**جامعة المسيلة**

**كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير**

**مخبر الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر**

ملتقى دولي حول:

**إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة**

**مداخلة بعنوان** **:** **مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تخفيض معدلات البطالة بالجزائر**

**من إعداد الأستاذين:**  - براهيمي حياة المركز الجامعي برج بوعريريج

- جعيجع نبيلة جامعة المسيلة

**الملخص**

تعتبر البطالة مشكلا كبيرا تواجهه الدول المتقدمة والنامية على حد ساء، فهي تشكل عائقا تنمويا كبيرا، وسببا رئيسيا في تهديد استقرار العديد من الأنظمة والحكومات خاصة في ظل زيادة معدلات النمو الديموغرافي، وتزايد عدد حاملي الشهادات والكفاءات وخريجي الجامعات، لذا كان لزاما على الحكومات اتخاذ الإجراءات اللازمة و إتباع سياسات واستراتيجيات تحد من هذه الظاهرة.

ومن بين هذه السياسات توجه الدول نحو الاهتمام بالمشاريع الصغيرة والمتوسطة، لما تتمتع به من مزايا تزيد مرونتها تأقلمها مع المحيط الاقتصادي، ولعل أهم هذه الدول اليابان.

والجزائر على غرار هذه الدول زاد اهتمامها بهذا النوع من المشاريع ، بعدما فشلت في تحقيق المستوى المطلوب من التنمية عند اعتمادها على المشاريع الكبرى أو الصناعات المصنعة، وما تمخض عنها من مشاكل، ولعل أهمها مشكل تسريح العمال الذي ساعد على زيادة معدلات البطالة.

تهدف هذه الورقة البحثية إلى دراسة الإشكالية التالية:

**ما مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في انخفاض معدلات البطالة بالجزائر؟**

ولمعالجة هذه الإشكالية سوف نحاول الإجابة على التساؤلات التالية:

* ما المقصود بالبطالة، وما هي أنواعها؟
* ما هو واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر؟
* ما هي البرامج والآليات المعتمدة للحد من ظاهرة البطالة بالجزائر؟

**الكلمات المفتاحية:** التنمية، البطالة، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

**LA CONTRIBUTION DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES DANS LA DINUTION DES TAUX DE CHOMAGE EN ALGERIE**

**Résumé**

Le chômage est considéré comme un grand problème auquel doit faire face les pays développés et en voie de développement à part égale. Il constitue un grand obstacle au développement et un e des causes majeures dans la menace de déstabilisation des systèmes et des gouvernements, surtout avec les taux de croissance démographique, l’augmentation des titulaires de diplômes et des compétences universitaires. Pour cela, il a été impératif pour les gouvernements de prendre les dispositions nécessaires ; de suivre les politiques et stratégies adéquates afin de limiter ce phénomène.

Et parmi ces politiques, les pays ont dirigé leur attention sur les projets des moyennes et petites entreprises avec tout ce qu’elles recèlent comme qualités qui augmentent leur flexibilité d’adaptation avec l’environnement économique. Et peut-être que le plus importants de ces pays est le japon.

L’Algérie à l’instar de ces pays a accru son intérêt pour ce genre de projets après qu’elle ait échoué à atteindre le niveau souhaité de développement en adoptant les grands projets ou l’industrie avec tout ce que cela avait engendré comme problème dont les plus importants est sans doute le licenciement des travailleurs. Licenciement qui a contribué à augmenter les taux de chômage.

Cette fiche de recherche vise à étudier la problématique suivante : quel est le degré de contribution des petites et moyennes entreprises dans la diminution des taux de chômage en Algérie ?

Et pour traiter cette problématique, nous allons essayer de répondre à ces questionnements :

* Qu’entendons-nous par le chômage et quels sont ses types ?
* Quelle est la réalité des petites et moyennes entreprises en Algérie ?
* Quels sont les programmes et les mécanismes adoptés afin d’endiguer ce phénomène en Algérie ?

**Mots clés :**

Le développement, le chômage, petites et moyennes entreprises..

**I-البطالة**

**1-تعريف البطالة .**

**تعريف منظمة العمل الدولية:** " العاطل عن العمل هو ذلك الفرد الذي يكون فوق سن معينة بلا عمل و هو قادر على العمل و راغب فيه و يبحث عنه عند مستوى أجر سائد لكنه لا يجده (1)

**أما البطالة في النظرية الإقتصادية** فهي تشير إلى ذلك العجز في سوق العمل الناتج عن زيادة عرض العمل عن الطلب عنه خلال فترة معينة من الزمن ، حيث يمثل العمال أو الراغبين و القادرين على العمل العرض بينما يمثل أرباب العمل الطلب ، ويحدد الفرق بين العرض والطلب عدد البطالين ، ويمثل هؤلاء تلك الفئة التي لا تباشر عملا ما ، لكنها تكون دائما في حالة انتظار أي تترقب دائما فرصة الحصول على عمل

**معدل البطالة**

و هو مؤشر يبين لنا التغيرات التي تحدث في عدد البطالين داخل اقتصاد معين ، كما يمكننا من معرفة كيفية استخدام اليد العاملة المتاحة ، ويتم حسابه وفق الصيغة التالية :

**معدل البطالة = )عدد البطالين/القوى الناشطة( \* 100**

**2-أنواع البطالة**

**\*البطالة الاحتكاكية:** هي البطالة التي تحدث بسبب التنقلات المستمرة للعاملين في المناطق و المهن المختلفة الناتجة عن تغيرات في الاقتصاد الوطني ، يتمتع العمال المؤهلين العاطلين بالالتحاق بفرص العمل المتاحة ، وهي تحدث نتيجة لنقص المعلومات الكاملة لكل الباحثين عن فرص العمل و أصحاب الأعمال ، كما تكون بحسب الوقت الذي يقضيه الباحثون عن العمل(2)

**\* البطالة الهيكلية:** هي البطالة التي تنشأ بسبب الاختلاف و التباين القائم بين هيكل توزيع القوى العاملة وهيكل الطلب عليه ، يقترن ظهورها بإحلال الآلة محل العنصر البشري مما يؤدي إلى الاستغناء على العديد من العمال كما أنها تحدث بسبب التغييرات في قوة العمل و دخول المراهقين و الشباب إلى سوق العمل بأعداد كبيرة(3)

ينشأ هذا النوع من البطالة نتيجة لتحولات اقتصادية و التي تحدث من حين لآخر في هيكل الاقتصاد كاكتشاف موارد جديدة أو وسائل إنتاج أكثر كفاءة ، ظهور سلع جديدة تحل محل سلع قديمة(4).

**\* البطالة الدورية أو الموسمية:** ينشأ هذا النوع من البطالة نتيجة ركود قطاع العمال ، وعدم كفاية الطلب الكلي على العمل ، و قد تنشأ نتيجة لتذبذب الدورة الاقتصادية ، يفسر ظهورها بعدم قدرة الطلب الكلي على استيعاب أو شراء الإنتاج المتاح مما يؤدي إلى ظهور الفجوات الانكماشية في الاقتصاد المعني بالظاهرة .

تعادل البطالة الموسمية الفرق الموجود بين العدد الفعلي للعاملين و عددهم المتوقع عند مستوى الإنتاج المتاح و عليه فعندما تعادل البطالة الموسمية الصفر فإن ذلك يعني أن عدد الوظائف الشاغرة خلال الفترة يساوي عدد الأشخاص العاطلين عن العمل(5)

**\* البطالة الاختيارية و البطالة الإجبارية:**

البطالة الاختيارية هي الحالة التي ينسحب فيها الشخص من عمله بمحض إرادته لأسباب معينة ، أما الإجبارية فهي توافق تلك الحالة التي يجبر فيها العامل على ترك عمله دون إرادته مع أنه راغب و قادر على العمل عند مستوى أجر سائد ، و قد تكون البطالة الإجبارية احتكاكية أو هيكلية (6)

**\* البطالة المقنعة و البطالة السافرة:**

تنشأ البطالة المقنعة في الحالات التي يكون فيها عدد العمال المشتغلين يفوق الحاجة الفعلية للعمل مما يعني وجود عمالة فائضة لا تنتج شيئا ، حيث أنها إذا ما سحبت من أماكن عملها فإن حجم الإنتاج لا ينخفض أ ما البطالة السافرة فتعني وجود عدد من الأشخاص القادرين و الراغبين في العمل عند مستوى أجر معين لكن دون أن يحددوه ، فهم عاطلون تماما عن العمل ، قد تكون البطالة السافرة احتكاكية أو دورية(7).

**\* البطالة الطبيعية:** تشمل البطالة الطبيعية كل من البطالة الهيكلية و البطالة الاحتكاكية و عند مستوى العمالة الكاملة و يكون الطلب على العمل مساويا لعرضه ، أي عدد الباحثين على العمل مساوي لعدد المهن الشاغرة أو المتوفرة ، أما الذين هم في حالة بطالة هيكلية أو احتكاكية فيحتاجون لوقت حتى يتم إيجاد العمل المناسب و عليه فإن مستوى البطالة الطبيعي يسود فقط عندما يكون التشغيل الكامل(8).

**3- أسباب البطالة في الجزائر**

**أ-** بإجراء مقارنة بين الأسباب التي تقف وراء البطالة في الجزائر قبل و أثناء برنامج التعديل الهيكلي يتضح أنها لم تتغير في مجملها كثيرا ، وذلك أن مخزون البطالة يعود أساسا إلى فترة ما قبل الإصلاح الهيكلي و إن كان هذا الأخير قد ساهم في تفاقمها بشكل أو بآخر بسبب التسريح الجماعي للعمال

**ب-** بما أن الجزائر تعتمد في صادراتها الخارجية على المحروقات فإن انخفاض الصادرات خارج المحروقات يكون له آثار انكماشية مضاعفة على مستويات الدخل و العمالة خاصة في النشاطات المرتبطة بقطاع التصدير.

ج- نقص مصادر التمويل لإنعاش و تمويل المشاريع الاقتصادية ، وهذا راجع لضعف أداء الجهاز الإنتاجي و ضآلة الادخار لمختلف الأعوان الاقتصاديين بسبب انخفاض القدرة الشرائية للعائلات ، إضافة إلى نظام الفوائد المطبق في البنوك

د-أزمة المدفوعات الخارجية التي عرفتها الجزائر وذلك لمدى تأثير خدمات الديون و الشروط القاسية التي تفرضها المؤسسات المالية و الدولية بموجب الإصلاح و الإنعاش الاقتصادي و التي تتميز بارتفاع التكلفة الاجتماعية و ما يصاحبها من تسريح جزئي و جماعي للعمال ، وعليه فإن مستويات التشغيل لليد العاملة تكون في تناقص مستمر.

ه-الصيغة التعاقدية للتشغيل مما يعني انخفاض مناصب العمل الدائمة إن لم نقل انعدامها في بعض الأنشطة الاقتصادية بسبب تجميد آلية التوظيف الدائم ، خاصة في قطاع الإدارة و الخدمات

و- تباطؤ المشاريع الاقتصادية و تأخر آجال تسليمها يؤدي إلى زيادة التكاليف التي يصعب تحملها ، مما يؤدي في النهاية إلى حل أو غلق المؤسسات المعنية و ما سينتج عنها من حالات التسريح الجماعي و والفردي للعمال .

ز-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.

ح-غياب التنسيق و التكامل بين الهيئات و الإدارات المشرفة على تخطيط القوى العاملة مثل: مراكز الدراسات والأبحاث.

**II-المؤسسات الصغيرة والمتوسطة**

**1-مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:**

**-** **تعريف البنك الإحتياطي الفدرالي:** يضع البنك تعريفا محددا للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة على أساس تقديم المساعدات لها فيعرفها على أنها " المنشآت المستقلة في الملكية و الإدارة و تستحوذ على نصيب محدود من السوق(9).

**تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في اليابان**

اعتمدت اليابان في تعريفها حسب القانون الأساسي حول المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لعام 1963 على معياري رأس المال و اليد العاملة فهذه المؤسسات لا يتجاوز رأس مالها المستثمر 100 مليون ين ، ولا يتجاوز عدد عمالها 300 عامل أما التقسيم المعتمد حسب القطاعات نجد(10) :

\*المؤسسات الصناعية و المنجمية و باقي الفروع : يكون رأس المال المستثمر أقل من 100 مليون ين و عدد العمال لا يفوق 300 عامل .

\*التجارة بالجملة : رأس المال لا يفوق 30 مليون ين و عدد العمال أقل من 100 عامل .

\*التجارة بالتجزئة و الخدمات : رأس المال لا يفوق 10 مليون ين وعدد العمال أقل من 50عامل .

**تعريف الإتحاد الأوروبي**

عرفها على أنها تلك المؤسسات التي تراعي مبدأ الاستقلالية و تضم كل المؤسسات التي لا يتجاوز نسبة التحكم في رأسمالها أو في حقوق التصويت 25 % و قد فرق بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فالمتوسطة تشغل أقل من 250 عامل و لا يتجاوز رقم أعمالها 40 مليون أورو ، أما الصغيرة فهي تلك التي تشتغل أقل من 50 عامل و رقم أعمالها 7 مليون أورو أما الصغيرة جدا فلا يتجاوز عدد عمالها 10 عمال.(11)

**تعريف الأمم المتحدة .**

استندت في دراستها لتعريف هذه المؤسسات على معيار العمالة و الحجم أوردت التعاريف التالية لأغراض هذه الدراسة(12):

**\*المؤسسات البالغة الصغر:** هي كل عمل تجاري يستخدم ما بين شخص واحد و خمسة أشخاص ، وتقسم هذه المؤسسة ببساطة أنشطتها إلى حد يسمح بإدارتها مباشرة على أساس العلاقة بين شخص وشخص آخر

**\*المؤسسات الصغيرة :** يقصد بها العمل التجاري الذي يستخدم ما يتراوح ما بين 6 و50 شخصا و يكون لهذا العمل غالبا عدد من خطوط النشاط و من المتضرر أن يكون له أكثر من موقع مادي واحد

**\*المؤسسات المتوسطة:** وتعرف على أنها تلك المؤسسة التي تستخدم ما بين 51 و 250 عاملا و يكاد يكون من المؤكد أن تعمل هذه المؤسسة في أكثر من موقع.

**تعريفها في الجزائر .**

حسب القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالجزائر ، و في المادة 4 منه تعرف المؤسسة الصغيرة و المتوسطة مهما كانت طبيعتها بأنها مؤسسة إنتاج السلع أو الخدمات ، تشغل من 1 إلى 250 عامل ، و لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي ملياري ( 2 مليار) دينار جزائري أولا يتجاوز مجموع حصيلتها 500 مليون دينار تستوفي شروط الاستقلالية(13)

والجدول التالي يوضح تفصيل الحدود الفاصلة بين المؤسسات المصغرة و المؤسسات الصغيرة

والمتوسطة في النص القانون على النحو التالي:

**جدول (1): تعريف المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **عدد العمال** | **رقم الأعمال السنوي** | **مجموع الحصيلة السنوية** |
| **مصغرة** | من 1إلى 9 | أقل من 20مليون دج | لا يتجاوز 10 ملايين دج |
| **صغيرة** | من 10 إلى 49 | لا يتجاوز 200 مليون دج | لا يتجاوز 100 مليون دج |
| **متوسطة** | من 50 إلى 250 | أقل من 200 مليون و2 مليار دج | بين 100 و500 مليون دج |

**المصدر :** القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة رقم 01 - 08 المؤرخ في 12-12 -2001 ص.ص 8- 9.

**2**- **دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة**

**أ- الدور الاقتصادي:** يتمثل في(14):

\*توفر هذه المشروعات مصدر منافسة محتمل و فعلي للمشروعات الكبيرة التي تعمل في نفس المجال ونفس السوق و تقلل من قدرة هذه الأخيرة على التحكم في الأسعار الأمر الذي ينعكس إيجابا على القوة الشرائية لدخل المستهلك.

\*تعتبر هذه المشروعات المصدر الرئيسي لتوفير الوظائف في الاقتصاديات النامية و المتطورة على حد سواء فالمشروعات الصغيرة هي الخطوة الأولى للرياديين و المبدعين من الفقراء و ذوي الدخل المحدود والباحثين عن العمل

\*تعتبر هذه المشروعات الآلية الأنسب على الإطلاق في الحد من البطالة من خلال التوظيف الذاتي

\*تعتبر هذه المشروعات نواة أساسية للمشروعات الكبيرة فالمشروع الصغير عندما ينمو و يتطور يصبح مشروع متوسط و المتوسط يتحول إلى مشروع كبير .

\*تعتبر هذه المشروعات من المجالات الخصبة لتطوير الإبداعات و الأفكار الجدية و مجالا خصبا للرياديين و المبدعين .

\*تساهم هذه المشروعات في تزويد فئة الفقراء بسلع ذات نوعيات متباينة و بأسعار مناسبة.

\*تعمل هذه المشروعات كحلقة وصل حيث أن معظم الوظائف الجديدة تستحدث في المشروعات الصغيرة و المتوسطة ، ومع مرور الوقت و تكوين اكتساب ومهارات جديدة ينتقل العمال من هذه المشروعات إلى المشروعات الكبيرة و بأجور أعلى

\*تعتبر المشروعات الصغيرة نواة بزوغ و نشوء القطاع الخاص .

\*تعمل المشروعات الصغيرة على الحفاظ على التوازن التنموي في المناطق الريفية أو الأقل نموا ، الأمر الذي يساعد في الحد من الهجرة إلى المدن، كما تؤدي إلى استغلال الموارد المتاحة في البيئة المحلية نتيجة اعتمادها على الأسواق المحلية

\*تساعد هذه المشروعات في الحفاظ على التوازن التجاري و ميزان المدفوعات و تعزيز الناتج المحلي حيث تساهم في دعم الصادرات و إحلال المستوردات و مد الاقتصاديات بالعملة الصعبة وزيادة الاكتفاء الذاتي و تعزيز الثقة بالنفس و تقليل الأعباء على الموازنة العامة للدولة.

\*أسلوب متميز لإعادة توزيع الدخل بين أفراد المجتمع عن طريق إتاحة فرص للجميع.

تحافظ على الأعمال التراثية ( حرفية ، يدوية ) التي تمثل أهمية قصوى للاقتصاد وتنمية هذه المشروعات الحرفية التقليدية الصغيرة بفتح الأبواب لتشغيل الشباب خاصة المرأة و أيضا تفتح أبوابا للتصدير بكميات كبيرة تدر دخلا للاقتصاد الوطني.

**ب-الدور الاجتماعي :**(15)

\*تساعد على تطوير أفراد المجتمع و الإنتقال بهم إلى درجة الإعتماد على الذات بدلا من الإعتماد على الآخرين .

\*يساعد في القضاء على المشاكل الإجتماعية المرتبطة بالفقر و البطالة مما يؤدي إلى الإنتقال و التدرج في المستويات الإجتماعية بسهولة حيث أن الأثر المالي لهذه المشروعات يؤدي إلى تحسين مستوى ملكيتهم ومستواهم الصحي و التعليمي .

3- **أهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة**

\***توفير فرص عل جديدة:**إذ تعتبر الم ص م منتجة لفرص العمل بسبب استخدامها لفنون إنتاج بسيطة وتتطلب يد عاملة كثيفة.

\*تقديم سلع وخدمات بأسعار معقولة لذوي القدرة الشرائية المنخفضة

\*قدرة هذه المؤسسات على العمل في مجال الصناعة الحرفية والاستهلاكية مما يؤدي إلى تغطية السوق المحلي وتحقيق الاكتفاء الذاتي.

\*المساهمة في تشجيع المبادرات الفردية

\*المساهمة في التنمية الجهوية والريفية بسبب صغر حجم هذه المؤسسات،إذ يمكن إنشاءها بسهولة في مناطق جغرافية متعددة بعيدة عن المناطق الصناعية كما أنها تميل إلى استخدام تقنيات محلية وهذا ما يجعلها مرنة

**4-مميزات المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .**

**أ- في مجال التنظيم والتسيير**

يتميز الهيكل التنظيمي للمؤسسة الصغيرة و المتوسطة بهيكلة بسيطة و أقل تعقيدا من المؤسسات الكبيرة ، فالقرار يتخذ من طرف المالك (المسير) ، فهو يتخذ بسرعة عكس المؤسسة الكبيرة ففي اقتصاد يميزه التنافس الشديد و المنافسة فيه لا نقاش بالحجم بل بالسرعة في اتخاذ القرارات و تحمل النتائج ، ورد فعل سريع على التغيرات والمستجدات الحادثة التي تعزز مسيرة و استمرارية المؤسسة أما من حيث التسيير فغالبا ما يكون مالك هذا النوع من المؤسسات مسيرا لها ، حيث يكون مرتبطا ومندمجا أكثر بنشاط عمله ، وبدرجة أعلى من بعض مسيري المؤسسات الكبيرة

**ب- في مجال العمل :**

أغلب المجالات التي تشترط فيها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تتميز بكثافة العمل و استخدام أدوات إنتاج بسيطة ، وهي تتماشى مع وفرة اليد العاملة و ندرة رأس المال و هما الظاهرتين السائدتين في معظم الدول النامية .

**ج- في مجال التمويل والاستثمار :**

نظرا لطبيعة الملكية في هذه المؤسسات فإن عملية التمويل تقع على عاتق المالك / المسير و خاصة و أن هذه المؤسسات تتميز بانخفاض حجم الاستثمارات اللازمة لإقامتها ،فيعتمد على التمويل الذاتي أو القروض لدى الأصدقاء و أفراد العائلة ، وإن كانت تجد صعوبات في الحصول على التمويلات المطلوبة من البنوك لتوسيع نشاطها و هذا لسببين هما :

\*عدم قدرة أصحاب المشاريع أو المؤسسات الصغيرة على تقديم ملفات بنكية تخضع للشروط المطلوبة

\*عدم توفر الضمانات البنكية المطلوبة للحصول على قرض .

**5-أشكال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:** يمكن تصنيفها حسب عدة معايير وهي:

**أ-حسب المعيار القانوني:**تنقسم إلى**:**

**\*مؤسسات فردية:** وهي مؤسسة يملكها ويديرها فرد واحد، حيث يقوم باتخاذ جميع القراراتوفي المقابل يحصل على الارباح وهو المسؤول عن جميع الالتزامات وديون المؤسسة

**\*مؤسسات الشركات:** هي مؤسسات تعود ملكيتها إلى أكثر من شخصين وهي تنقسم إلى(17):

**-شركات الأشخاص:**هي شركات تعود ملكيتها لعدد من الأشخاص وهي تشمل على شركات التضامن وشركات التوصية البسيطة

**-شركات الأموال:** وتتميز بأنه لا أثر للإعتبار الشخصي فيها ورأس مالها مقسم إلى أسهم قابلة للتداول، وتضم شركات التوصية بالأسهم وشركات المساهمة.

**-شركات ذات المسؤولية المحدودة**:وهي تجمع بين خصائص الشركتين السابقتين ، إذ هناك من يعتبرها شركات أشخاص لوجود حصص للشركاء وليس أسهما، وهناك من يعتبرها شركات أموال بسبب المسؤولية المحدودة في رأس مال الشركاء وممتلكات الشركة

**ب- حسب طبيعة الملكية:** تنقسم إلى(18):

**\*مؤسسات عامة:**هي مؤسسات تعود ملكيتها للدولة فلا يحق للمسؤولين عنها التصرف فيها **.**

**\*مؤسسات خاصة:** هي مؤسسات تعود ملكيتها لفرد أو مجموعة من الأفراد(شركات أشخاص، شركات أموال...الخ)

**\*مؤسسات مختلطة:** هي مؤسسات تعود ملكيتها بصورة مشتركة للقطاع العام والخاص

**ج-حسب طبيعة النشاط: تنقسم إلى(19):**

**\*مؤسسات صناعية:** تتكون من مؤسسات الصناعات الثقيلة والاستخراجية ومؤسسات الصناعات التحويلية والخفيفة.

**\*مؤسسات فلاحية:**تركز على زيادة إنتاجية الأراضي واستصلاحها

**\*مؤسسات المقاولة:** تعتبر المقاولة من الباطن أهم أشكال التكامل الصناعي

**د- حسب طبيعة التوجه:** يمكن تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب توجهها إلى :

\* **المؤسسات العائلية:** و هي المؤسسات التي تتخذ من موضع إقامتها المنزل ، وتتكون في الغالب من مساهمات أفراد العائلة و يمثلون في غالب الأحيان اليد العاملة و تقوم بإنتاج سلع تقليدية بكميات محدودة

**\*المؤسسات التقليدية:** هذا النوع من المؤسسات يقترب كثيرا إلى النوع السابق هذا لأنها تعتمد في الغالب على مساهمة العائلة و تنتج منتجات تقليدية و لكن ما يميزها عن النوع السابق هو أنها تكون في ورشات صغيرة و مستقلة عن المنزل و تعتمد على وسائل بسيطة

**\*المؤسسات المتطورة و شبه المتطورة :** يتميز هذا النوع من المؤسسات باستخدامه لتقنيات وتكنولوجيا الصناعة الحديثة سواء من ناحية التوسع أو من ناحية التنظيم الجيد للعمل أو من ناحية انتاج منتجات منظمة مطابقة لمقاييس الصناعة الحديثة و الحاجات العصرية .

III-**المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر**

تعد سنة 2001محطة هامة في تطوير قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على مستوى الاقتصاد الجزائري من خلال مبادرة الوزارة الوصية بإعداد القانون التوجيهي رقم 01-18المؤرخ في 12/12/2001 المتعلق بترقية الم ص م

1. **تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:** بلغ عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في سنة 2010 (619072مؤسسة) والجدول التالي يوضح تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة منذ سنة 2006

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **السنة** | **2006** | **2007** | **2008** | **2009** | **2010** |
| **عدد م ص م المنشأة** | **376767** | **410959** | **519526** | **625069** | **619072** |

**المصدر**:- نشرية المعلومات الاحصائية رقم 12 مؤشرات عام 2007رقم 16 مؤشرات 2009 ، مديرية المنظومات الاعلامية والاحصائيات + نشرسة المعلومات الاحصائية للم الص والم 2010 رقم 18.

نلاحظ أن عدد الم ص م في تزايد مستمر حيث قدرت الزيادة في سنتي 2006- 2007 بـ.9.08 % ،وفي سنة 2008-2009 ب20.32% وترجع الزيادة الكبيرة للمؤسسات بدمج المهن الحرة في الم ص م في السداسي الثاني لسنة 2008، أما في سنتي 2009-2010 فقد قدرت نسبة التزايد السنوي لعدد المؤسسات الص والم بـ 5,38 ويتمثل هذا التزايد في خلق 31612 مؤسسة جديدة مع تراجع بـ 34 مؤسسة عمومية اقتصادية والتي اصبحت غير موجودة في محفظة مؤسسات التسيير والمساهمة كي يصبح إجمالي عدد المؤسسات ص والم يقدر بـ 31578مؤسسة ، نلاحظ تزايد الأشخاص المعنوية بنسبة 6,75 من إجمالي عدد م ص م التي تطورت بدورها خلال نفس الفترة ب 5,38 وكذا تراجع م ص والم العمومية بسبب تغير البنية الهيكلية وإعادة تنظيم القطاع العمومي منهم 10 مؤسسات اقتصادية تم حلها ، 5 حولت ، 17 مدمجة، وتجدر الإشارة هنا إلى أن نشاطات الصناعة التقليدية في سنة 2010 قد فصلت من الوزارة وأصبحت بذلك وزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار في حين كانت وزارة الم ص م والصناعات التقليدية، والجدولين التالين يوضحان ذلك:

جدول (2): تركيبة الم ص م لسنة 2009

|  |  |
| --- | --- |
| عدد المؤسسات 2009 | المؤسسات الص والم |
| 345902  109496 | المؤسسات الخاصة  اشخاص معنوية المؤسسات  اشخاص طبيعية  المهن الحرة |
| 591 | المؤسسات العمومية |
| 169080 | نشاطات الصناعة التقليدية |
| 625069 | المجموع |

**المصدر** : نشرية المعلومات الاحصائية رقم 16 مؤشرات عام 2009 ، مديرية المنظومات الاعلامية والاحصائيات ، ص10

**جدول(3): تركيبة الم ص م لسنة 2010**

|  |  |
| --- | --- |
| 2010 | طبيعة المؤسسات |
|  | المؤسسات الخاصة |
| 369319 | اشخاص معنوية |
| 249196 | اشخاص طبيعية |
| 618515 | المجموع1 |
|  | المؤسسات العمومية |
| 557 | اشخاص معنوية |
| 557 | المجموع2 |
| 619072 | المجموع |
| 369876 | اشخاص معنوية خاصة وعمومية |

**المصدر** : وزارة الصناعة والم الص والم وترقية الاستثمار،المديرية العامة لليقظة الاستراتيجية والدرايات الاقتصادية والاحصائيات ، نشرسة المعلومات الاحصائية للم الص والم 2010 رقم 18، ص 8

**2-مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل:**

الجدول التالي يوضح تطور عدد مناصب الشغل المصرح بها منذ سنة 2006-2010

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2010 | 2009 | 2008 | 2007 | 2006 | السنة |
| 1625686 | 1756964 | 1540209 | 1355399 | 1252247 | مناصب الشغل |

**المصدر** :- نشرية المعلومات الاحصائية رقم 12 مؤشرات عام 2007رقم 16 مؤشرات 2009 ، مديرية المنظومات الاعلامية والاحصائيات + نشرسة المعلومات الاحصائية للم الص والم 2010 رقم 18.

-

نلاحظ أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ساهمت بشكل واضح وكببر في امتصاص جزء كبير من البطالة حيث قدرت الزيادة في عدد مناصب الشغل للسنة 2006-2007 و2008-2009 و2009-2010 بـ %8.20،%14.07،5.11% على الترتيب.

**خـاتمة**

تشكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أحد أهم أولويات الحكومة الجزائرية في إطار تكييف الإقتصاد الوطني مع التغيرات التي يشهدها الإقتصاد الوطني و الدولي و متطلبات الإنتقال إلى اقتصاد السوق ، فتطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وضمان دوامها مرتبط بمهمة الدولة التي تبقى أساسية لمرافقة المبادرة الخاصة .

من خلال دراستنا للمعطيات الإحصائية المتعلقة بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لاحظنا أن هناك تطور في عدد المؤسسات و كذا مناصب الشغل بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

رغم ذلك نجد أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعاني من مشاكل جمة في مجال التمويل و المحيط الإداري ... كما واجهت صعوبات في مختلف الجوانب المتعلقة بنشاطها ، كل هذه المشاكل دفعت بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى ايجاد سبل للتحرر من هذه العوامل الكابحة لقدراتها وذلك من خلال رصدها للتعاون الدولي و المحلي الذي يساهم في دفعها قدما و مساعدتها على إثبات الوجود الفعال لها .

**التوصيات:**

\*تقديم الدعم المالي وتسهيل الحصول على القروض لأصحاب المشاريع إضافة إلى تقديم إعفاءات ضريبية للمشاريع الجديدة .

\*تحسين سوق الشغل ومطابقة المناصب حسب الشهادات وتكوين طالب العمل

\*تسهيل الإجراءات الخاصة بتقديم المشاريع وآجال تسليمها

**قائمة المراجع:**

**(1) رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، مجلة علم المعرفة، العدد 226،الكويت، أكتوبر 1997، ص39**

**(2)** جوارتيني جيمس و ريكاردو أستروب ، الإقتصاد الكلي ، ترجمة عبد الفتاح عبد الرحمان و عب العظيم محمد ، دارالمريخ للنشر ، المملكة العربية السعودية ، 1999، ص202

**(3)** بشير عبد الدياغ و عبد الجبار الجرمود ، " مقدمة الإقتصاد الكلي " دار المناهج للنشر و التوزيع ، الأردن ، الطبعة الأولى ، ص،393

**(4)** البشير عبد الكريم ، " تصنيفات البطالة و محاولة قياس الهيكلة و المحبطة منها ، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا ، العدد الأول ، 2004 ، ص، 152.

**(5**) بشير عبد الدياغ و عبد الجبار الجرمود، مرجع سابق، ص 393

(6) رمزي زكي، مرجع سابق، ص 33

(7)المرجع نفسه، ص 33

(8) المرجع نفسه، ص 33

(9) سمير علام ، إدارة المشروعات الصناعية الصغيرة ، مطبعة مركز جامعة القاهرة للتعليم المفتوح ، القاهرة، 1993 ، ص :03.

(10) المرجع نفسه، ص5

(11)شعباني اسماعيل ، ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و تطورها في العالم ، الدورة التدريبية حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في الإقتصاديات المغاربية ، جامعة سطيف ، الجزائر 25 – 28 ماي 2003.

(12) تقرير هيئة الأمم المتحدة الخاص بدور المحاسبة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، ص: 6- 7.

(13) القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة رقم 01-08 المؤرح في 12/12/2001،ص 5،6

(14) منظمة العمل العربية، "ورقة عمل حول دور المنشآت الصغيرة والمتوسطة في تحقيق أزمة البطالة " ، المنتدى العربي للتشغيل ، بيروت ، 19 -21 أكتوبر 2009، ض : 21 – 22.

(15) عبد السلام أبو قحف: اقتصاديات الأعمال والاستثمار الدولي،دار الاشهار الفنية، الاسكندرية، 2007،ص95

(16)المرجع نفسه، ص22،23

(17) ناصر دادي عدون: اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية،1998،ص 11

(18) عمر صخري: اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية،ط3، الجزائر،2003،ص 24

(19) عمر صخري، المرجع نفسه، ص 30