001 إلى سنة 2020.

أهمية الدراسة:

يكتسي هذا الموضوع أهمية كبيرة ويعتبر من أهم المواضيع التي درست ولا تزال نظرا لما لاقت من اهتمام كبير في معظم الدول، وكذا الجزائر أعطت اهتماما كبيرا لهذا النوع من القطاعات باعتباره أحد الحلول لتوفير مناصب العمل والحد من مشكلة البطالة. للإجابة على الإشكالية الرئيسية وكذا الأسئلة الفرعية، تم تقسيم البحث إلى ثلاثة محاور كالتالي:

- مشكلة البطالة في الجزائر.
- واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.
- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية ومساهمتها في الحد من مشكلة البطالة.

2. مشكلة البطالة في الجزائر

قبل التطرق إلى مشكلة البطالة في الجزائر وأسبابها نتناول أولا مفهوم البطالة.

1.2. مفهوم البطالة

تعتبر مشكلة البطالة خطرا يهدد العاطلين عن العمل والراغبين فيه، كما تؤدي إلى انتشار الآفات والانحرافات والتي تخلف آثارا سلبية سوءا على الفرد أو المجتمع والتي تعود سلبا على الاقتصاد ككل.

1.1.2. تعريف البطالة: تتعدد التعريفات المقدمة لمفهوم البطالة، وسوف نتطرق إلى مجموعة منها فيما يلي:

تعرف منظمة العمل الدولية البطال أنه: "هو كل شخص قادر عن العمل، وراغب فيه ويبحث عنه، ويقبله عند مستوى الأجر السائد شريطة أن يجد هذا العمل لكن دون جدوى" (مراد، 2019، صفحة 188). وتشكل البطالة بذلك جزء غير مستغل من الطاقات

الإنتاجية للمجتمع، ونقصد بذلك العنصر البشري، والذي يمثل عنصرا أساسيا من عناصر الإنتاج.

وتعرف البطالة على أنها: "حالة تواجد الأفراد المتعطلين الذين يقدر على العمل ويرغبون فيه ويبحثون عنه ولا يجدونه" (السعودي و طاهر، 2008، صفحة 14)

وعرف (GIDDENS.A): "أن البطالة تعني أن الفرد يقع خارج نطاق قوة العمل، ويعني العمل هنا العمل مدفوع الأجر" (Giddens, 2006, p. 15)

وتعرف البطالة بالطريقة الشمولية على أنها: "الحالة التي تنطبق على وجود أشخاص قادرين على العمل ومؤهلين له، وراغبين فيه وباحثين عنه، وموافقين على العمل بالأجر السائد، ولكنهم لا يجدونه بالنوع والمستوى المطلوبين، وذلك في مجتمع معين لفترة زمنية معينة، نتيجة للقيود التي تفرضها حدود الطاقة والقدرة الاستيعابية لاقتصاديات هذا المجتمع" (عدون و العايب، 2010، صفحة 45)

كما تعرف البطالة بأنها: "الحالة التي لا يستخدم المجتمع فيها قوة العمل فيه استخداما كاملا أو أمثلا، ومن ثم يكون الناتج الفعلي في هذا المجتمع أقل من الناتج المحتمل، مما يؤدي إلى تدني مستوى رفاهية أفراد المجتمع عما كان من المفترض الوصول إليه" (رحيمي، قرقاد، و العايب، 2018، الصفحات 144-145)، ووفقا لهذا التعريف فإن هناك بعيدين للبطالة، الأول هو عدم الاستخدام الكامل لقوة العمل أي أنه يشير إلى حالي البطالة السافرة والجزئية، والبعد الثاني هو عدم الاستخدام الأمثل لقوة العمل، وهذا ما يقودنا للتعرف على أنواع مشكلة البطالة.

2.1.2. أنواع مشكلة البطالة: يمكن تقسيم البطالة إلى ثلاثة أنواع كالاتي: (رحيمي، قرقاد، و العايب، 2018، صفحة 146)

✓ **حسب نمط التشغيل:** تقسم البطالة حسب نمط التشغيل إلى ثلاثة أنماط هي:

أ- **البطالة السافرة:** ويقصد بها وجود عدد من الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه عند مستوى الأجر السائد دون جدوى، ولهذا فهم في حالة تعطل كامل لا يمارسون أي عمل لفترة قد تطول أو تقصر حسب ظروف الاقتصاد القومي، مثل بطالة الخريجين.

ب- **البطالة الجزئية أو نقص التشغيل:** وتعني الحالة التي يمارس فيها الشخص عملا، ولكن لوقت أقل من وقت العمل المعتاد أو المرغوب، ومن ثم فهي

تتضمن في معناها الواسع وجود جماعة من الناس يعملون لساعات عمل أو أيام أقل مما هو مرغوب، ويعملون في أماكن غير مناسبة للتشغيل، كما يكون إنتاجهم عادة أقل من الأعمال الأخرى.

ت- البطالة المقنعة أو المستترة: وهي تلك الحالة التي يتكدس فيها عدد كبير من العمال على نحو يفوق الحاجة الفعلية للعمل، ومن ثم يكون إنتاجهم أو كسبهم أو استغلال مهاراتهم وقدراتهم على نحو متدني، وتعد هذه البطالة أخبث الأنواع خاصة في الدول النامية، لأنها الوجه الآخر لتدني الإنتاج في العمل المبذول.

✓ حسب طبيعة النشاط الاقتصادي: تقسم البطالة حسب طبيعة النشاط الاقتصادي السائد إلى ثلاثة أنماط هي:

أ- البطالة الاحتكاكية (الفنية): وهي الحالة التي تحدث عندما يتعطل بعض الأشخاص مع ما قد يكون من طلب على العمال لم يتم إشباعه بعد لأن هؤلاء العمال المتعطلين غير مؤهلين لسد حاجة هذا الطلب، وينشأ عادة هذا النوع من البطالة بسبب إحلال الآلات محل العمال في بعض الصناعات، أو لصعوبة تدريبهم على الأعمال التي يتزايد الطلب عليها في سوق العمل.

ب- البطالة الدورية: وهي التي تنشأ نتيجة للدورات التجارية المعروفة جيدا في النشاط الاقتصادي المتكامل، فعندما يحدث انخفاض عابر في الطلب على البضائع، يرغم أصحاب المصانع على تخفيض عدد العمال أو تخفيض ساعات عملهم.

ت- البطالة الهيكلية (البنائية): ويقصد بها ذلك النوع من التعطل الذي يصيب جانبا من قوة العمل، بسبب تغيرات هيكلية تحدث في الاقتصاد القومي، وتؤدي إلى وجود حالة من عدم التوافق بين فرص التوظيف المتاحة ومؤهلات وخبرات العمال المتعطلين الراغبين في العمل والباحثين عنه، وتحدث البطالة الهيكلية بسبب تغير في هيكل الطلب على السلع والمنتجات أو تغيرات في سوق العمل نفسه.

✓ حسب طبيعتها: تقسم البطالة حسب طبيعتها الخاصة إلى:

أ- البطالة الموسمية: وهي البطالة التي تحدث أساسا في القطاع الزراعي بسبب موسمية الإنتاج الزراعي، كما قد تحدث في بعض الصناعات في الريف، بسبب

التغيرات الموسمية في النشاط الاقتصادي، نتيجة للظروف أو التغيرات التي تطرأ على أنماط الاستهلاك.

ب- البطالة الاختيارية: وهي الحالة التي يتعطل فيها الفرد بمحض إرادته واختياره حينما يقدم استقالته عن العمل، إما لعزوفه عنه أو تفضيله لوقت الفراغ، وإما لأنه يبحث عن عمل أفضل يوفر له أجرا أعلى وظروف عمل أحسن، أو للانسحاب من سوق العمل بإرادته.

ت- البطالة الإجبارية أو القسرية: ويقصد بها الحالة التي يتعطل فيها العامل بشكل قسري، أي دون إرادته أو اختياره، وتحدث عن طريق تسريح العمال بشكل قسري مع أن العامل راغب في العمل وقادر عليه وقابل لمستوى الأجر السائد، وقد تحدث البطالة الإجبارية عندما لا يجد الداخلون الجدد لسوق العمل فرصا للتوظيف.

2.2. أسباب مشكلة البطالة في الجزائر وسبل الحد منها

تختلف أسباب البطالة من بلد إلى آخر، وحتى أنها تتباين داخل نفس المجتمع من منطقة إلى أخرى، فأسبابها في المجتمعات الصناعية عائدة إلى التطور التقني الهائل الذي أدى إلى الاستغناء عن الأيدي العاملة البشرية بشكل كبير، أما أسبابها في البلدان العربية والنامية فهي مرتبطة بتخلف وسائل الإنتاج وضعف القطاعات الإنتاجية وعدم قدرتها على استيعاب الأيدي العاملة المتزايدة مع تزايد نمو السكان السريع. (طارق عبد الرؤوف، 2015، صفحة 22)

سنحاول التطرق إلى أسباب مشكلة البطالة في الجزائر بصفة خاصة والسياسات والإجراءات المتخذة للحد منها.

1.2.2. أسباب مشكلة البطالة في الجزائر: أما بالنسبة لأسباب البطالة في الجزائر فيمكن

أن نوزعها لعدة أسباب منها اقتصادية، اجتماعية وأخرى سياسية، وفيما يلي سيتم حصر أبرز هذه الأسباب في النقاط التالية: (بن العايش، 2018، الصفحات 130-131)

- إخفاق خطط التنمية الاقتصادية: هناك العديد من العوامل التي أعاققت تقدم مخططات التنمية الاقتصادية، وهذا الإخفاق يفسر جانبا من مساوئ الوضع الذي تواجهه الجزائر منه تأخرها في سلم التقدم الاقتصادي، والتي يمكن إرجاع أسبابه

بشكل كبير إلى فشل برامج التخطيط الاقتصادي، تفاقم أزمة المديونية الخارجية وتبعات تنفيذ برامج الخصخصة.

- **تداعيات تطبيق سياسات إعادة الهيكلة الاقتصادية:** وهي السياسات التي شرعت في تطبيقها الجزائر بعد دخولها في مفاوضات التصحيح الهيكلي لاقتصاداتها مع المؤسسات المالية الدولية.

- **إخفاق برامج التصحيح الاقتصادي:** انبثق عن تطبيق برامج التصحيح الاقتصادي تبعات زادت من حدة البطالة في الجزائر، فعلى سبيل المثال عدم التزام الدولة بتعيين الخريجين وتقليص التوظيف الحكومي، كما أن تقليص معدل الإنفاق العمومي الموجه للخدمات الاجتماعية الذي أدى بدوره إلى خفض مواز في طلب الحكومة على العمالة المشتغلة بهذه الخدمات. وكذا التوجيه الغير سليم للموارد المالية.

- **بطء وتيرة النمو الاقتصادي:** إن معدلات النمو الاقتصادي في الجزائر تتميز بكونها ضعيفة جدا، وهذا يؤثر مباشرة على العملية الاقتصادية للفرد ويؤدي إلى انخفاض الطلب على اليد العاملة.

- **سوء الإدارة:** وهو من العوامل الأساسية التي تؤثر في حجم البطالة وازديادها، لأن الحكومة تفتقر للخطط القصيرة والمتوسطة وطويلة الأجل في معالجة مشكلة البطالة.

- **تسريح أصحاب العقود المؤقتة:** يتم تسريح العمال في الكثير من المؤسسات الإنتاجية بسبب قلة أو توقف الإنتاج فيها أو بيع المؤسسات التي لا تحقق عائدا يغطي التكاليف الإجمالية.

- **ضعف المحفزات:** حيث لا يجد الشباب التحفيز الكافي لفتح مشروعات صغيرة نتيجة للأسباب التالية:

- بطء الإجراءات الإدارية وتعقيدها مما جعلها معرقة.
- العقبات الإدارية التي يواجهها الشباب عند طلب الحصول على الرأس المال اللازم لبدء المشروع.
- نقص الخبرة لدى الشباب الراغبين في دخول هذا الميدان.
- عدم الدراية بكيفية التعامل مع الجهات المختصة.

- **الانعكاسات السلبية للمتغيرات الدولية:** إن انخراط الجزائر في اتجاهات النظام العالمي الجديد كان بهدف زيادة الاستثمارات وإلى زيادة إنتاجية العمل في بعض

المؤسسات الإنتاجية والخدمية المرتبطة بالأسواق العالمية، إلا أن النتيجة الفعلية لذلك هي زيادة معدلات البطالة في الجزائر، لأن أسواق العمل في الدول المتقدمة تسعى فقط إلى جذب الكفاءات والأدمغة القادرة على التلاؤم مع معطيات التقنيات الحديثة في هذه الدول.

2.2.2. السياسات والإجراءات المتخذة للحد من مشكلة البطالة في الجزائر: كغيرها من دول العالم الثالث، عانت الجزائر خلال مرحلة التسعينات من انتشار حاد وخطير لظاهرة البطالة، الأمر الذي جعلها تقر مجموعة من الإصلاحات والبرامج للحد من هذه الظاهرة، وتمحورت هذه البرامج حول محورين أساسيين هما: (بن دادة، 2017، الصفحات 48-50)

- استحداث النشاطات وتنمية روح المقاولاتية: وفي خضم ذلك واستجابة لمتطلبات التحول من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق الذي يقوم على تحرير العمل الاقتصادي والمالي، ثم استحداث مجموعة من الأجهزة التي تعمل على ترقية روح المقاول، وتطوير قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ليكون بديل فعال للنهوض بمختلف عمليات التنمية، وقد تمثلت هذه الأجهزة في (سنتطرق إليها بالتفصيل في المحور الموالي):

- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)
- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر
- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار

- دعم وترقية الشغل المأجور: للحد من ظاهرة البطالة التي تواجه الشباب الذي لا يملك القدرة أو الفكرة لإنشاء مؤسسته الخاصة، وأمام تراكم العمل الإداري في مختلف الهيئات العمومية، تم إحداث مجموعة من الأجهزة مثل جهاز المساعدة على الإدماج المهني والتي تعمل على توفير عدد مهم من البطالين على اختلاف مستوياتهم، جنسهم ونشاطهم. رغم الجهود المبذولة من طرف الدولة للحد من مشكلة البطالة من خلال البحث عن هياكل أكثر ملائمة، فإنها دائما ما تصطدم بإشكالية استدامة هذه المناصب، حيث تقف المدة المحددة وضعف التعويض الممنوح هاجسا أمام استمرارية الوظائف المنشأة حول محور دعم وترقية الشغل المأجور، وتقف المشاكل

التمويلية وسوء التكفل والتخطيط والمنافسة الشرسة خصوصا في ظل انفتاح السوق التي يعاني منها قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عائقا أمام الوظائف المستحدثة حول محور استحداث النشاطات وتنمية روح المقاوالاتية.

3. واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

في إطار التوجه نحو تطوير قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أجل دفع عجلة التنمية في الجزائر، وبالنظر إلى الإصلاحات والبرامج التأهيلية المسطرة للرفي بهذا القطاع، فقد شهد تطورا ملحوظا أدى ذلك إلى زيادة معتبرة في حجم هذا النوع من المؤسسات.

1.3. نشأة قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

على الرغم من المجهودات المبذولة في السنوات السابقة لسنة 2000 خاصة تلك المتعلقة بتحسين الإطار التنظيمي وإجراءات الدعم المختلفة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، إلا أن المؤشرات الاقتصادية كانت لا تزال تشير إلى تبعية الجزائر لقطاع المحروقات بشكل شبه كلي، ولهذا فقد قررت الدولة عملية إدماج وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حتى تقوم بالدور المنوط بها، من خلال نقطتين أساسيتين هما تحسين مناخ الاستثمار والتأكيد على أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالقيام بالإجراءات التالية:

- أصدرت السلطات العمومية سنة 2001، الأمر رقم 01-03 المؤرخ في 20 أوت 2001 الخاص بإنشاء الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI.
 - إنشاء المجلس الوطني للاستثمار.
 - الإشارة ضمن برنامج الحكومة لفعالية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للتشغيل.
 - إصدار القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهو القانون رقم 01-18 الصادر في 12 ديسمبر 2001، حيث شكل صدور هذا القانون الانطلاقة الحقيقية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- ويعرف هذا القانون 01-18 المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بأنها كل مؤسسة تنتج سلع أو خدمات، مهما كانت طبيعتها القانونية، تشغل من 1 إلى 250 شخصا، لا

يتجاوز رقم أعمالها السنوي ملياري دينار أو مجموع حصيلتها السنوية 500 مليون دينار، تستوفي معيار الاستقلالية.

2.3. الهيئات الحكومية الداعمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية

بطبيعة الحال يوجد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية هيئات حكومية داعمة لها وذلك من أجل استمراريتها وتطورها وهي كالتالي:

1- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC): أنشأ هذا الصندوق سنة 1994 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 188-94 المؤرخ في 06 جويلية 1994 كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي تعمل على تخفيف الآثار الاجتماعية الناجمة عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي وفقا لمخطط التعديل الهيكلي (الجريدة الرسمية، 1994، الصفحات 3-5)، وهو صندوق مخصص لمساعدة فئة البطالين الذين تتراوح أعمارهم بين 35 و 50 سنة الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، وذلك من خلال إقامة دورات تكوينية في بعض الأنشطة لفائدة هذه الفئة لإدماجهم في عالم الشغل، وتطورت الخدمات التي يقدمها هذا الصندوق مع الزمن إلى غاية تقديم مساعدة مالية ومرافقة للبطالين حاملو المشاريع والذين لا يجدون التمويل الكافي لتجسيد مشاريعهم على أرض الواقع. تتمثل مهمة الصندوق، في إطار القوانين والتنظيمات المعمول بها فيما يأتي: (الجريدة الرسمية، 1994، الصفحات 6-7)

- يضبط باستمرار بطاقية المنخرطين ويضمن تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل أداوات التأمين عن البطالة ورقابة ذلك ومنازعاته.
- يسير الادعاءات المقدمة بعنوان الخطر الذي يغطيه.
- يساعد ويدعم، بالاتصال مع المصالح العمومية للتشغيل وإدارتي البلدية والولاية، إعادة انخراط البطالين المستفيدين قانونيا من ادعاءات التأمين عن البطالة في الحياة النشيطة.
- ينظم الرقابة التي ينص عليها التشريع المعمول به في مجال التأمين عن البطالة.
- يؤسس ويحفظ صندوق الاحتياط حتى يمكنه من مواجهة التزاماته إزاء المستفيدين في جميع الظروف.

يساهم الصندوق في نطاق مهامه، وبالاتصال مع المؤسسات المالية والصندوق الوطني لترقية التشغيل، في تطوير أحداث أعمال لفائدة البطالين يتكفل بهم، لاسيما من خلال ما يأتي:

- التمويل الجزئي للدراسات المتعلقة بالأشكال غير النموذجية للعمل والأجور وتشخيص مجالات التشغيل ومكانه،
- التكفل بالدراسات التقنية الاقتصادية لمشاريع أحداث الأعمال الجديدة لفائدة البطالين الذين يتكفل بهم ويتم ذلك بالاتصال مع المصالح العمومية للتشغيل،
- تقديم المساعدة للمؤسسات التي تواجه صعوبات في أعمالها من أجل المحافظة على مناصب الشغل حسب الأشكال والصيغ المقررة بموجب اتفاقية.

2- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ): أنشأت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب سنة 1996 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، وتقوم هذه الوكالة بتقديم المساعدة والمرافقة لأصحاب الفئة العمرية بين 18 و 50 سنة، وتضع أمامهم صيغ مختلفة من التمويل لتجسيد مشاريعهم على أرض الواقع.

وقد تم تغيير تسمية "الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب" ENSEJ الى الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولات ANADE، وتم ادراج عدة مهام جديدة للوكالة تتلاءم مع المقاربة الاقتصادية حيث (الحصيلة السنوية، 2021/2020):

- تعد البطاقية الوطنية للنشاطات التي يمكن استحداثها من طرف الشباب اصحاب المشاريع وتعيينها دوريا بالاشتراك مع مختلف القطاعات.
- تشجع استحداث وتطوير الأنظمة البيئية بناء على فرص الاستثمار المتاحة من مختلف القطاعات التي تلبي احتياجات السوق المحلي و/أو الوطني.
- تسهر على عصرنه وتوحيد معايير انشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومرافقتها ومتابعتها.
- تعد وتطور أدوات الذكاء الاقتصادي وفق نهج استشرافي بهدف تنمية اقتصادية متوازنة وفعالة.
- تعمل على عصرنه ورقمنة آليات ادارة وتسيير الوكالة وجهاز استحداث المؤسسات المصغرة.

- تشجع تبادل الخبرات من خلال برامج المنظمات والهيئات الدولية والشراكة مع الوكالات الاجنبية المختصة في دعم المقاولات وترقية المؤسسات المصغرة.
- تتولى تسيير مناطق نشاطات متخصصة مجهزة لفائدة المؤسسات المصغرة.

3- صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (FGAR): تطبيقا

لأحكام المادة 14 من القانون رقم 01-18 المؤرخ في 27 رمضان عام 1422 الموافق 12 ديسمبر سنة 2001 تنشأ مؤسسة عمومية تسمى صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، وتدعى في صلب النص " الصندوق ". (الجريدة الرسمية، 2002، الصفحات 13-14)

يهدف الصندوق إلى ضمان القروض الضرورية للاستثمارات التي يجب على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أن تتجزها كما هو محدد في القانون رقم 01-18 المؤرخ في 27 رمضان عام 1422 الموافق 12 ديسمبر سنة 2001 المذكور أعلاه. كما يتولى الصندوق المهام الآتية المذكورة في المادة 5:

- التدخل في منح الضمانات لفائدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تنجز استثمارات في المجالات الآتية: إنشاء المؤسسات، تجديد التجهيزات، توسيع المؤسسة، أخذ مساهمات.
- تسيير الموارد الموضوعة تحت تصرفه، وفقا للنشرية والتنظيم المعمول بهما،
- إقرار أهلية المشاريع والضمانات المطلوبة،
- التكفل بمتابعة عمليات تحصيل المستحقات المتنازع عليها،
- متابعة المخاطر الناجمة عن منح ضمان الصندوق،
- تلقي بصفة دورية، معلومات عن التزامات البنوك والمؤسسات المالية التي تمت تغطيتها بضمانه. وفي هذا الإطار، يمكنه أن يطلب أية وثيقة يراها ضرورية ويتخذ أي قرار يكون في مصلحة الصندوق،
- ضمان متابعة البرامج التي تضمنها الهيئات الدولية لفائدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة،
- ضمان الاستشارة والمساعدة التقنية لفائدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المستفيدة من ضمان الصندوق.

4- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI): أنشأت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار بموجب الأمر رقم 01 - 03 مؤرخ في أول جمادى الثانية عام 1422 الموافق 20 أوت سنة 2001، يتعلق بتطوير الاستثمار، تنشأ لدى رئيس الحكومة وكالة وطنية لتطوير الاستثمار، تدعى في صلب النص "الوكالة". للوكالة أجل أقصاه ثلاثون (30) يوماً ابتداء من تاريخ إيداع طلب المزاي من أجل تزويد المستثمرين بكل الوثائق الإدارية الضرورية لإنجاز الاستثمار وتبليغ المستثمر بقرار منحه المزاي المطلوبة أو رفض منحه إياها، في حالة عدم الرد من قبل الوكالة أو الاعتراض على قرارها يمكن أن يقدم المستثمر طعناً لدى السلطة الوصية على الوكالة التي يتاح لها أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوماً للرد عليه، كما يمكن أن يكون قرار الوكالة موضوع طعن أمام القضاء. (الجريدة الرسمية، 2001، صفحة 5)

تتولى الوكالة في ميدان الاستثمارات وبالالاتصال مع الإدارات والهيئات المعنية على الخصوص المهام الآتية: (الجريدة الرسمية، 2001، الصفحات 7-8)

- ضمان ترقية الاستثمارات وتطويرها ومتابعتها،
- استقبال المستثمرين المقيمين وغير المقيمين وإعلامهم ومساعدتهم،
- تسهيل القيام بالشكليات التأسيسية للمؤسسات وتجسيد المشاريع بواسطة خدمات الشباك الوحيد اللامركزي،
- منح المزاي المرتبطة بالاستثمار في إطار الترتيب المعمول به،
- تسيير صندوق دعم الاستثمار المذكور في المادة 28،
- التأكد من احترام الالتزامات التي تعهد بها المستثمرون خلال مدة الإعفاء،
- يحدد تنظيم الوكالة وسيرها عن طريق التنظيم.

كما نذكر بعض الهيئات المكملة لأشطة الوكالة والمسهلة للقيام بوظائفها كآلاتي:

أ- الشباك الوحيد اللامركزي: ينشأ الشباك الوحيد ضمن الوكالة يضم الإدارات والهيئات المعنية بالاستثمار، يؤهل الشباك الوحيد قانوناً لتوفير الخدمات الإدارية الضرورية لتحقيق الاستثمارات، ويسهر على تبسيط إجراءات وشكليات تأسيس المؤسسات وإنجاز المشاريع، تنفيذ إجراءات التبسيط والتخفيف المقررة (الجريدة الرسمية، 2001، صفحة 8)

ب- المجلس الوطني للاستثمار: ينشأ المجلس الوطني للاستثمار يدعى في صلب النص " المجلس " يرأسه رئيس الحكومة، يكلف باقتراح استراتيجية تطوير الاستثمار

وأولوياتها ويفصل في الاتفاقيات وفي المزايا التي تمنح في إطار الاستثمارات، يقترح على الحكومة كل القرارات والتدابير الضرورية لتنفيذ ترتيب دعم الاستثمار وتشجيعه، يحث ويشجع على استحداث مؤسسات وأدوات مالية ملائمة لتمويل الاستثمار وتطويرها (الجريدة الرسمية، 2001، صفحة 7).

5- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM): بغرض محاربة البطالة وإنشاء مناصب شغل في المناطق الريفية والحضرية، وتدعيم قطاع المؤسسات الصغيرة، وبناء على التوصيات المقدمة خلال الملتقى الدولي المنعقد في ديسمبر 2002 حول موضوع " تجربة القرض المصغر في الجزائر " ومحاولة للاستفادة من تجربة أحمد يونس في بنغلادش، تم انطلاق منظومة القرض المصغر بموجب مرسوم رئاسي رقم 04-13 مؤرخ في 29 ذي القعدة عام 1424 الموافق 22 يناير سنة 2004، يتعلق بجهاز القرض المصغر وكذلك المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المتعلق بإنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وتحديد قانونها الأساسي. (الجريدة الرسمية، 2004، الصفحات 3-4).

القرض المصغر قرض يمنح لفئات المواطنين بدون دخل/ أو ذوي الدخل الضعيف غير المستقر وغير المنتظم خصوصا منهم حاملي الشهادات والنساء الماكثين في البيت لإحداث أنشطة تتوافق مع مكاسبهم المعرفية، وبالتالي المساهمة في محاربة البطالة والهشاشة في وسط المجتمع الجزائري. ويهدف إلى الإدماج الاقتصادي والاجتماعي للمواطنين المستهدفين عبر إحداث الأنشطة المنتجة للسلع والخدمات، بحيث يوجه هذا القرض إلى إحداث أنشطة بما في ذلك الأنشطة في المنزل، باقتناء العتاد الصغير والمواد الأولية اللازمة لانطلاق النشاط، ويحدد مبلغ الاستثمارات المنصوص عليه ب خمسين ألف دينار (50.000 دج) كحد أدنى، ولا يمكنه أن يفوق أربعمئة ألف دينار (400.000 دج).

4. المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية ومساهمتها في الحد من مشكلة البطالة
أعطت الجزائر اهتماما كبيرا للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث اعتبرت هذه المؤسسات عنصر أساسي لتطوير ونمو اقتصادها لما لها من دور أساسي ومساهمة كبيرة في توفير فرص عمل مناسبة.

1.4 تطور عدد مناصب الشغل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية خلال الفترة (2001-2020)

يعتبر قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من بين القطاعات الهامة والتي تساعد بشكل هام في توفير وخلق مناصب الشغل، ولقد برز دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عندما عدلت الحكومة عن سياسة التعيين الاجباري للخريجين في القطاع العمومي الذي كان يترتب على أثره بطالة مقنعة (بن دقفل، 2018، صفحة 295).

يوضح الجدول التالي تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطور عدد مناصب الشغل بها وكذا معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة (2001-2020):

الجدول رقم 01: تطور عدد مناصب الشغل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

الجزائرية ومعدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2020

السنوات	عدد المؤسسات ص م	نسبة التطور %	مناصب الشغل	نسبة التطور %	معدل البطالة %
2001	245348	53,82	524550	27,14	27.31
2002	261863	6,73	684342	30,46	25.66
2003	288587	10,21	705000	3,02	23.72
2004	312959	8,45	838504	18,94	17.66
2005	342788	9,53	1157856	38,09	15.27
2006	376767	9,91	1252707	8,19	12.51
2007	410959	9,08	1355339	8,19	13.79
2008	519526	26,42	1540209	13,64	11.33
2009	587494	13,08	1756964	14,07	10.17
2010	619072	5,38	1625686	-7,47	9.96
2011	659309	6,50	1724197	6,06	9.97
2012	711832	7,97	1848117	7,19	11.00
2013	777816	9,27	2001892	8,32	9.8
2014	852053	9,54	2157232	7,76	10.6
2015	934569	9,68	2371020	9,91	11.2
2016	1022621	9,42	2540698	7,16	10.5

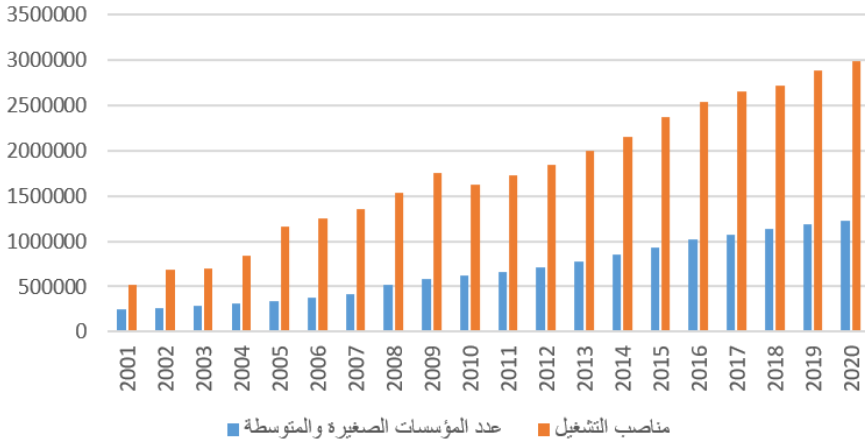
11.7	4,52	2655470	5,07	1074503	2017
11.6	2,59	2724264	6,27	1141863	2018
11.4	5,92	2885651	4,51	1193339	2019
14.2	3,60	2989516	3,16	1231073	2020

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على المصادر التالية:

- نشریات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وزارة الصناعة من سنة 2001 إلى سنة 2021.
- نشریات الديوان الوطني للإحصائيات من سنة 2001 إلى 2021.

ومن خلال الجدول السابق يمكن وضع الشكل التالي والذي يوضح تطور عدد مناصب الشغل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية كما يلي:

الشكل رقم 01: تطور عدد مناصب الشغل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية خلال الفترة 2001-2020



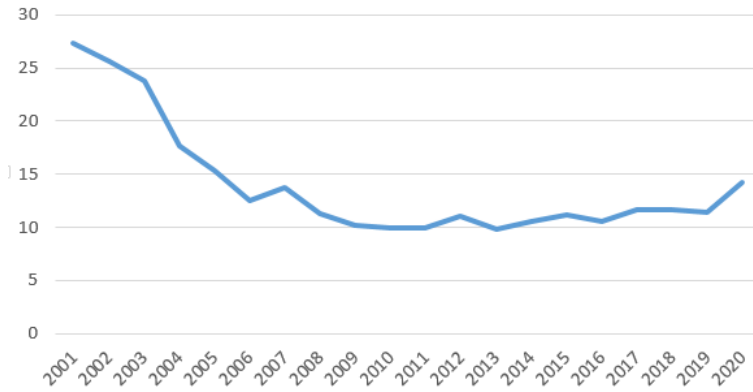
المصدر: من مخرجات Excel بالاعتماد على الجدول رقم 01.

من خلال الجدول (01) والشكل (01) الوارد أعلاه نلاحظ: أن تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تزايد مستمر من سنة إلى أخرى، حيث انتقل من 245348 مؤسسة سنة 2001 إلى 619072 مؤسسة سنة 2010، واستمرت وتيرة الارتفاع بنسبة تطور فاقت 9% في العديد من السنوات لتصل إلى 1231073 مؤسسة سنة 2020، وهذا نتيجة لاهتمام ودعم الجزائر لهذا القطاع عن طريق استراتيجيات مختلفة من برامج

مؤهلة لهذه المؤسسات وتوفير التمويل اللازم ووضع إصلاحات وآليات ساهمت بشكل واضح في ضمان استمراريته ونشاطه والاستفادة من عوائده على الاقتصاد الوطني وكذا على المجتمع ككل من توفير مناصب العمل، النمو والتطور في الاقتصاد، تطوير القطاع الصناعي وغيرها من العوائد رغم المشاكل التي تعيق هذا القطاع، وهذا ما أدى إلى زيادة مستمرة في مناصب الشغل تتوافق مع زيادة عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، حيث نرى أن عدد مناصب الشغل ارتفع من 524550 منصب سنة 2001 إلى 2989516 سنة 2020.

ولتوضيح تطور معدلات البطالة وضعنا الشكل التالي:

الشكل رقم 02: تطور معدلات البطالة في الجزائر (2001-2020)



المصدر: من مخرجات Excel بالاعتماد على الجدول رقم 01.

من البيانات الواردة في الشكل (02) والجدول (01) أعلاه نلاحظ: سنة 2001 كان معدل البطالة في أعلى مستوياته حيث بلغ 27,31% نظرا للظروف التي مرت بها الجزائر آنذاك، ثم تناقص المعدل بشكل ملحوظ ليصل سنة 2010 إلى 9,96%، في سنة 2012 نلاحظ ارتفاع معدل البطالة مقارنة بالسنتين الماضيتين حيث بلغ 11%، في حين شهدت سنة 2013 انخفاض في معدل البطالة (9.8%) وهو أدنى معدل مسجل خلال كل فترة الدراسة، ويعود ذلك إلى التدابير والسياسات التي انتهجتها الحكومة الجزائرية للنهوض بالتشغيل، ومن سنة 2014 نلاحظ بأن معدل البطالة عاود الارتفاع إلى المعدلات السابقة وبقي يتراوح بين 10.5 و 11.7% إلى غاية سنة 2020 أين شهد معدل البطالة أكبر قيمة له وقدر بـ 14.2%، وهذا نتيجة لجائحة كورونا التي اجتاحت العالم كله وخلفت آثارا سلبية على القطاع الاقتصادي الجزائري.

انطلاقاً مما سبق واستناداً على ما تم دراسته في الإطار النظري سنحاول بناء نموذج قياسي يعبر عن العلاقة بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومعدل البطالة في الجزائر اعتماداً على المناصب المستحدثة من طرفها.

ولأجل ذلك سنأخذ عينة تتكون من 20 مشاهدة ابتداء من سنة 2001 الى سنة 2020 حيث يكون فيها المتغير التابع هو معدل البطالة (TCH)، والمتغير المستقل يتمثل في عدد مناصب الشغل المستحدثة من طرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (EPME)، وبالاعتماد على برنامج Eviews 12 بينت نتائج اختبار ADF أن السلسلتين الزمئيتين محل الدراسة غير مستقرتين مما يستدعي ادخال اللوغاريتم على القيم من أجل التخلص من مشكلة عدم تجانس بيانات السلسلة الزمنية، وبعد اجراء التقدير باستخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط تحصلنا على النتائج الملخصة في الجدول التالي:

الجدول رقم 02: نتائج تقدير النموذج الخطي لمساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تخفيض معدل البطالة في الجزائر

Dependent Variable: TCH
Method: Least Squares
Date: 11/18/22 Time: 21:04
Sample: 2001 2020
Included observations: 20

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	4.363602	0.514305	8.484462	0.0000
EPME	-0.523046	0.082921	-6.307751	0.0000
R-squared	0.688515	Mean dependent var	1.121500	
Adjusted R-squared	0.671210	S. D. dependent var	0.141059	
S. E. of regression	0.080883	Akaike info criterion	-2.096975	
Sum squared resid	0.117758	Schwarz criterion	-1.997402	
Log likelihood	22.96975	Hannan-Quinn criter.	-2.077538	
F-statistic	39.78772	Durbin-Watson stat	0.379263	
Prob(F-statistic)	0.000006			

المصدر: مخرجات برنامج Eviews 12.

تشير نتائج التقدير الى أن:

$$TCH=4,36-0,52. EPME$$

$$(6,30-) (8,48)$$

$$R^2= 0,68 \quad F=39,78 \quad DW=0,37$$

تشير نتائج اختبار ستودنت T test إلى أن المعالم المقدره لكلا المتغيرين معنوية ذلك أنها أكبر من القيمة الجدولية 1.96 عند مستوى الدلالة 0.025 كما ان الاحتمالات المقابلة لها كلها أقل من 0.05.

بينما تشير قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0,68$) إلى أن النموذج المقدر يفسر النموذج الحقيقي في مقدار 68% وأما النسبة المتبقية 32% فتمثل بقية العوامل الأخرى التي لم تدرج في النموذج. كما تشير احصاءة فيشر ($F=39,78$) باحتمال 0.00 إلى معنوية المعالم المقدره مجتمعة في النموذج.

وسنتأكد من صلاحية النموذج بمجموعة اختبارات تشخيصية:

-اختبار عدم ثبات التباين: حسب هذا الاختبار فإن (Prob F) أكبر من 0.05 مما يشير إلى أن F ليست معنوية، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية بعدم ثبات التباين كما هو موضح في الجدول رقم 03.

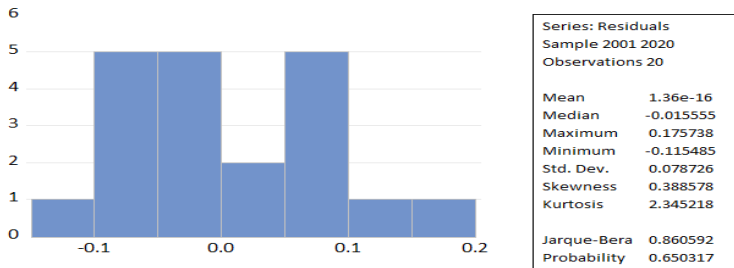
الجدول رقم 03: اختبار عدم ثبات التباين

Heteroskedasticity Test: White			
Null hypothesis: Homoskedasticity			
F-statistic	1.018826	Prob. F(2,17)	0.3820
Obs*R-squared	2.140654	Prob. Chi-Square(2)	0.3429
Scaled explained SS	1.166257	Prob. Chi-Square(2)	0.5581

المصدر: مخرجات برنامج Eviews 12.

-اختبار (Jarque- Bera): ويستخدم لمعرفة طبيعة توزيع البواقي للنموذج المقدر، وقد اتضح من خلال الشكل التالي أن قيمة الاحتمال تساوي 0.6503 وهي أكبر من 5%، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية بأن سلسلة البواقي تتمتع بالتوزيع الطبيعي.

الشكل رقم 03: اختبار التوزيع الطبيعي



المصدر: مخرجات برنامج Eviews 12.

نلاحظ أن قيمة الثابت في نموذج التقدير موجبة وهذا مقبول اقتصاديا، وجود علاقة عكسية بين مناصب التشغيل ومعدل البطالة، حيث أن ارتفاع مناصب التشغيل في

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بـ 1% سوف يؤدي إلى انخفاض معدل البطالة بـ 0.52%.

ومن كل ما سبق يمكن القول أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية خلقت مناصب عمل جديدة واستطاعت تغطية الطلب المتزايد على العمل في فترات قصيرة وبتكاليف منخفضة، لكن ذلك لم يكن بالقدر الكافي مما جعلها تساهم في التخفيف من معدل البطالة في الجزائر وليس الحد من مشكلة البطالة تماما، حيث أن معدل البطالة في الجزائر لا يزال مرتفعا، ويرجع ذلك إلى أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تواجه العديد من العراقيل والصعوبات التي تقف أمام تحقيق أهدافها الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر وتهدد استمراريتها وبقائها.

2.4. الصعوبات والعراقيل التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

رغم التزايد المستمر في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر إلا أنها تواجه صعوبات وعراقيل تحد من استمراريتها وبقائها تتمثل في: (بن دقفل، 2018، الصفحات 286-289) (بتصرف)

- 1- عدم حماية المنتج الوطني من التدفق الفوضوي للسلع المستوردة: إن ما يميز الاقتصاد في الجزائر هي ظاهرة الاستيراد الفوضوي التي شملت كل شيء، الأمر الذي ساهم في خلق مناخ يقف كواحد من محددات النمو أمام المؤسسة الجزائرية الصغيرة.
- 2- مشكلة التمويل والائتمان: حيث إن جل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعاني عجزا على مستوى الخزينة، كما أن هناك مشاكل فيما يخص تمويل الاستثمار.
- 3- مشكل العقار الصناعي والقطاع الموازي: رغم الهبات المكلفة بتسهيل عملية اقتناء العقار الصناعي في الجزائر للمستثمرين سواء المحليين أو الأجانب، بقي العقار الصناعي في الجزائر أكبر العناصر الكابحة لنشاط المؤسسات الوطنية بشكل عام والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بشكل خاص
- 4- مشكل الإجراءات الإدارية: لا تزال الإدارة في الجزائر تعتمد بشكل كبير على أنماط التسير القديمة المتميزة بالبطء والتعقيد في إجراءاتها والتركيز على الشكليات.
- 5- مشاكل التموين: إن التموين بالمواد الأولية والمنتجات نصف المصنعة خاصة المستوردة منها يمثل أحد المشاكل الحقيقية التي تعاني منها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

6- ضعف تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر: تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر باستعمال تكنولوجيا بسيطة وتقليدية للغاية وبانخفاض الإنتاجية وضعف الجودة وصغر الأسواق المحلية التي تخدمها.

7- المشكلات التسويقية: وتتمثل فيما يلي:

* **مشكلات تسويقية خارجية:** مثل مشكلة تفضيل المستهلك للمنتجات الأجنبية، مشكلة المنافسة بين المنتجات المستوردة ومثيلاتها من المنتجات الوطنية،

* **مشكلات تسويقية داخلية:** كمثل مشكلة عدم اهتمام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بدراسة السوق المتوقع لتصريف سلعهم وخدماتهم؛ مشكلة نقص الكفاءات التسويقية ونقص القوى البيعية عموماً؛

8- المشاكل والمعوقات المتعلقة بالعمالة المدربة: تفتقر المؤسسات المتوسطة والصغيرة إلى الإطارات الفنية وصعوبة في اجتذاب أصحاب الخبرات والمهارات وذلك بسبب ارتفاع أجور هذا النوع من العمالة وتفضيلها العمل في المؤسسات الكبيرة وأيضاً ضعف التوجه نحو تحديث وتجديد الخبرات والمهارات داخل المؤسسة وعدم ملائمة نظم التعليم والتدريب لمتطلبات التنمية في هذه المؤسسات بالإضافة إلى محدودية مجالات التدريب.

9- المشاكل والمعوقات المتعلقة بالمعلومات والتطور التكنولوجي: تعاني المؤسسات الصغيرة والمصغرة من نقص شديد في المعلومات والبيانات التي تمكنها من اتخاذ قرار الاستثمار على أسس اقتصادية رشيدة، مما يترتب عدم إدراكها لفرص الاستثمار المتاحة أو جدوى التوسع أو تنويع النشاط، كما أن عدم الإلمام بتطورات الإنتاج والطلب السوقي وحجم الواردات المناظرة ومستويات الأسعار وغيرها من المتغيرات الاقتصادية يجعل من الصعوبة تحديد سياسات الإنتاج والتسويق التي تمكنها من تدعيم قدراتها التنافسية في السوق أو علاقاتها التكاملية مع المؤسسات الكبيرة.

10- التنافسية العالمية والتكتلات الاقتصادية: سيقود الانفتاح على العالم الخارجي ورفع القيود أمام حركة التجارة الدولية إلى تزايد المنافسة في القطاعات الاقتصادية المختلفة، مما يستدعي انطلاق روح الإبداع والتطوير والحفاظ على الجودة الشاملة للخدمات والسلع المقدمة كي تستطيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة غزو الأسواق العالمية أو على الأقل حماية نفسها من غزو المؤسسات الأجنبية.

3.4. آليات تفعيل مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من مشكلة البطالة

بالجزائر

تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا إيجابيا وفعالا في توفير مناصب الشغل ومن ثم المساهمة في الحد من مشكلة البطالة من جهة ولتقوية تنافسيتها وتحسين أدائها من جهة أخرى ومن خلال تطرقنا لواقع هذه المؤسسات بالجزائر نؤكد أنه من الضروري اتخاذ العديد من الإجراءات والتدابير سواء على مستوى المؤسسة في حد ذاتها أو على مستوى البيئة الخارجية ومن أهم هذه التدابير نذكر: (بن العايش، 2018، الصفحات 143-144)

1- تأهيل الموارد البشرية: يمثل العنصر البشري أساس العملية الإنتاجية، وبالتالي فهو يحتاج إلى دورات تكوينية وتدريبية لتطوير إمكانيته الفنية والمهارية للاستجابة للاحتياجات المتنوعة والمتزايدة للمتعاملين معها باعتبار أن مخرجات النظام التعليمي والتكويني هي مدخلات الجهاز الإنتاجي.

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،

3- تأهيل النظام القانوني والجبائي: من خلال الاهتمام بتطوير وترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومع صدور القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سنة 2001، 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 الاهتمام 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.

5- تأهيل المحيط الإداري بكل مكوناته: أي تأهيل كل الإدارات ذات العلاقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أجل أن تتقبل بل تعمل على تطوير وتنمية فكر الاستثمار الخاص في شكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتحقيق الأهداف الوطنية المسطرة في هذا المجال.

6- إنشاء بنوك متخصصة في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: ويختص هذا النوع من البنوك والمؤسسات المالية في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نظرا لأن طبيعة تمويلها تختلف إلى حد ما من الأنواع الأخرى للمؤسسات الاقتصادية وذلك لطبيعة وخاصة نشاط المؤسسات الصغيرة المتوسطة. والأكثر أهمية من كل ذلك هو العمل الجاد على التطبيق الفعلي لكل هذه الآليات التي لا زال الكثير منها طموح نظري لا غير.

5. خاتمة:

أصبحت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تشكل عاملا مهما في دعم وتنمية وتنشيط الاقتصاد الوطني، من خلال مساهمتها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وذلك بتأثيرها على العديد من المجالات كالصناعة والخروج من التبعية للمحروقات وكذا توفيرها لمناصب شغل جديدة مما من شأنه خفض معدلات البطالة. لهذا قامت الجزائر بالعديد من الاجراءات لدعم هذا القطاع من خلال استحداث اجهزة تدعم وترافق أصحاب المشاريع والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

من خلال دراستنا لهذا الموضوع تمكنا من التوصل للنتائج التالية:

- أخذت الجزائر العديد من الاجراءات لمكافحة والحد من البطالة.
- توفر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العديد من مناصب الشغل.
- شهد عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر تزايدا كبيرا وملحوظا خاصة خلال السنوات الأخيرة الماضية.
- رغم الدعم التي تلقتها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلا إنها لازالت تواجه العديد من الصعوبات في مسارها.

- تزداد نسبة مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل سنويا إلا أنها لم تستطع الحد من مشكلة البطالة في الجزائر.
- كما يمكن ادراج المقترحات التالية:
- تطوير وتنشيط اجراءات انشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- العمل على دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ومحاولة دمج هاته المؤسسات مع بيئتها الخارجية الدولية والإقليمية وتوفير التقنيات التكنولوجية اللازمة.
- ربط مسارات التكوين الجامعي بمتطلبات الاقتصاد الجزائري وتمية روح المقاوالية لدى الشباب وتشجيعهم للتوجه نحو انشاء مؤسساتهم الصغيرة.
- المرافقة الفعلية والمستمرة للقائمين على هذا النوع من المؤسسات قبل واثناء وبعد انشائها وتحفيزهم على خلق فرص عمل والاستفادة من التجارب السابقة.
- العمل على الاستفادة من الخبرات والتجارب العالمية في مجال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومكافحة البطالة.
- اتاحة المعلومات الدقيقة والشفافة حول قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أجل تحقيق دراسات ونتائج واقعية مع تفعيل دور الاعلام الاقتصادي.

6. قائمة المراجع:

- أحمد السعودي، وأحمد طاهر، (2008)، البطالة المشكلية والحل، المحروسة للنشر والخدمات الصحفية والمعلومات، مصر (القاهرة).
- الجريدة الرسمية الجزائرية، (07 جويلية 1994)، المواد 02-05، العدد 44.
- الجريدة الرسمية الجزائرية، (11 سبتمبر 1996)، المواد 01-04، 06، 12، العدد 52.
- الجريدة الرسمية الجزائرية، (13 نوفمبر 2002)، المواد 01-06، العدد 74.
- الجريدة الرسمية الجزائرية، (15 ديسمبر 2021)، المواد 05-07، العدد 77.
- الجريدة الرسمية الجزائرية، (15 ديسمبر 2001)، المواد 05-07، العدد 77.
- الجريدة الرسمية الجزائرية، (22 أوت 2001)، المواد 06، 19، 28، العدد 47.
- الجريدة الرسمية الجزائرية، (25 جانفي 2004)، المواد 02-07، العدد 06.
- الحصيلة السنوية، وزارة المؤسسات المصغرة والناشئة، 2021/2020.
- طارق عبد الرؤوف عامر، (2015)، أسباب وأبعاد ظاهرة البطالة وانعكاساتها السلبية على الفرد والأسرة والمجتمع ودور الدولة في مواجهتها، الطبعة الثانية، دار اليازوري العلمية، الأردن.

- عمر بن دادة، (2017)، مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية في الحد من مشكلة البطالة، مجلة المنتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية، المجلد 01/العدد 01، جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج، الجزائر، ص 41-57.
- عيسى رحيمي، عادل قرقاد، ونصر الدين العايب، (2018)، ظاهرة البطالة: مفهومها، أسبابها وأثارها، مجلة ارتقاء للبحوث والدراسات الاقتصادية، المجلد 01/العدد 00، جامعة الشاذلي بن جديد الطارف، الجزائر، ص 142-151.
- فاطمة بن العايش، (2018)، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة آلية للحد من أزمة البطالة بالجزائر - الاستفادة من التجارب العالمية، مجلة التنمية الاقتصادية، المجلد 03/العدد 02، جامعة باجي مختار عنابة، الجزائر، ص 127-146.
- كمال بن دقفل (2018)، دراسة تقييمية لوضعية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر-إشارة الى أهم العراقيل والصعوبات، مجلة العلوم الادارية والمالية، المجلد 02/ العدد 01، جامعة الوادي، الجزائر، ص 277-297.
- محفوظ مراد، (2019)، خصوصية المؤسسات وظاهرة البطالة، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن.
- ناصر دادي عدون، وعبد الرحمن العايب، (2010)، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد: من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر. نشریات الديوان الوطني للإحصائيات من سنة 2010 إلى 2021.
- نشریات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من وزارة الصناعة للفترة 2010 إلى غاية 2021.
- Anthony Giddens, (2006), Sociology, Polity Press, Cambridge.*