

سوق العمل في الجزائر ومتطلبات دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

أ. جديدي موسى- جامعة حمه لخضر-الوادي

Abstract:

the Transformation of the Algerian economy during the last decade of the last century, left many problems, especially the disruption of the labor market, from low wages and widespread unemployment, reaching dangerous levels, and like many of the States that have adopted the advancement of its economy on small and medium enterprise sector, because of their characteristics are not available in large companies, especially its ability to quickly adapt to global changes, Algeria has paid close attention to this sector, and gave him great importance in terms of support.

The aim of this study was to shed light on the labor market in Algeria, and the impact of economic and social changes on the unemployment rate, and how affects Labor market imbalances on small and medium enterprises. The Algerian government, along the lines of the world pay special attention to this sector, because of its great importance and the ability to advance the national economy, especially the ability of this sector to provide employment and to mitigate the unemployment.

Kay word: Small and medium enterprises , the labor market, unemployment

ملخص: ان التحولات التي عرفها الاقتصاد الجزائري خلال العقد الخیر من القرن الماضي، خلفت العديد من المشاكل، وعلى رأسها اختلال سوق العمل، من تدني للأجور وتفشي للبطالة حيث وصلت إلى مستويات خطيرة، وذلك بالرغم من الإصلاحات الاقتصادية التي انتهجتها الجزائر، وعلى رأسها فتح الجال أمام الخواص لتحقيق مشاريعهم والمساهمة في الاقتصاد الوطني.

وعل غرار العديد من الدول التي اعتمدت في النهوض باقتصادها على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وذلك لما لها من خصائص لا تتوفر في نظيراتها من المؤسسات الكبيرة او الضخمة، وخاصة قدرتها على التأقلم السريع مع المتغيرات العالمية، فلقد أولت الجزائر اهتمام كبير لهذا القطاع، ومنحته اهمية كبيرة من حيث الدعم.

ونهدف من خلال هذا المقال إلى تسليط الضوء على مدى سعي الدولة الجزائرية للقيام بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. حيث أن الجزائر وعلى غرار دول العالم تولي اهتمام خاص لهذا القطاع، وذلك لما له من اهمية بالغة وقدرة على النهوض بالاقتصاد الوطني، لا سيما لما يميز هذا القطاع من قدرة على توفير مناصب العمل والتخفيف من حدت مشكل البطالة.

الكلمات المفتاحية: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، سوق العمل، البطالة.

مقدمة:

يعيش العالم حاليا عصر العولمة والتطور السريع والمتزايد في جميع جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والعلمية. وقد أدت هذه المتغيرات إلى تغيير معايير ثروة الأمم، فبعد أن كانت تقاس بقيمة ما تملكه الدول من موارد وثروات طبيعية، أصبحت تقاس الآن بمدى إنتاجية مواردها البشرية والقدرة على الإنتاج بالجودة والتنوعية العالية للمنتج. وقد لجأ الأفراد إلى استخدام المعارف والمهارات العلمية والأساليب العملية الحديثة لزيادة القدرة التنافسية في مجال العمل والإنتاج للوصول بالمنتج لمستوى الجودة العالمية.

كما يترتب على تحرير التجارة العالمية (من الرسوم الجمركية وفتح الأسواق بدون حواجز والمنافسة العالمية وتعظيم الربح وسرعة الاستجابة لمتطلبات السوق) ممارسة الضغوط على العمالة من حيث تخفيض أجورها وتقليص الخدمات الاجتماعية الموجهة لها، مع إهمال العناية بالقوى العاملة تدريباً وتأهيلاً وذلك بهدف تخفيض تكاليف الإنتاج، وقد يصل الأمر في بعض القطاعات الاقتصادية للاستغناء عن أعداد كبيرة من العمال مما يتطلب معه إعادة تأهيلهم وتدريبهم لإعادة إدماجهم في سوق العمل مرة أخرى. وبالتالي يصبح حتمياً لمواجهة تحديات العولمة - التي لا تعترف بقيود الزمان أو المكان - تقليل الفجوة بين المهارات والمؤهلات التي يفرضها نظام التدريب والتعليم وتلك التي يتطلبها النظام الإنتاجي وسوق العمل بالفعل، وأن سرعة التكيف والمرونة مع حركة سوق العمل هو السمة والنمط الجديدين والتحدي المطلوب من القوى العاملة المؤهلة والمدربة في هذا العصر.

إن التحولات التي شهدتها الاقتصاد سواءً من حيث طرق الإنتاج والتسيير واستعمال التكنولوجيا الحديثة، أوجبت على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إعتمادها من أجل تحسين مكانتها وكذلك تعزيز قدرتها التنافسية، فوجدت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نفسها بين فكي كماشة، من جهة إتباع أساليب التسيير الجديدة وإستعمال التكنولوجيا الحديثة، ومن جهة البحث عن اليد العاملة التي تتيح للمؤسسة إستعمال هذه التكنولوجيا ومسايرتها ومنحها الأفضلية من ناحية الإبداع، حيث أن أغلب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تبحث عن اليد العاملة الجاهزة في سوق العمل وذلك لعدة أسباب:

✓ تفادي تكاليف التأهيل وذلك لعدم قدرة أغلب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على تحمل تكاليف تأهيل ورفع من مستوى العمال لديها.

✓ عدم وجود مراكز تكوين وتأهيل تتوافق ومتطلبات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

وعدم استجابة سوق العمل لمتطلبات المؤسسة يحتم عليها التخلي عن تلك المساعي لرفع قدرتها، أو إستعمال أي يد عاملة أخرى الشيء الذي قد ينعكس سلباً على المؤسسة.

وإنّ المرحلة الإنتقالية التي عرفها الاقتصاد الجزائري، عرف سوق العمل عملية تسريح واسعة للعمال وأيضاً إنعدام التوظيف مما يفسر الإرتفاع في عدد طالبي العمل. وكسياسة أملت لها متطلبات التحول إلى اقتصاد السوق فتح المشرع المجال أمام الأفراد للمساهمة في الاقتصاد، حيث انتهز طالبي العمل هذه الفرصة وأقدموا على خلق مؤسساتهم الخاصة (المؤسسات الصغيرة والمتوسطة) من أجل الخروج من دوامة البطالة وتحسين وضعهم المالي، وتحقيق الاستقلال الوظيفي. والأكد أن أغلبية أصحاب المؤسسات لم تكن لهم تجربة في مجال خلق وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. وهنا يطرح السؤال: هل أن الإنتشار الواسع في خلق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وفي نفس الوقت إختفاء عدد كبير منها هو نتيجة الأثر المزدوج لخصائص سوق العمل بالجزائر؟

وسنتطرق في هذه الورقة للمحاور الأساسية التالية:

✓ مفهوم سوق العمل والبطالة.

✓ مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ومراحل تطوره.

✓ تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

✓ مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق مناصب العمل.

1. مفهوم سوق العمل والبطالة

مفهوم العمل:

هو أي مجهود إنساني سواء كان فكرياً أو جسدياً يؤدي إلى خلق منفعة أو زيادتها، أي أنه يتمثل في القيام بجهد يعود على صاحبه بثمار نافعة، ذلك هو المبدأ المشترك لجميع الأعمال، تختلف هذه الأعمال حسب نوعها ونظامها والهدف المقصود منها، فهناك عمل الابتكار والتفكير وعمل الإدارة والتنظيم وغيرها¹.

تعريف سوق العمل:

سوق العمل هو ذلك السوق المسؤول عن توزيع العمال على الوظائف والمهن والتنسيق بين قرارات التوظيف المتاحة خلال السوق يمكن التنبؤ بحجم الطلب المتوقع ومن،

، وكذلك يمكن تقدير العرض المتاح على الأيدي العاملة من قبل أصحاب الأعمال والمنشآت² من عمالة حسب المهن والاختصاصات المختلفة

يتكون سوق العمل من جميع المشتريين البائعين لعنصر العمل وبعض هؤلاء ، المتعاملون قد لا يكونون نشطين في أي لحظة معينة بمعنى أنهم لا يبحثون عن العمل أو لا : غيره من الأسواق ما يلي يرغبون في تأجير عمال وأهم ما يميز سوق العمل عن

✓ غياب المنافسة الكاملة: تعني عدم وجود أجر واحد للسوق مقابل الأعمال المتشابهة.

✓ سهولة التمييز بين خدمات العمل، حتى ولو تشابهت سواءاً لأسباب عنصرية

... اختلاف السن والثقافة أو لأسباب، كالجنس واللون والدين إلخ.

✓ تأثر عرض العمل بسلوك العمال وتقضياتهم المختلفة (ساعات لعمل، وقت الفراغ ،

الإنسانية داخل المؤسسة) ،، نوعية العلاقات مستوى الدخل

✓ تأثر سوق العمل وارتباطه بالتقدم التكنولوجي حيث تنعكس آثار التقدم التكنولوجي

على البطالة في سوق العمل.

تعريف البطالة:

البطالة هي القصور في تحقيق الغايات بالنسبة للعمل في المجتمعات البشرية³، فالشخص المتعطل هو الشخص القادر على مزاوله عمل له قيمة اقتصادية واجتماعية ويسعى للحصول عليه⁴، وتعني وجود الشخص البالغ دون وظيفة وبدون الدخل اللازم لمواجهة الاحتياجات الأساسية له⁵.

تعريف البطالة حسب المكتب الدولي للعمل (BIT):

تتكون فئة الأفراد العاطلين عن العمل بحسب المكتب الدولي للعمل من كل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 59 سنة وكانوا في يوم أو أسبوع معين ضمن فئات قوة العمل ،⁶ التالية:

- غير مستخدمين: أي أنهم لم يقوموا بأي عمل خلال الفترة المرجعية (بدون عمل). وقد حددت بالأسبوع السابق للمقابلة.

- مستعدين وقادرين: متاح للعمل و هم مستعدين للقيام به في حالة توفره.
- يبحثون عن العمل: من خلال القيام بخطوات وإجراءات البحث عن عمل مأجور خلال فترة معينة.

تعريف الديوان الوطني للإحصائيات (ONS):

يعتبر الشخص بطالاً إذا توفرت فيه المواصفات التالية⁷:

- أن يكون في سن يسمح له بالعمل بين 16 سنة و 60 سنة و
 - لا يملك عملاً عند إجراء التحقيق الإحصائي.
 - أن يكون في حالة بحث عن عمل حيث أنه يكون قد قام بالإجراءات اللازمة للعثور ، منصب شغل. على
 - أن يكون على استعداد تام للعمل و مؤهلاً لذلك.
- التعريف السابق وضع استخدامه في الدول الصناعية وفي أمريكا الشمالية ودول أوروبا لكنه ، كطريقة معيارية لقياس البطالة في معظم بلدان العالم. يستخدم اليوم

2. تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

كانت أول محاولة لتعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من قبل المؤسسة الوطنية للهندسة وتنمية الصناعات الخفيفة بمناسبة الملتقى الأول حول الصناعات الصغيرة و المتوسطة، و قد عرفت على أنها "كل مؤسسة تشغل أقل من 200 عامل و تحقق رقم أعمال أقل من 10 مليون دج"⁸.

ثاني محاولة للتعريف صدرت خلال الملتقى الوطني حول تنمية المناطق الجبلية و هو التعريف المقترح من طرف السيد رابح محمد بلقاسم في مداخلته التي عنوانها ب: عناصر التفكير حول مكانة المؤسسات الصناعية الصغيرة و المتوسطة في الاقتصاد الجبلي، و عرفها كما يلي "كل وحدة إنتاج و/أو وحدة خدمات صناعية ذات حجم صغير تتمتع بالتسيير المستقل و تأخذ أما شكل مؤسسة خاصة أو مؤسسة عامة و هذه الأخيرة هي مؤسسات محلية". ووسع في تعريفه ليشمل وحدات الإنجاز التابعة لقطاع البناء و الأشغال العمومية و باقي الوحدات الخدمية كالتجارة، النقل، التأمين.

المحاولة الثالثة لتعريف قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة قد تضمنها التقرير الخاص ببرنامج تنمية الصناعات الصغيرة و المتوسطة و الذي عرفها على أنها " كل وحدة إنتاج مستقلة قانونا و تشغل اقل من 500 عامل و تحقق رقم أعمال اقل من 15 مليون دج، واستثماراتها لا تتجاوز 10 مليون دج"⁹، وتأخذ أحد الأشكال التالية:

- المؤسسات التابعة للجماعات المحلية .
- فروع المؤسسات الوطنية.
- الشركات المختلطة.
- المؤسسات المسيرة ذاتيا.
- المؤسسات الخاصة.

وكانت رابع محاولة في ظل انضمام الجزائر إلى المشروع الأوروبي. متوسطي، وكذا توقيعها على الميثاق العالمي حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في جوان 2000، وفي هذا الإطار قدمت الوزارة تعريفا للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة يعد الأحدث في الجزائر و المتضمن في القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة رقم 18/01 المؤرخ في 27 رمضان 1422 هـ الموافق لـ 2003/12/12 والذي يعد مرجعا لكل برامج و تدابير المساعدة والدعم لصالح هذه المؤسسات وإعداد ومعالجة الإحصائيات المتعلقة بهذا القطاع. حيث أخذ القانون الجزائري بالتعريف الذي يعتمده الاتحاد الأوروبي حيث أصبح يعرف "المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مهما كانت طبيعتها القانونية بأنها مؤسسة إنتاج السلع و"أو" الخدمات، تشغل من 01 إلى 250 شخصا، ولا يتعدى رقم أعمالها السنوي 2 مليار دينار جزائري أو لا يتعدى مجموع حصيلتها السنوية 500 مليون دينار جزائري كما يجب أن تستوفي معايير الاستقلالية"¹⁰. وتعرف كالتالي:¹¹

من خلال الجدول رقم(1) نبين المعايير الكمية المعتمدة لتحديد تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر .

الجدول رقم (1): المعايير الكمية لتعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر .

نوع المؤسسة	عدد العمال	رقم الأعمال	مجموعة الحصيلة السنوية
-------------	------------	-------------	------------------------

حدود قصى	حدود دنيا	حدود قصى	حدود دنيا	حدود قصى	حدود دنيا	
10	01	20	01	09	01	المؤسسات المصغرة
100	10	200	20	49	10	المؤسسات الصغيرة
500	100	2 مليار	200	250	50	المؤسسات المتوسطة

المصدر: القانون رقم 10-18 المؤرخ في 12-12-2001 المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجريدة الرسمية، العدد 77، ص 5-6.

يوضح الجدول بدقة المعايير الكمية المعمول بها في الجزائر في تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتعرف كالتالي:

للمؤسسة المتوسطة: بأنها مؤسسة تشغل ما بين 50 الى 250 شخص، ويكون رقم أعمالها ما بين 200 مليون و 2 مليار دينار جزائري أو يكون مجموع حصيلتها السنوية بين 100 و 500 مليون دينار جزائري.

للمؤسسة الصغيرة: تعرف بأنها مؤسسة تشغل ما بين 10 الى 49 شخص، ولا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 200 مليون دينار جزائري أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية 100 مليون دينار جزائري.

للمؤسسة المصغرة: تعرف بأنها مؤسسة تشغل من 1 الى 9 عمال، و لها رقم أعمال أقل من 20 مليون دينار جزائري أو أن يكون مجموع حصيلتها السنوية لا يتجاوز 10 ملايين دينار جزائري.

3. تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

إن التطور الاقتصادي الذي تشهده الجزائر، والانفتاح التدريجي للاقتصاد الجزائري خصته الجزائر بجهود مضاعفة من أجل ترقية مؤسساتها لاسيما المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة، حيث حظيت هذه الأخيرة باهتمام السلطات من خلال إصدار القوانين والمراسيم وخلق الأجهزة والبحث عن الاستراتيجيات الممكن تجسيدها، أدى إلى زيادة معتبرة في ديمغرافيا المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وفي هذا الإطار نقدم نظرة عامة حول تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ابتداءً من سنة 2001 إلى غاية سنة 2013 وهذا ما يوضحه الجدول الموالي:

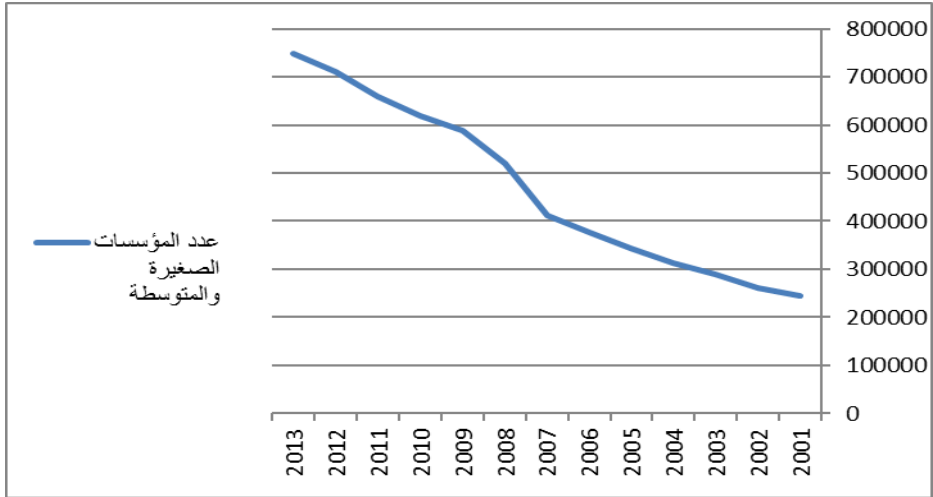
الجدول رقم(2): تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بين 2001-2013.

السنوات	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
عدد المؤسسات	245348	261853	288577	312959	342788	376767	410959	519526	587494	619072	659309	711832	747934

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على معطيات وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

يتبين من خلال معطيات الجدول أعلاه إن عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تزايد مستمر، حيث بلغ 245348 مؤسسة سنة 2001 ليتضاعف من بعدها حتى يصل سنة 2013 إلى 747934 مؤسسة، وسنحاول إعطاء نظرة أكثر وضوحاً لتطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال المنحى التوضيحي التالي:

الشكل رقم(1): تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة انطلاقا من سنة 2001.



المصدر: من إعداد الباحث بناءً على معطيات الجدول السابق.

من الملاحظ إن المرحلة من 2001 إلى 2013 يميزها نوع من الاستقرار في معدل تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وسجلت الفترة من 2008 إلى غاية 2009 قفزة معتبرة، حيث سنوضح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم(3): معدل تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الفترة 2001-2013.

السنة	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
معدل التطور %	6.72	10.20	8.44	9.53	9.91	9.07	26.41	13.08	5.37	6.49	7.96	5.07

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على تقارير وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

من الجدول السابق نلاحظ أن معدل تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الفترة 2001-2013 مستقر جداً، حيث سجل اقل نسبة له ب 5.37% سنة 2010، هذا الاستقرار نتيجة إلى الجهود المبذولة من طرف الدولة لخلق نسيج مؤسساتي لاسيما المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. أما بداية من سنة 2008 الى نهاية 2009 قفز معدل تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى 26.41% و 13.08% على التوالي.

4. مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق مناصب العمل:

إن البيانات والأرقام الإحصائية لتطور عدد مناصب العمل المتوفرة، تبين أن مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من إجمالي تعداد التوظيف، تبقى بعيدة جداً عما ينتظر منها في هذا المجال¹².

وسنتطرق إلى معيار تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأثره على تطور حجم عمالها، حيث أن هذا المعيار يسمح بتحليل تغير حجم العمالة ومساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الشغل.

وبالاعتماد على معطيات تقارير وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للفترة 2004-2013 يمكن توضيح كل من تطور مناصب العمل بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وعددها من خلال الجدول التالي:

جدول رقم(4): تطور عدد مناصب العمل للفترة 2004-2013.

2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	مناصب العمل المصرح بها
1915495	1848117	1724197	1625686	1546584	1540209	1355399	1252707	1157856	838504	

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على تقارير وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية.

من الجدول السابق يُلاحظ أن مناصب العمل المصرح بها في تزايد مستمر، حيث سجل سنة 2004 حوالي 838540 منصب عمل ليصل إلى 1649784 منصب عمل خلال السداسي الأول من سنة 2009 أي أن التطور الذي حدث في مناصب العمل خلال هذه الفترة بلغ 811280 منصبا، أي بنسبة 96,75% كزيادة مقارنةً بسنة 2004.

وإذا ما قمنا بتحليلها هذه النسبة عبر الفترة قيد الدراسة، ومقارنتها بالزيادة النسبية لعدد المؤسسات سنويا، سنتمكن من ملاحظة التغيرات التي طرأت على عدد مناصب العمل نتيجةً لتطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. ويمكن الاستعانة بالجدول التالي:

الجدول رقم(5): تطور عدد مناصب العمل حسب عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للفترة 2005 إلى السداسي الأول 2013.

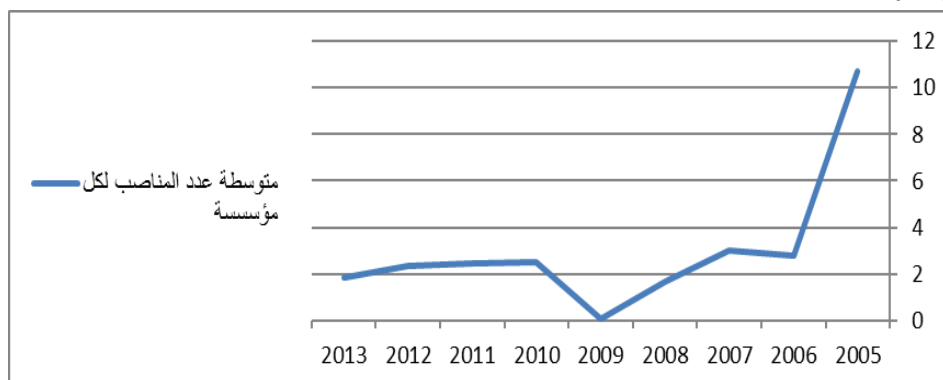
متوسط عدد المناصب لكل مؤسسة	تطور مناصب العمل		تطور المؤسسات		
	النسبي %	المطلق	النسبي %	المطلق	
10.71	29.62	319352	6.85	29829	2005
2.79	8.82	95091	7.81	33979	2006
3.01	9.54	102752	7.86	34192	2007

1.70	17.15	184810	24.95	108567	2008
0.09	0.59	6375	15.62	67968	2009
2.50	7.34	79102	7.25	31578	2010
2.45	9.14	98511	9.25	40237	2011
2.36	11.5	123920	12.07	52523	2012
1.87	6.25	67378	8.29	36102	2013
	100	1076991	100	434975	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على بيانات ونتائج الجداول السابقة.

إن الملاحظة الأولية للجدول تبين أن كل 100 مؤسسة أنشأت خلال هذه الفترة خلفت 314 منصب عمل. وإذا قمنا بتمثيل كل من معدلات تطور مناصب العمل ومعدل تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع المعدل النسبي لهما نحصل على الشكل التالي:

الشكل رقم (2): مقارنة معدلات تطور مناصب العمل ومعدلات تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.



المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على بيانات ونتائج الجدول السابق.

من البيانات نلاحظ وجود بعض التجانس طبيعة معدلات تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وطبيعة معدلات تطور مناصب العمل بأغلب السنوات.

- ففي سنة 2005 نلاحظ معدلات موجبة لتطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطور مناصب العمل معاً، بمعدل 10,70 أي أن كل مؤسسة منشأة خلقة حوالي 10 مناصب عمل جديدة.
- بينما في سنة 2006 فنلاحظ أن معدل مناصب العمل تراجع إلى 11,69 حيث كان في حوالي 39,36 سنة 2005، بينما ارتفع معدل المؤسسات المنشأة بنسبة طفيفة، وهذا ما أدى إلى انخفاض متوسط عدد مناصب العمل لكل مؤسسة حيث أن كل مؤسسة أنشأت في هذه السنة لم تتمكن من خلق سوى منصبا (02) عمل وهذا ما يشير إلى أن أغلبية المؤسسات المنشأة هي مؤسسات مصغرة.
- بالرغم من أنه في سنة 2008 سجلت زيادة غير مسبقة في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (أكثر من 42,09%)، وزيادة في مناصب العمل (أكثر من 22%)، إلا أن متوسط تطور المناصب لكل مؤسسة شهد تراجع إلى حوالي 1,70% وهذا ما يعكس أن أغلبية المؤسسات التي أنشأت هي مؤسسات فردية.
- وتراجع متوسط المناصب لكل مؤسسة خلال سنة 2009 إلى 0.09 وهو اضعف مستوى له، وذلك لتراجع تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. بينما باقي السنوات ضل متوسط مناصب لعمل لكل مؤسسة مستقر.
- من التحليل السابق نستخلص أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الفترة من 2005 إلى غاية السداسي الأول من سنة 2013 لا تتميز بكثافة جيدة في التوظيف.
- وعلى ضوء ما سبق ندرج الجدول التالي الذي يبين توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب عدد العمال:
- الجدول رقم(6): تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب فئة العمال.

2003		2002		2001		1999		الطبيعة القانونية
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	
196300	94,4	180188	94	170258	94,5	148725	93,2	المؤسسات من 1 إلى 09 عامل

4	8317	4,2	8042	4,5	8363	5,7	9100	المؤسسات من 10 إلى 49 عامل
1,6	3332	1,8	1322	1	1272	1	1682	المؤسسات من 50 إلى
100	207949	100	189552	100	179893	100	159507	مجموع

المصدر: خلف عثمان، مرجع سابق، ص 200.

من الجدول السابق واضح بشكل جيد أن المؤسسات التي تشغل أقل من 10 عمال تمثل الأغلبية حيث سجلت أعلا نسبة لها 94,5% من عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال سنة 2001، وعموما خلال فترة الدراسة لم تسجل نسبة أقل من 93% وهو ما يؤكد أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي مؤسسات تشغل أقل من عشرة عمال.

خاتمة:

عرفت الجزائر العديد من الإصلاحات خاصة تلك المتعلقة بالمؤسسات الاقتصادية، في محاولة منها للتأقلم والتفاعل مع التطورات الاقتصادية التي يشهدها العالم.

ومن خلال ما تطرقنا إليه بينا مدى تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتطور مناصب العمل التي تم خلقها، حيث أن نسبة مناصب العمل لكل مؤسسة تم خلقها لا يتجاوز 3 مناصب، وهذا ما يعكس ضعف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في عملية خلق مناصب العمل، وهو مؤشر على عدم قدرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على النمو من حيث الحجم، واستخلصنا أن أغلبية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي مؤسسات تتكون من عدد قليل من العمال، وأغليبتها مؤسسات عائلية لا تعتمد في عملية الانتاج على كثافة اليد العاملة. ويمكن القول أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر بعيدة كل البعد عن استعمال اليد العاملة الكثيفة في الإنتاج.

وبناءً على ما تقدم من نتائج وملاحظات فيما يتعلق بالموضوع سنحاول تقديم بعض الاقتراحات:

✓ لا بد من إجراء مسوحات على مستوى القطاعات الاقتصادية، وذلك لتحديد وتبيين فرص الاستثمار المتاحة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

- ✓ العمل على حصر كل فروع النشاط التي تملك ميزة نسبية من حيث كثافة اليد العاملة وتشجيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على القيام باستثمارات في هذه الفروع.
- ✓ تقديم إمتيازات أكبر لتشجيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على تكثيف استعمال اليد العاملة.

الهوامش والإحالات

1- OIT, Recommendations Internationales en vigueur sur les statistiques du travail, 2ème edition, 2000, P: 27.

2- محمد طاقة، اقتصاديات العمل، الطبعة الأولى، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص: 31.

3 - Robert L Barker, The Social Work Dictionary, NASW Press, Washington, 1991, P: 242.

4 - رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة: تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، عالم المعرفة، الكويت، 1998، ص: 21.

5 - زيد محمد الرمانى، كيف عالج الإسلام البطالة، الأزهر، مصر، 1421هـ، ص: 10.

6 - Bureau International du Travail, la normalisation international du travail, nouvelle série n° 53, Genève, 1953, p: 48-49.

7 - ONS, Données statistiques, Activité, emploi et chômage, Algérie, N°514, Edition: 2008, P: 7.

8- Idéal activité engineering développement de la PME en Algérie. séminaire national sur la PME en Algérie. Avril 1983, p 43

9- شريف غياط و محمد بوقوم، حاضنات الاعمال التكنولوجية ودورها في تطوير الإبداع والابتكار بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة -حالة الجزائر-، أبحاث اقتصادية وإدارية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد السادس، ديسمبر 2009، ص47.

10- المادة 4 من القانون: 18/01 المؤرخ في 2003/12/12 المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجريدة الرسمية الجزائر، 2001، ص6.

11- المواد 5-7 من القانون: 18/01 المؤرخ في 2003/12/12 المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجريدة الرسمية الجزائر، 2001، ص8.

12- جمال الدين سلامة، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيف من حدة البطالة، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر 2007، ص 129.