دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة في الدول العربية

– مع الإشارة إلى حالة الجزائر –

تدخل ضمن إطار المحور الأول: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية

من إعداد:

الأستاذ: غربي حمزة
أستاذ مساعد
جامعة جيجل
ب الإلكتروني: *gharbi_hamza@hotmail.com*
الهاتف: 0793.96.30.40

الأستاذ: قمان مصطفى
أستاذ مساعد
المدرسة العليا للتجارة
ب الإلكتروني: *safooo17@hotmail.fr*
الهاتف: 0550.49.99.66

الملخـص

تعاني الدول العربية من معدلات بطالة عالية مقارنة بمختلف الأقاليم الأخرى، حيث تقترن هذه البطالة بعدة مؤشرات، أهمها معدلات نمو السكان الأمية المرأة والشباب، كما أن أهم أنواع البطالة التي تشهدها الدول العربية هي البطالة الهيكلية والمقنعة والموسمية

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أهم الآليات التي تساهم بنسبة كبيرة في التوظيف إضافة إلى إمكانيتها الحد من أنواع البطالة ويرجع ذلك لمرونتها وخصائصها.

ولا تقل أهمية هذه المؤسسات في الجزائر، فهي تساهم بنسبة كبيرة في توفير مناصب العمل. رغم ذلك، إلا أن هذه المؤسسات مازالت بعيدة عن دورها الريادي والفعلي، وهو ما أدى بالجزائر إلى رسم مخطط في آفاق 2014 الذي يهدف إلى توفير مناصب شغل من خلال إحداث 200 ألف مؤسسة صغيرة ومتوسطة.

المقدمـة

إن ما وصلت إليه الدول المتقدمة من نمو وازدهار اقتصادي والتي تجني ثماره شعوب تلك الدول حاليا لم يكن ليتحقق بدون المساهمة الفاعلة والكبيرة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث كانت ومازالت أداة تنموية فاعلة تمثل عصب الاقتصاد، أداة تعمل على إحداث الملايين من فرص العمل، وعلى زيادة الطاقة الإنتاجية القائمة، وتعمل كذلك على إحداث طاقة إنتاجية جديدة، وعلى رفع إنتاجية العمل، ورفع المستوى المعيشي لأصحابها والعاملين فيها، كما وتعمل على زيادة القدرة التصديرية للاقتصاد ككل، الأمر الذي ينعكس على معدلات النمو في الناتج المحلي الإجمالي وعلي ميزان المدفوعات وعلى التوازن التنموي والجغرافي داخل البلد الواحد، حيث إن كثيرا من المؤسسات الكبيرة ذات رؤوس الأموال الضخمة ما هي إلا تطورات لمؤسسات صغيرة ثم متوسطة نجحت وتوسعت وأصبحت مؤسسات كبيرة.

ولا يقل دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أهمية في الدول العربية، حيث باتت تساهم بشكل كبير في الاقتصاديات الوطنية لهذه الدول، لا سيما في التشغيل، باعتبار أن معدلات البطالة في الدول العربية تشهد ارتفاعا كبيرا مقارنة بمختلف الأقاليم الأخرى، ويرجع ذلك لمرونة وخصائص هذه المؤسسات.

في هذه المداخلة، يتم معالجة الإشكالية الموالية:

كيف يمكن للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحد من البطالة في الدول العربية؟

وللإجابة على هذه الإشكالية يمكن وضع الأسئلة الفرعية الموالية:

- ما هو مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية؟
- ما هو واقع التشغيل في الدول العربية وما هي أسباب شيوع ظاهرة البطالة؟
- ما هو واقع تشغيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية؟
- كيف يمكن للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحد من مختلف أنواع البطالة؟
- ما هو واقع تشغيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر وما هي آفاقها؟

حيث يتم الإجابة على مختلف الأسئلة الفرعية من خلال المحاور الأساسية للمداخلة والمتمثلة فيما يلي:

- تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الوطن العربي.
- واقع التشغيل في الدول العربية وأسباب شيوع ظاهرة البطالة.
- مؤشرات البطالة في الدول العربية.
- واقع التشغيل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأهم العوائق التي تحد من ذلك في الدول العربية.
- أنواع البطالة ودور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد منها في الدول العربية.
- واقع تشغيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر وآفاقها.

1- تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الوطن العربي

يختلف تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية من دولة إلى أخرى، إلا أن الملاحظ أن كل الدول العربية تعتمد على معيار عدد العمال في التعريف، إضافة إلى معايير أخرى حسب كل دولة.

الجدول رقم (1) يوضح مختلف تعاريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية.

الجدول رقم (1): تعاريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية

المصدر: منظمة العمل العربي، **المشروعات الصغيرة والمتوسطة كخيار للحد من البطالة وتشغيل الشباب في الدول العربية**، مؤتمر العمل العربي، الدورة

الدولة	نوع المؤسسة	عدد العمال	معايير أخرى
اليمن	– مؤسسات صغيرة – مؤسسات متوسطة	– أقل من 4 عمال – أقل من 10 عمال	
الأردن	– مؤسسات صغيرة – مؤسسات متوسطة	– بين 2 - 10 عمال – بين 10– 25 عامل	
السودان	– المؤسسات الصغيرة	– أقل من 10 عمال	
سلطنة عمان	– مؤسسات صغيرة – مؤسسات متوسطة	– أقل من 10 عمال – بين 10–100 عامل	– رأس المال المستثمر أقل من 50 ألف ريال – رأس المال المستمر بين 50-100 ألف ريال
مصر	– المؤسسات الصغيرة	– أقل من 50 عاملا	– رأس المال بين 50 ألف ومليون جنيه
السعودية	– مؤسسات صغيرة – مؤسسات متوسطة	– بين 1-20 عاملا – بين 21- 100 عاملا	رأس المال المستثمر لا يفوق 20 مليون ريال
الكويت	– مؤسسات صغيرة – مؤسسات متوسطة	– أقل من 10 عمال – بين 10- 50 عاملا	لا يتجاوز رأس المال 200 ألف دينار
البحرين	– مؤسسات صغيرة – مؤسسات متوسطة	– بين 5-19 عاملا – بين 20- 100 عاملا	
العراق	– مؤسسات صغيرة – مؤسسات متوسطة	– بين 1-9 عمال – بين 10-29 عاملا	رأس المال المستثمر للمؤسسات الصغيرة في حدود 100 ألف دينار
دول مجلس التعاون الخليجي	– مؤسسات صغيرة – مؤسسات متوسطة	– أقل من 30 عاملا – أقل من 60 عاملا	– لا يتجاوز رأس المال المستثمر 2 مليون دولار – رأس المال المستثمر بين 2-6 مليون دولار

الخامسة والثلاثون، شرم الشيخ، جمهورية مصر العربية، 23 فيفري –1 مارس 2008، ص ص:13-15.

وفي الجزائر، أصدرت وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة رقم 18/01، وهذا بعدما صادقت الجزائر على ميثاق بولونيا حول هذه المؤسسات سنة 2000، وهو ميثاق يكرس

التعريف الذي حدده الإتحاد الأوربي سنة 1996 ويرتكز هذه التعريف على ثلاث معايير وهي عدد العمال، رقم الأعمال السنوي والحصيلة السنوية المحققة.

حيث يعرف القانون18/01 المؤسسة الصغيرة والمتوسطة مهما كان وضعها القانوني بأنها مؤسسة إنتاج السلع و/أو الخدمات، تشغل من 01 إلى 250 عامل، ولا يتجاوز رقم أعمالها 02 مليار دينار جزائري أو لا تتجاوز مجموع حصيلتها السنوية 500 مليون دينار جزائري وتستوفي معايير الاستقلالية.[1]

والجدول رقم (2) يوضح الحدود الفاصلة للمؤسسات الصغيرة جدا والمؤسسات الصغيرة والمؤسسات المتوسطة في الجزائر.

الجدول رقم(2): حدود تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية

المؤسسة /المعيار	عدد العمال	رقم الأعمال (دينار جزائري)	مجموع الميزانية (دينار جزائري)
متوسطة	50- 250	200 مليون- 2 مليار	100 مليون- 500 مليون
صغيرة	10- 49	10 مليون- 200 مليون	10مليون- 100 مليون
صغيرة جدا	1- 9	أقل من 10 مليون	أقل من 10 مليون

المصدر: Gestion&Entreprise, Revue de l'Institut National de la productivité et du développement industriel, Boumerdes N 24-25 , Janvier 2004, p :13.

2- واقع التشغيل في الدول العربية وأسباب شيوع ظاهرة البطالة

في هذه النقطة، سيتم عرض واقع التشغيل في الدول العربية، وذلك من خلال إبراز عدد القوى العاملة نسبة إلى إجمالي السكان، وعرض نسب البطالة. ثم إظهار أهم الأسباب التي أدت إلى شيوع ظاهرة البطالة.

2-1- واقع التشغيل في الدول العربية

يقدر عدد القوى العاملة في الدول العربية في عام 2007 بحوالي 125 مليون نسمة، وبذلك تبلغ نسبة المشاركة في القوى العاملة إلى إجمالي السكان في المتوسط نحو 39,2% في عام 2007 على مستوى الوطن العربي، ويلاحظ انخفاض هذه النسبة بالمقارنة مع متوسطي العالم والدول النامية الذي بلغا حوالي 71% و70,7% على التوالي في عام 2006 و2007، ويرجع ذلك إلى ارتفاع عدد السكان دون 15 سنة وضعف مساهمة المرأة في سوق العمل، إذ بلغت نسبة النساء من إجمالي القوى العاملة على مستوى الدول العربية حوالي 28,1% [2]

هذا وتشير الإحصائيات إلى الانخفاض النسبي للمستوى التعليمي لقوة العمل، إذ مازالت معدلات الأمية عالية في عدد من الدول العربية ولا يحظى التدريب والتعليم المهني والتقني بالاهتمام اللازم لتوفير المهارات وفقا لاحتياجات سوق العمل، مما نتج عنه ضعف إنتاجية العمالة في الوطن العربية.

هذا إضافة إلى تزايد نسبة التوظيف في القطاع الحكومي والعام، حيث تتركز العمالة في العديد من البلدان العربية في القطاع الحكومي والعام، ولا يخضع التعيين في القطاع الحكومي والعام لمعايير الكفاءة والإنتاجية السائدة في القطاع الخاص مما قد يشير إلى ارتفاع نسب البطالة المقنعة بين العاملين في هذا القطاع.

وفي المقابل، فإن الإحصائيات تشير إلى أن عدد العاطلين عن العمل في الدول العربية عام 2007 يقدر بحوالي 17 مليون عاطل، حيث أن متوسط معدل البطالة بلغ حوالي 14% وهو الأعلى بين مناطق وأقاليم العالم الأخرى باستثناء تلك التي تعاني من اضطرابات سياسية أو دينية.[3]

يوضح الجدول رقم (3) معدلات البطالة في الدول العربية سنة 2005 أو حسب آخر بيانات متوفرة عن كل دولة.

الجدول رقم (3): معدلات البطالة في الدول العربية عام 2005

الدولة	معدل البطالة %	الدولة	معدل البطالة %
الأردن	12,7 (2008)	اليمن	16,3
الإمارات العربية	2,3	تونس	14,2
البحرين	3,4	الجزائر	12,3 (2006)
السعودية	6,1	جيبوتي	50
سوريا	8,2 (2006)	السودان	18,5
العراق	29,5	الصومال	25
عمان	7,5	ليبيا	10
فلسطين	23,6 (2006)	مصر	10,7
قطر	2	المغرب	9,7 (2006)
الكويت	1,7	موريتانيا	22
لبنان	8,2	كافة الدول العربية	14

المصدر: منظمة العمل العربية، التقرير العربي الأول حول التشغيل والبطالة في الدول العربية، 2008. وصندوق النقد العربي، التقرير الاقتصادي العربي الموحد، أفريل 2008.

2-2- أسباب شيوع ظاهرة البطالة في الدول العربية

يتفق الباحثون على أن أسباب شيوع ظاهرة البطالة في الدول العربية ترجع إلى العديد من الأسباب والتي من أهمها:[4]

- عدم كفاية عناصر الإنتاج المكملة لعنصر العمل في العملية الإنتاجية كالأرض ورأس المال والتنظيم.
- تعذر وجود فرص العمل البديلة خارج القطاع الزراعي وخصوصا بالنسبة للقطاع الصناعي.
- ارتفاع معدل نمو السكان في السبعينيات والثمانينيات مما أدى إلى ظهور عدد الباحثين عن العمل من الشباب.

- ندرة أيدي العمل الماهرة والتي تملك كفاءة.
- الاعتماد على الهجرة كمصدر رئيسي لتوليد العمالة من جانب البلدان المصدرة لليد العاملة، وعندما انتفت الحاجة لاستيراد العمالة وحلول الآلة شاعت البطالة في البلدان المصدرة للأيدي العاملة.
- نظرة الازدراء في بعض المجتمعات العربية للعاملين في القطاع الزراعي.
- ة بعض القيم والتقاليد الاجتماعية التي تؤثر في اتساع ظاهرة البطالة خاصة في المجتمعات الغنية التي تحتقر العمل.
- معاناة بعض الدول العربية من الآثار المباشرة وغير المباشرة للحروب والمشاكل السياسية وخاصة خلال العقود المنصرمة. حيث زادت حصة الإنفاق العسكري على حساب الإنفاق الاستثماري.
- هيمنة القطاع العام على الأنشطة الاقتصادية وتوليد العمالة مع تقديم أجور مرتفعة.
- الكثير من الدول العربية لا تضع التعليم واحتياجات أسواق العمل ضمن علاقة ارتباط ملائمة، حيث توضح الكثير من المؤشرات أن المردود الاجتماعي والاقتصادي للتعليم منخفض جدا.

3- مؤشرات البطالة في الدول العربية

تقترن البطالة في الدول العربية بعدة مؤشرات، أهمها معدلات نمو السكان الأمية الشباب وغيرها.

3-1- البطالة ومعدلات نمو السكان

يقدر إجمالي سكان الدول العربية بنهاية عام 2004 حوالي 306,4 مليون نسمة، يشكلون حوالي 5% من سكان العالم. ويقدر معدل النمو المتوسط لسكان الدول العربية حوالي 2.3% وهو أعلى من معدل نمو سكان الدول النامية 1,4%، والدول المتقدمة 0,5% والعالم 1,1%.

وعلى مستوى الدول العربية فرادى ، يتراوح معدل النمو السكاني بنهاية عام 2004 ما بين نحو 6 % في كل من تونس ولبنان و 8,2 % في الإمارات، مع ملاحظة أن معدل الإمارات المرتفع تأثر بعامل صافي الهجرة نتيجة زيادة القادمين للعمل بالدولة، وتجدر الإشارة إلى أن المعدل المنخفض في الصومال ترجع أسبابه إلى ارتفاع معدل الوفيات وليس لانخفاض معدل الخصوبة. وعلى الرغم من ارتفاع المعدل المطلق للنمو السكاني في معظم الدول العربية، إلا أنه يتجه إلى التراجع إلى انخفاض معدل الخصوبة الناتج عن تحسن المستويات التعليمية والصحية والمعيشية، وزيادة مشاركة المرأة في سوق العمل.

والجدير بالذكر أن معدل الخصوبة المرتفع في الدول العربية قد أدي إلى اتساع القاعدة الفتية من السكان إذ تمثل الفئة العمرية دون 15 سنة نحو 38% من سكان الدول العربية في عام 2001، وتعتبر هذه النسبة الأعلى بين الأقاليم الرئيسية في العالم حيث تصل إلى نحو 33% و30% في الدول النامية والدول المتقدمة والعالم على التوالي. ويتوقع

تراجع هذه النسب في جميع الأقاليم الرئيسية في العالم حيث يقدر أن يبلغ متوسط الدول العربية نحو 34% في عام 2015. وتتجاوز نسبة هذه الفئة العمرية 40% من سكان جيبوتي والصومال العراق عمان وفلسطين وموريتانيا واليمن حسب تقديرات عام 2002.

حيث بلغ متوسط معدل النمو السنوي للسكان في الدول العربية 2,68% خلال الفترة 1985- 1995 ، وانخفض إلى 2,37% خلال الفترة 1995- 2004، وانخفاض متوسط معدل النمو السنوي للسكان في تونس والصومال ولبنان والمغرب (اقل من 2%). وارتفاعه في اليمن وموريتانيا وليبيا والكويت وعمان والعراق وجيبوتي (أكثر من 3%)، أما دولة الإمارات العربية المتحدة فقد سجلت أعلى معدل نمو في الدول العربية (6.83%). [5]

3-2- البطالة والأمية

تشهد بعض الدول العربية ظاهرة فريدة، وهى زيادة نسبة البطالة بين حملة المؤهلات الدراسية، حيث تبدو مؤسسات التعليم والتدريب وكأنها منشئة للعاطلين عن العمل أكثر من كونها مساهمة في جهود التنمية، حيث يلاحظ في معدلات الأمية للفئة العمرية 15 سنة فما فوق انخفاض معدلات الأمية في الأردن وفلسطين وقطر. وارتفاعها بنسبة عالية (أكثر من 30%) في كل من الجزائر وجيبوتي والسودان والعراق والمغرب وموريتانيا واليمن، وفقاً لإحصاءات عام 2002، واستناداً على ذلك يمكن القول أن ارتفاع معدلات البطالة في الدول العربية مرده ارتفاع الأمية، بمعنى أن هناك علاقة طردية ما بين معدلات البطالة و الأمية.[6]

3-3- البطالة والمرأة

على الرغم من أن البطالة ظاهرة عامة في سوق العمل العربي إلا أن وَقْعَ هذه الظاهرة أكثر حدة على النساء منه على الرجال، حيث إن معدلات البطالة بين النساء العرب ارتفعت من 17% عام 1977 إلى ما يزيد على 25% في عام 2006 في حين أنها تبلغ في المتوسط العام (الرجال والنساء) حوالي 9%. كما أن فترة البطالة بين النساء تكون أطول منها بين الرجال؛ لأن النساء يعتمدن في الغالب على الجهات الرسمية مثل التوظيف الحكومي للحصول على فرصة عمل، في حين أن الرجال يسعون إلى الحصول على فرصة عمل بطرق عديدة، ويتمكنون من الجمع بين أكثر من عمل في نفس الوقت، أما غالبية النساء فلا يعملن إلا في عمل واحد بسبب مسؤولياتهن في المنزل.

3-4- البطالة والشباب

تمثل بطالة الشباب في العالم العربي من أعلى معدلات البطالة في العالم. حيث سجلت منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا أعلى معدل بطالة في مناطق العالم (12.2%) وكذلك الحال بالنسبة لبطالة الشباب (25.6%).

ووفق تقديرات البنك الدولي، فان معدل البطالة للشباب في المنطقة يبلغ 53% في البلدان التي تتوفر إحصاءات عنها، وهي تتراوح بين 37% في المغرب إلى 73% في سوريا، مع الإشارة إلى أن معدل بطالة الإناث تفوق نظيرتها من الرجال بما يعادل 50% تقريبا.

أما تقرير منظمة العمل العربية، فإنه يعتبر بطالة الشباب بمثابة التحدي الأساسي لمنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. ويبلغ معدل بطالة الشباب 25.6% وهو أعلى معدل في العالم بأسره. وتعاني النساء من بطالة أكثر من الذكور حيث بلغ معدل بطالة الإناث 31.7% بينما معدل البطالة للذكور 22.7%، كما أن معدل البطالة في الشرق الأوسط يبلغ 27% وهو أعلى من شمال أفريقيا 22.8% . كما انه وفق تقديرات البنك الدولي فان منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا ستواجه خلال العقدين القادمين تحديا غير مسبوق، ففي عام 2000 بلغ إجمالي عدد القوة العاملة في المنطقة 104 مليون شخص، ويتوقع لهذا الرقم أن يرتفع ليصبح 146 مليونا في العام 2020. معنى ذلك أنه يتعين على اقتصاديات المنطقة توفير 80 مليون فرصة عمل جديدة خلال العقدين القادمين. ويضيف التقرير إلى أن مستقبل الحياة الاقتصادية لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا سوف يتحدد بدرجة لا يستهان بها، من خلال مصير أسواق العمل فيها.

4- واقع التشغيل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأهم العوائق التي تحد من ذلك في الدول العربية

على غرار باقي دول العالم، فإن للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة دور هام في التشغيل في الوطن العربي، وذلك من خلال الإحصائيات التي توضح ذلك. رغم هذه الأهمية، إلا أن هناك العديد من المعوقات التي تحد من التشغيل في هذه المؤسسات.

4-1- واقع التشغيل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية

تبلغ نسبة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من القطاع الصناعي في الجزائر حوالي 14% من مجمل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بينما يشكل قطاع التجارة والخدمات النسبة الأكبر بحوالي 34% ويليه قطاع الحرف الذي يشكل ما نسبته 28% من عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. تشكل القوى العاملة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية 22% من عدد العاملين، حيث تمتلك الجزائر عدد من القوانين المتخصصة في تنمية هذه المؤسسات حيث يعد القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصادر في عام 2001 من أبرز القوانين حيث تتكفل وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بتنفيذ جميع القوانين.

أما في مصر، فإن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تمثل حوالي 99% من مؤسسات القطاع الخاص غير الزراعي، تساهم هذه المؤسسات بحوالي 80% من الناتج المحلي الإجمالي، تغطي حوالي 90% من التكوين الرأسمالي، وتوظف حوالي 75% من فرص العمل، كما أن دخول 39 ألف مؤسسة إنتاجية سنويا له دور بارز في إحداث فرص العمل، تمتلك المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مصر قانون خاص بتنميتها بشكل عام، حيث صدر هذا القانون في عام 2004.

كما تشكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في دولة قطر حوالي 98% من عدد المؤسسات، وتبلغ نسبة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القطاع الصناعي 12% من مجمل هذه المؤسسات، بينما يشكل قطاع التجارة والخدمات النسبة الأكبر، حيث تمثل نسبة مؤسسات التجارة حوالي 48% وتمثل نسبة مؤسسات الخدمات حوالي 22%. هذا وتتوزع القوى العاملة وفق حجم المؤسسة إلى 47% في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و53% في المؤسسات الكبيرة. والملاحظ أنه لا يوجد لدى قطر قوانين أو هيئات متخصصة في تنمية أو دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بشكل رسمي أو برامج دولة وتخضع جميع المؤسسات بشكل عام إلى نفس القوانين.

أما في سلطنة عمان، فتشكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ما حجمه 97% من عدد المؤسسات بشكل عام، وتتوزع القوى العاملة وفق حجم المؤسسات، حيث تبلغ نسبة القوى العاملة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بنسبة 46% و54% في المؤسسات الكبيرة.

وتتمثل نسبة القوى العاملة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية حوالي 35% وباقي النسبة توظفه المؤسسات الكبيرة.

وفي الكويت، فإن قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يشكل أكثر من 90% من المؤسسات الخاصة العاملة، وتضم قوى عمل وافدة تقدر بحوالي 45% بينما لا تتجاوز نسبة القوى العاملة الوطنية 1%.

وفي لبنان، فإن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تساهم بتوظيف أكثر من 90% من الوظائف وتشكل أكثر من 95% من عدد المؤسسات.

أما في الإمارات، فتشكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نحو 94% من المؤسسات الاقتصادية وتوظف حوالي 62% من القوى العاملة وتساهم بحوالي 75% من الناتج الإجمالي للدولة.

وفي الأردن، فإن توزيع القوى العاملة يتوزع حسب حجم المؤسسة، فالمؤسسات المصغرة توظف حوالي 38%، و17% في المؤسسات الصغيرة، 15% في المؤسسات المتوسطة و30% في المؤسسات الكبيرة.[7]

4-2- العوائق التي تحد من مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل في الدول العربية

لم تتمكن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من توفير فرص عمل كافية، حيث كانت ذات فاعلية محدودة للحد من البطالة في الدول العربية، ويرجع ذلك لعدة أسباب أهمها:[8]

- ضعف قدرة الشباب العاطلين عن العمل على المبادة وإنشاء المؤسسات، حيث يفتقر معظم الشباب العاطلين عن العمل إلى العديد من المهارات الضرورية لنجاح مؤسسات الأعمال، والتي من أهمها الفطنة في الأعمال والحس الاستثماري وروح المبادرة الفردية والمهارات الأساسية الموجهة نحو الأسواق.
- فشل السوق، حيث إنه مازال الوصول إلى الخدمات المالية صعب نظرا للضمانات والشروط التي لا بد من توافرها للحصول على القروض وهي ما يعبر عنها بالعوائق المالية. (9)
- بيئة الأعمال غير المناسبة، حيث لا توفر بيئة الأعمال العربية الدعم اللازم للقطاع الخاص، فالعديد من التقارير أشارت إلى أن العديد من المؤسسات الضائعة سببها البيروقراطية وطول الإجراءات الحكومية وتكاليف التأسيس المرتفعة، إضافة إلى الأعباء والتكاليف الناجمة عن الحصول على الرخص وتخليص الجمارك ونظام الضرائب المعقد والقطاع المصرفي غير المتطور، والنفاذ غير الملائم للتمويل وضعف البنية التحتية الداعمة للمؤسسات. ففي عام 2006، أوضح مؤشر سهولة ممارسة أنشطة الأعمال أن الدول العربية لم تسجل أداء جيدا، حيث تراوح ترتيب الدول العربية ما بين 52 إلى 165 من أصل 175 دولة، عدا السعودية ذات الترتيب 35 والكويت ذات الترتيب 40، ودبي التي تدعم قطاع الأعمال والتي حلت في المرتبة الخامسة.
- التكلفة المرتفعة لبرامج التدريب الخاصة برفع روح المبادرة الفردية، لأن من أهم مقومات نجاح برامج التدريب الداعمة لروح المبادرة أن يتم تصميمها خصيصا لتتناسب مع الاحتياجات التدريبية للفئة المستهدفة، فالبرامج الهادفة لرفع روح المبادرة للشباب المتسربين من المدارس تكون مختلفة عن البرامج المطلوبة للشباب المتعلم. ونظرا لارتفاع تكلفة البرامج الخاصة ومحدودة الموارد المخصصة لهذا النوع من التدريب يغلب استخدام برامج تدريب عامة والتي لا تركز على الاحتياجات الفردية للفئات المختلفة مما يؤدي إلى انخفاض فعاليتها.
- عدم استمرارية البرامج في توفير الدعم الفني المكثف المطلوب، لأن معظم البرامج التي يحصل عليها أصحاب المؤسسات الشباب على المساعدات المالية والتدريبية في بداية العمل على المساعدات المالية والتدريبية في بداية العمل، إلا أن القليل منها يتواصل مع المتدربين لاستمرارية حصولهم على الاستشارات والمعلومات اللازمة من أجل دوام مؤسساتهم وتوسيع مساحة أعمالهم.
- يعاني العديد من برامج حفز التشغيل من ضعف التخطيط الذي يقلل من فرص وصولها بكفاءة إلى الفئات المستهدفة.

وأخيرا، تعد مظاهر العولمة وما يرافقها من انفتاح الأسواق وتراجع الإجراءات الحمائية المحلية من أهم هذه تحديات بسبب ضعف القدرة على المنافسة، ومن التحديات في هذا المجال أيضا متطلبات التسويق وبخاصة التسويق الخارجي، والحاجة لتوفير المتطلبات البيئية والصحية المناسبة، وضعف المعرفة بالتشريعات والإجراءات المتعلقة بحماية حقوق الملكية الفكرية.

5- أنواع البطالة ودور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد منها في الدول العربية

تعاني الدول العربية من عدة أنواع من البطالة، أبرزها البطالة الهيكلية والموسمية والمقنعة. رغم هذه الأنواع، يمكن للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحد منها من خلال عدة إجراءات.

5-1- البطالة الهيكلية

البطالة الهيكلية هي تلك البطالة التي تنشأ بسبب الاختلاف والتباين القائم بين هيكل توزيع القوى العاملة (العاملين والعاطلين عن العمل) وهيكل الطلب عليها، وتعر ـ كذلك بأنها البطالة الناجمة عن خلل أو تغير في هيكل الاقتصاد بحيث لا يرافقه تغيرات في هيكل سوق العمل. بمعنى، ينشأ هذا النوع من البطالة نتيجة للتحولات الاقتصادية التي تحدث من حين لآخر في هيكل الاقتصاد كاكتشاف موارد جديدة أو استخدام وسائل إنتاج أكثر كفاءة أو ظهور سلع جديدة أو التحول من قطاع لآخر.

يمكن استخدام المؤسسات هذه المؤسسات في الحد من هذا النوع من خلال:

- الاستفادة من الروابط الأمامية والخلفية (التشابك) للقطاعات الرائدة من خلال تشجيع إقامة مؤسسات مصغرة أو صغيرة أو متوسطة مكملة للمؤسسات العاملة في هذه القطاعات.
- لعمل على إعادة توجيه جزء من العمالة العاطلة نتيجة لأسباب تتعلق بهيكلة وتركيبة الاقتصاد نحو القطاعات التي تحتاج إلى عمالة مؤهلة وهناك طلب متزايد على إنتاجها.
- تشجيع عملية التنمية المتوازنة ومعالجة أي خلل من خلال توجيه هذه المؤسسات إلى القطاع الذي يعاني من تراجع في أهميته النسبية في الإنتاج والتشغيل.
- الخرائط الاستثمارية تساعد بشكل كبير في اختيار المؤسسات الأكثر جدوى.

5-2- البطالة الموسمية

البطالة الموسمية هي البطالة التي تصيب فئة معينة من الأيادي العاملة في قطاع معين نتيجة لموسمية عملية الإنتاج أو دورة الإنتاج في هذا القطاع.

يمكن استخدام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من هذا النوع من البطالة من خلال:

- تشجيع إقامة مؤسسات بمختلف الأحجام تحافظ على استمرارية الخدمة أو السلعة في غير موسمها لحين بداية الموسم القادم.
- تسهيل فرص الحصول على فرصة عمل خارج الموسم.
- تشجيع إقامة المؤسسات المكملة للمؤسسات الموسمية.
- تشجيع فكرة المزرعة المتكاملة والتمويل الريفي وفكرة التشبيك ليتك التخلص من موسمية الإنتاج.

5-3- البطالة المقنعة

البطالة المقنعة تعني العمل بأقل من الطاقة الإنتاجية الحقيقة وعندها يكون الأجر أعلى من قيمة الإنتاج، وتحدث غالبا في القطاع الحكومي حيث تعمل الحكومة على تشغيل عدد كبير من العمال للقيام بمهام قد يقوم بها عدد أقل من العدد الموجود بكثير.

يمكن للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحد من هذا النوع من البطالة من خلال:

- توجيه البطالة الزائدة (البطالة المقنعة) نحو العمل الحر وذلك من خلال برامج التوعية والتدريب المخصصة التي تبرز أهمية العمل المنتج والحر.
- إبراز الجدوى الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسات والأفكار الصغيرة مقارنة بعوائد الوظيفة الحكومية.
- يمكن إعادة توجيه مخصصات الرواتب والأجور من النفقات الجارية إلى صندوق يستخدم لدعم إقامة وتطوير المؤسسات الصغيرة، حيث إن تكلفة توظيف أحد العاطلين عن العمل لمدة سنة واحدة يزيد في كثير من الأحيان عن تكلفة إقامة مؤسسة مصغرة أو صغيرة.
- يجب العمل على تحسين جودة الوظائف في المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة لتقليل الفجوة بينها وبين جودة العمل في الوظائف الحكومية، الأمر الذي قد يساعد في التوجه نحو هذه المؤسسات وزيادة التشغيل وتقليل العبء عن الحكومة.
- توجيه مخصصات التشغيل للفئة التي قد تدخل ضمن البطالة المقنعة إلى مخصصات لدعم إقامة مؤسسات جديدة لهم.

5-4- البطالة الدورية

تنشأ البطالة الدورية نتيجة لتذبذبات الدورة الاقتصادية بين الرواج والانكماش. وقد يفسر ظهورها بعد قدرة الطلب الكلي على استيعاب أو شراء الإنتاج المتاح مما يؤدي إلى ظهور الفجوات الانكماشية. ففي فترات الركود الاقتصادي وانخفاض الإنتاج ينخفض التوظيف وترتفع معدلات البطالة والعكس في أوقات الرواج.

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحل الأمثل لمواجهة هذا النوع من البطالة، فهي أكثر المؤسسات مرونة وقدرة على التكيف مع الظروف الاقتصادية، وتستمد هذه القدرة من خصائصها.

6- واقع تشغيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر وآفاقها

في الجزائر، تبرز أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال دورها في الاقتصاد الوطني وكذا في التشغيل، حيث تشغل أكثر من 1.6 مليون منصب شغل، رغم ذلك إلا أنها مازالت تعاني من عدة نقائص، وهذا ما أدى بالحكومة إلى اتخاذ عدة إجراءات ورسم مخططات للنهوض بهذا القطاع.

6-1- واقع التشغيل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

يوضح الجدول رقم (4) مناصب الشغل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من سنة 2004 حتى السداسي الأول من سنة 2009.

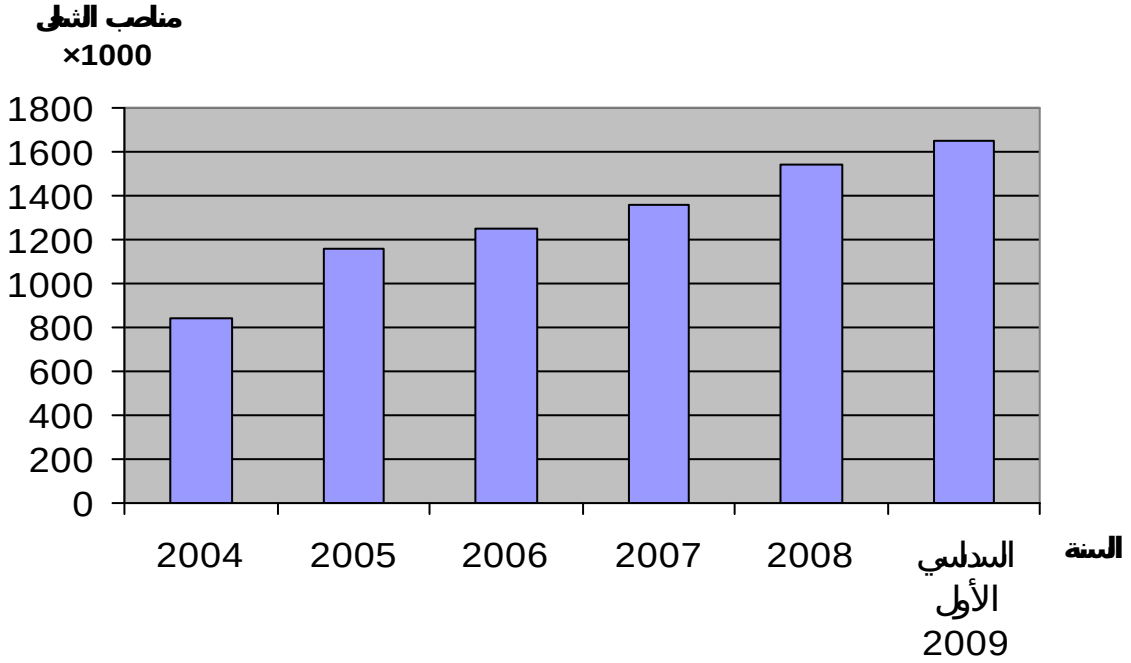
الجدول رقم(4): مناصب الشغل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

	2004	2005	2006	2007	2008	السداسي الأول 2009
المؤسسات الخاصة	592 758	888 829	977 942	1 064 983	1 233 073	1 274 465
المؤسسات العمومية	71 826	76 283	61 661	57 146	52 786	51 149
الصناعة التقليدية	173 920	192 744	213 044	233 270	254 350	324 170
المجموع	**838 504**	**1 157 856**	**1 252 647**	**1 355 399**	**1 540 209**	**1 649 784**

المصدر: تم إعداد الجدول بناء على نشرية المعلومات الإحصائية التي تصدرها وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية، رقم: 08-10-12-14-15.

ويوضح الشكل البياني رقم (1) تطور مناصب الشغل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

الشكل رقم (1): تطور مناصب الشغل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر



المصدر: تم إعداد الشكل البياني اعتمادا على الجدول رقم (4).

وكما هو موضح من خلال الجدول رقم (4) والشكل رقم (1)، فإن عدد مناصب الشغل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر تشهد ارتفاعا مستمرا، حيث بلغ عدد مناصب الشغل في سنة 2004 حوالي 838 ألف منصب ليرتفع إلى حوالي الضعف في السداسي الأول من سنة 2009 ويصل أكثر من مليون و649 ألف منصب شغل.

إضافة إلى ذلك، وكما يوضح الجدول رقم (4)، فإن المؤسسات الخاصة هي التي تستحوذ على النسبة الأكبر في التوظيف ثم تليها المؤسسات في الصناعة التقليدية وأخيرا المؤسسات العمومية.

6-2- آفاق التشغيل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية

قامت الجزائر بوضع برنامج خماسي للتشغيل يمتد من سنة 2010 إلى سنة 2014، حيث يولي هذا البرنامج اهتماما خاصا للقطاعات التي تتميز باستعمال كبير لليد العاملة.

وتتمثل القطاعات في كل من قطاع السكن والعمران، الأشغال العمومية، النقل والري التي استفادت من أظرفة مالية معتبرة، هذا إضافة إلى تنفيذ برنامج إعادة بعث الصناعة في الإنتاج الداخلي الخام إلى 10% بدل النسبة الحالية والمقدرة بحوالي 6%. كل هذا الإجراءات سيتم تنفيذها من خلال إنشاء أكثر من 200 ألف مؤسسة صغيرة ومتوسطة في آفاق 2014.[10]

الخاتمـة

تعاني الدول العربية من معدلات مرتفعة في البطالة، سببتها الكثير من العوامل واقترنت بعدة مؤشرات، مثل ارتفاع معدلات النمو السكاني، الأمية، المرأة والشباب، إضافة إلى مختلف أنواع البطالة التي تعاني منها هذه الدول، والتي من أهمها البطالة الهيكلية، الموسمية والمقنعة.

رغم ذلك، فإن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تساهم بدرجة كبيرة في توفير مناصب الشغل في الدول العربية، وبإمكانها المساهمة في الحد من كل أنواع البطالة وذلك لمرونتها وخصائصها.

وكذلك تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر على غرار باقي الدول العربية بنسبة من التوظيف، حيث فاق عدد مناصب العمل التي توظفها في السداسي الأول من سنة 2009 مليون و600 ألف منصب شغل، كما استشعرت الحكومة الجزائرية بدورها وقامت بوضع مخطط تشغيل خماسي يهدف إلى توفير الكثير من مناصب العمل وذلك من خلال إنشاء 200 ألف مؤسسة في آفاق 2014.

وانطلاقا مما سبق ومن خلال هذا المداخلة، يمكن وضع التوصيات الموالية:

1- وضع خطة قومية طويلة الأجل لتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية بما يحقق تكاملها وتحقيق الترابط بين هذه المؤسسات وبين المؤسسات الكبيرة سواء على مستوى الدول أو على المستوى القومي.
2- إيجاد نوع من الترابط والاتصال بين المنظمات والهيئات المسؤولة عن تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية لتحقيق أفضل مردود اقتصادي وتبادل الخبرات بين الأعضاء في مجالات تنمية المؤسسات الصغيرة وغيرها.
3- إنشاء بنك عربي مشترك للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة أو مؤسسة تمويل عربية للعمل على تعبئة الموارد التمويلية وتنظيم تدفقاتها لأصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وفق خطة معينة.
4- محاولة إنشاء بورصة عربية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

5- توفير الدعم والتدريب لأصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في كافة مراحل العملية الإنتاجية بحيث لا يكون هناك انقطاع في العملية الإنتاجية والتسويقية وبالتالي في العملية التمويلية.

6- تفعيل دور المناولة الصناعية في تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتنظيم الإنتاج الصناعي وتحسين استخدام طاقات المؤسسات الصناعية.

المراجـــع

[1]- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المادة 05-07 من القانون 18/01 المؤرخ في 2001/12/12 الذي يتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، العدد 77، 15 ديسمبر 2001، ص: 06.

[2]- منظمة العمل العربية، **التقرير العربي الثاني حول التشغيل والبطالة في الدول العربية -موجز-**، جويلية 2010، ص: 59.

[3]- منظمة العمل العربية، **دور المنشآت الصغيرة والمتوسطة في تخفيف أزمة البطالة**، المنتدى العربي للتشغيل، 19-21 أكتوبر 2009، بيروت، ص: 3.

[4]- - حسين عبد المطلب الأسرج، **المشروعات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التشغيل في الدول العربية**، مصر، أفريل 2010، ص ص:31-33.

[5]- عبد المنعم محمد الطيب النيل، **ظاهرة البطالة في الدول العربية: الواقع والأسباب وآليات المعالجة (دراسة كلية)**، الخرطوم، جمهورية السودان، 2007، ص: 2.

[6]- **نفس المرجع السابق**، ص ص: 4-5.

[7]- منظمة العمل العربية، **مرجع سابق**، 19-21 أكتوبر 2009، ص ص: 6-7.

[8]- صندوق النقد العربي، **التقرير الاقتصادي العربي الموحد لعام 2007**، أبوظبي، 2008، ص ص: 207-209.

[9]- منظمة العمل العربية، **مرجع سابق**، جويلية 2010، ص ص: 39- 40.

[10]- وكالة الأنباء الجزائرية، 2011/02/07، تم الاطلاع على المقال في الموقع www.djazairess.com (تاريخ الاطلاع 2011/05/02).