



Munich Personal RePEc Archive

Role of small and medium enterprises in reducing unemployment in the GCC countries

Elasrag, Hussein

December 2013

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/54413/>
MPRA Paper No. 54413, posted 16 Mar 2014 18:05 UTC

دور المشاريع الصغيرة والمتوسطة في مواجهة البطالة فى الدول الخليجية

إعداد

حسين عبد المطلب الأسرج

باحث اقتصادى، مدير ادارة بوزارة التجارة والصناعة المصرية

منزل (للمراسلة): ميت راضى 13826-بناها-القليوبية-مصر

عمل: القاهرة-امتداد شارع رمسيس - أبراج وزارة المالية-مبنى وزارة التجارة والصناعة-
البرج الخامس-الدور الرابع-حجرة رقم 9

Mobile (00201116133766)

E.Mail:hossien159@gmail.com

Hossien159@yahoo.com

ديسمبر 2013

مقدمة

يقف التشغيل على رأس التحديات التنموية للأقطار العربية قاطبة، كونها تعاني معدلات بطالة من بين الأعلى على المستوى العالمي، فمشكلة التشغيل والبطالة في الدول العربية بلغت حدا يجعل منها محور التنمية ليصبح دعم التشغيل وتخفيض نسبة البطالة الهدف الاسمي لكل جهد تنموي ومجال تعاون عربي لان المشكلة تمس الجميع دون استثناء. فالدول العربية تعاني من مشكلة البطالة التي تقدر معدلاتها بنحو 24%، وترتفع التقديرات في بعض الدول الى 32%¹. ويزداد التحدي الذي يواجهه الدول العربية بملاحظة أن حوالى 100 مليون من الشباب العربي سيدخلون سوق العمل بحلول 2020 وهناك حاجة لخلق حوالى 6 ملايين وظيفة جديدة. ويمكن لارتفاع معدلات البطالة بشكل مستمر أن يعيق النمو الاقتصادى والتنمية العادلة المستدامة وأن يساهم في حدوث نزاعات واضطرابات اجتماعية². من جهة أخرى فان ما يزيد

¹ المؤسسة العربية لضمان الاستثمار، تقرير مناخ الاستثمار فى الدول العربية لعام 2005، الكويت، يونيو 2006، ص 78

² يشير تقرير منظمة العمل العربية أن المنطقة العربية تعاني من ارتفاع معدلات البطالة، حيث يعتبر المعدل الأعلى مقارنة بالمعدلات السائدة في المناطق الأخرى من العالم إذ يتجاوز 14 فى المائة وأن المعدلات الأعلى للبطالة كانت بين الشباب، إذ يتجاوز هذا المعدل 25 فى المائة ويشير التقرير إلى أن معدلات البطالة بين الإناث هي الأعلى مقارنة بالذكور إذ بلغت عام 2006 أربعة أضعاف المعدل بين الذكور في مصر وثلاثة أضعاف المعدل بين الذكور في سورية وضعفي المعدل بين الذكور في الأردن، لكنها تكاد متساوية بين الجنسين في البحرين والجزائر وتونس والمغرب. وترتفع معدلات البطالة بين المتعلمين في كافة الدول العربية وهي أكثر حدة بين الإناث، حيث تتجاوز 23 فى المائة في الكثير من الحالات وخاصة بين الجامعيات في دول الخليج العربية. ويشير هذا الارتفاع في معدلات البطالة بين الفئات الأكثر تعليما إلى عدم التوافق بين مخرجات التعليم ومحتوي ومناهج التعليم من ناحية، والاحتياجات المتطورة لأسواق العمل من ناحية ثانية وبقاء بعض التوجهات المقيدة لعمل الإناث فاعلة من ناحية ثالثة. وتشير البيانات إلى أن معدلات البطالة بين الأميين هي الأدنى في غالبية الدول العربية، في حين أنها مرتفعة بين حملة المؤهلات التعليمية الثانوية والمتوسطة والجامعية لتبلغ عشرة أضعاف مستوياتها بين الأميين في مصر وثلاثة أضعافها في الجزائر وخمسة أضعافها في المغرب. راجع: منظمة العمل

عن 73 مليون عربي من العرب يعيشون تحت خط الفقر وسيزداد الحال سوء مع تزايد ضغوط الانفجار السكاني وتقلص فرص العمل وانخفاض متوسط دخل الفرد بفعل التضخم، إضافة إلى أن حوالي 40% من العرب البالغين 65 مليون شخص اميون وثلاثا هذا الرقم من النساء¹.

ووفقاً لتقديرات صندوق النقد الدولي، يتوقع ارتفاع عدد المواطنين الخليجيين العاطلين عن العمل إلى نحو 2-3 ملايين مواطن خلال الفترة (2010-2015)²، بينما تؤكد دراسة متخصصة لمؤسسة الخليج للاستثمار عن التوظيف والبطالة في دول مجلس التعاون أن حصيلة برامج التنمية الاقتصادية برغم نجاحها في الارتقاء بمستويات المعيشة والرفاهة إلا إنها قد تقاعست عن خلق العدد الكافي من الوظائف لاستيعاب الأعداد الجديدة والمتزايدة من العمالة الوطنية الداخلة إلى أسواق العمل؛ الأمر الذي تمخض عنه "معضلة البطالة الخليجية" رشح عنه زيادة معدلات البطالة في العمالة الوطنية بحيث تجاوزت وفق آخر البيانات المستقاة من المصادر الوطنية نسبة 10.5% كما هو الحال في المملكة العربية السعودية و 14% في الإمارات و 8% في عمان والبحرين وان تددت النسبة إلى 6% في الكويت والى حوالي 3% في قطر. وإذا كانت هذه المعدلات مرتفعة للغاية إلا أن المسألة الأكثر إلحاحاً تتعلق بمعدلات البطالة السائدة بين الشباب ممن تتراوح أعمارهم بين 19-25 عاماً إذ تبلغ معدلات البطالة بينهم حوالي 30% في حالة المملكة العربية السعودية، 28% في البحرين، 23% في عمان وحوالي 24% في الإمارات و 12% في الكويت. ويفاقم من مغزى هذه الأرقام أن الكثير من المتعطلين من الشباب في دول المجلس قد امضوا فترات طويلة في "حالة البطالة" حتى باتت أشبه ما تكون "بالبطالة المزمنة". بل إن ما يسترعي الانتباه هو أن غالبية من المتعطلين هم من المتعلمين الذين امضوا سنوات طويلة في التحصيل العلمي سيما من خريجي الثانوية العامة والمؤهلات الجامعية الأمر الذي يثير التساؤل عن مدى ملائمة مخرجات النظام التعليمي مع متطلبات أسواق العمل الحديثة. ومحصلة ذلك كله تمثل في انخفاض معدلات

العربية، موجز التقرير العربي الأول لمنظمة العمل العربية، حول التشغيل والبطالة في الدول العربية: نحو سياسات وآليات فاعلة، القاهرة، 2008، ص 64

¹ نشرة الاسكوا، العدد 52/1، 8 يناير 2007

² حسن العالي، نمط النمو الاقتصادي في دول مجلس التعاون الخليجي، متاح في: <http://studies.aljazeera.net/issues/2013/04/2013421104252798915.htm>

الإنتاجية في دول مجلس التعاون وتزاحم العمالة الوطنية في القطاع العام مع استخدام القطاع الخاص لعمالة أجنبية رخيصة الأجر وقليلة المهارة¹.

وتقوم المشروعات الصغيرة والمتوسطة بدور رئيسي في توفير فرص العمل، إلى جانب مساهمتها بنصيب كبير في إجمالي القيمة المضافة وقيامها بتوفير السلع والخدمات بأسعار في متناول اليد لشريحة ضخمة من ذوى الدخل المحدود، كما أنها قادرة على تدعيم التجديد والابتكار وإجراء التجارب التي تعتبر أساسية للتغيير الهيكلي من خلال ظهور مجموعة من رواد الأعمال ذوي الكفاءة والطموح والنشاط.

فهذه المشروعات تمثل نحو 90% من إجمالي الشركات في معظم اقتصاديات العالم، كما تسهم هذه المشروعات بحوالي 46% من الناتج المحلي العالمي، كما أنها توفر ما بين 40% - 80% من إجمالي فرص العمل، وتساهم بنسبة كبيرة في الناتج المحلي للعديد من الدول، فعلى سبيل المثال تساهم المشروعات الصغيرة والمتوسطة بنحو 85%، 51% من إجمالي الناتج المحلي في كل من إنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية على الترتيب.² ويحتل قطاع المشروعات الصغيرة والمتوسطة مكانة متميزة ضمن أولويات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدول الخليجية، فهذه المشروعات تمثل في دولة الإمارات العربية المتحدة ما نسبته 90% من إجمالي عدد مؤسسات الأعمال وتوظف نحو 85% من القوى العاملة وعلى الرغم من ذلك فإن اسهام المشروعات الصغيرة والمتوسطة تشكل حوالي 30% فقط من الناتج المحلي. وفي المملكة العربية السعودية تشكل المشاريع الصغيرة والمتوسطة حوالي 93% من إجمالي الشركات وتتنوع نحو 27% من إجمالي العمالة ومع ذلك تمثل مساهمتها في الناتج المحلي الإجمالي 33% فقط وهي مساهمة ضعيفة بالنسبة لحجم نمو الاقتصاد السعودي وتركيز المملكة على التنويع الاقتصادي ومقارنة بالدول المتقدمة التي تسهم فيها المشروعات الصغيرة والمتوسطة بما لا يقل عن 50% من الناتج المحلي الإجمالي. تمثل هذه المشروعات حوالي 70% من إجمالي المؤسسات العاملة سلطنة عُمان وتعمل السلطنة على دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة في عدة قطاعات وهي الزراعة، والأسماك، والصناعة، والخدمات والسياحة. وبالنسبة لبقية دول المجلس تحتل المشروعات الصغيرة والمتوسطة نسبة كبيرة

¹ <https://www.gic.com.kw/ar/media-center/monthly-news/monthly-article/9/>

² البنك الأهلي المصري، المنشآت الصغيرة والمتناهية الصغر في ظل القانون رقم 141 لسنة 2004، النشرة الاقتصادية، العدد الرابع، المجلد السابع والخمسون، القاهرة، ص 74.

من اجمالي المشاريع ففي دولة قطر ، ومملكة البحرين وسلطنة عُمان تمثل 92% بينما تتخفف في الكويت الى 78%¹.

ويهدف هذا البحث إلى دراسة دور المشروعات الصغيرة والمتوسطة في مكافحة البطالة في الدول الخليج وذلك من خلال التعرف على مفهوم المشروعات الصغيرة وأهميتها بالنسبة إلى الدول الخليجية، وأهم التحديات التي تواجه تنميتها، وأخيرا يحاول البحث اقتراح عدد من المحاور لتنمية وتفعيل هذا القطاع الهام وتعظيم دوره في التشغيل وخلق فرص العمل في الدول الخليجية.

اولا:واقع وأهمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة في دول الخليج 1- واقع المشروعات الصغيرة والمتوسطة في دول الخليج

تشير بعض الإحصائيات إلى أن المشروعات الصغيرة والمتوسطة تمثل نحو 90% من إجمالي الشركات في معظم اقتصاديات العالم كما أنها توفر ما بين 40% - 80% من إجمالي فرص العمل، وتساهم بنسبة كبيرة في الناتج المحلي للعديد من الدول، فعلى سبيل المثال تساهم المشروعات الصغيرة والمتوسطة بنحو 85% ، 51% من اجمالي الناتج المحلي في كل من انجلترا والولايات المتحدة الأمريكية على الترتيب². ويختلف تعريف ومفهوم المشروعات الصغيرة والمتوسطة من دولة لأخرى وفقا لأختلاف امكانياتها وظروفها الاقتصادية والاجتماعية مثل درجة درجة التصنيع وطبيعة مكونات وعوامل الإنتاج الصناعي ونوعية الصناعات الحرفية التقليدية القائمة قبل الصناعة الحديثة ، والكثافة السكانية ، ومدى توفر القوى العاملة ودرجة تاهيلها ، والمستوى العام للاجور والدخل وغيرها من الجوانب

¹ عبد العزيز بن حمد العقيل ،تقييم خبرة دول مجلس التعاون في تنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة ،الملئقى السعودى الدولى للمنشآت الصغيرة والمتوسطة ،الرياض - المملكة العربية السعودية،28- 29 مايو 2013،ص 5

² البنك الأهلى المصرى،المنشآت الصغيرة والمتناهية الصغر فى ظل القانون رقم 141 لسنة 2004 ،النشرة الاقتصادية،العدد الرابع ،المجلد السابع والخمسون، القاهرة ،ص 74

الاقتصادية والاجتماعية التي تحدد ملامح وطبيعة الصناعات القائمة فيها . كما ويختلف التعريف وفقاً للهدف منه ، وهل هو للاغراض الإحصائية أم للاغراض التمويلية أو لاية أغراض أخرى¹

وتشير دراسة قامت بها منظمة العمل الدولية عن المشروعات الصغيرة والمتوسطة بوجود أكثر من 25 تعريفاً مختلفاً في 25 بلداً أجريت عليها الدراسة، بالإضافة إلى تباين في التعريف بين المنظمات الدولية والإقليمية². فالبنك الدولي يعتمد تعريفاً للمشروعات الصغيرة بانها التي يعمل بها حتى 50 عامل واجمالي الأصول والمبيعات حتى 3 مليون دولار. ولا يوجد اتفاق حول تعريف المشروعات الصغيرة بين المنظمات الدولية، فالبنك الدولي يعتمد تعريفاً للمشروعات الصغيرة بانها التي يعمل بها حتى 50 عامل واجمالي الأصول والمبيعات

¹ ما زال تحديد تعريف موحد ومعتمد لتصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يثير نقاشاً من ناحية اختلاف المعايير والمقاييس المعتمدة في القطاعات الاقتصادية واختلاف مراحل النمو الصناعي والتقدم التكنولوجي، فالمتوسط أو الكبير في دولة نامية يعتبر صغيراً في دولة متقدمة. وتشير دراسة قامت بها منظمة العمل الدولية عن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بوجود أكثر من 25 تعريفاً مختلفاً في 25 بلداً أجريت عليها الدراسة، بالإضافة إلى تباين في التعريف بين المنظمات الدولية والإقليمية. وتتنوع معايير تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بين معيار العمالة، رأس المال، القيمة المضافة، أو وفقاً للخصائص الوظيفية مثل نوع الإدارة أو التخصص أو أساليب الإنتاج أو اتجاهات السوق. ويتطلب التعريف الواضح توفر عدة عوامل مثل المعلومات ودقتها، البناء الهيكلي للمشروعات حسب الأنشطة المختلفة، وخطة القطاع العام في دعم ومساندة المشروعات الاقتصادية. وتستند الدول العربية في تعريفها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على حجم العمالة، وحجم رأس المال، وحجم المبيعات، ونوعية التكنولوجيا المستخدمة والخصائص التي تتميز بها هذه الصناعات ، إلا أن معيار العمالة يعتبر الأكثر استخداماً لسهولة الحصول على المعلومات والبيانات المتعلقة بعدد العمال. راجع، الأمانة العامة للاتحاد العام لغرف التجارة والصناعة والزراعة للبلاد العربية، تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة واحتياجات بناء القدرات، مرجع سابق، ص ص 3-4

² الأمانة العامة للاتحاد العام لغرف التجارة والصناعة والزراعة للبلاد العربية، تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة واحتياجات بناء القدرات، بحث مقدم إلى الدورة التاسعة والثلاثين لمؤتمر غرف التجارة والصناعة والزراعة للبلاد العربية، أبو ظبي، دولة الإمارات العربية المتحدة، 2-3 أيار (مايو) 2007

حتى 3 مليون دولار، والمشروعات المتناهية الصغر حتى 10 عمال والمبيعات الاجمالية السنوية حتى 100 ألف دولار، واجمالي الأصول حتى 10 آلاف دولار، بينما المشروعات المتوسطة حتى 300 عامل وجمالي الأصول والمبيعات حتى 10 مليون دولار¹. بينما ووفقا لمصادر مؤتمر الأمم المتحدة للتنمية والتجارة، يتم تعريف المشروعات الصغيرة بأنها تلك التي يعمل بها من 20-100 فرد، والمتوسطة تلك التي يعمل بها من 101 الى 500 فرد، أيضا قسم تصنيف المشروعات الصغيرة والمتوسطة الى فئة الشركات الصغيرة وهي التي يعمل بها 100 عامل فأقل، وفئة الشركات المتوسطة التي يعمل بها من 100 عامل وأقل من 1000 عامل². أما منظمة العمل الدولية فتعرف المشروعات الصغيرة بأنها المشروعات التي يعمل بها أقل من 10 عمال والمشروعات المتوسطة التي يعمل بها ما بين 10 الى 99 عامل، وما يزيد عن 99 يعد المشروعات كبيرة³.

وتمثل المشروعات الصغيرة والمتوسطة في دولة الإمارات العربية المتحدة ما نسبته 90% من اجمالي عدد مؤسسات الأعمال وتوظف نحو 85% من القوى العاملة وعلى الرغم من ذلك فإن اسهام المشروعات الصغيرة والمتوسطة تشكل حوالي 30% فقط من الناتج المحلي. وفي المملكة العربية السعودية تشكل المشاريع الصغيرة والمتوسطة حوالي 93% من اجمالي الشركات وتستوعب نحو 27% من اجمالي العمالة ومع ذلك تمثل مساهمتها في الناتج المحلي الاجمالي 33% فقط وهي مساهمة ضعيفة بالنسبة لحجم نمو الاقتصاد السعودي وتركيز المملكة على التنويع الاقتصادي ومقارنة بالدول المتقدمة التي تسهم فيها المشروعات الصغيرة والمتوسطة بما لا يقل عن 50% من الناتج المحلي الاجمالي. تمثل هذه المشروعات حوالي 70% من إجمالي المؤسسات العاملة سلطنة عُمان وتعمل السلطنة على دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة في عدة قطاعات وهي الزراعة، والأسماك، والصناعة، والخدمات

¹ Aygagari Meghana & Thorsten Beck and Asli Demirguc-Kunt, "Small and Medium Enterprises Across The Global: a New Database", World Bank Policy Research , Working Paper 3127 , August ,2003 pp 2-3

² المؤسسة العربية لضمان الاستثمار، تقرير مناخ الاستثمار في الدول العربية لعام 2005، الكويت، يونيو 2006، ص 75

³ نوزاد عبد الرحمن الهيبي، الصناعات الصغيرة والمتوسطة في دول مجلس التعاون الخليجي: الوضع القائم والتحديات المستقبلية، مجلة علوم انسانية www.ulum.nl السنة الرابعة: العدد 30: ايلول (سبتمبر) 2006

والسياحة.وبالنسبة لبقية دول المجلس تحتل المشروعات الصغيرة والمتوسطة نسبة كبيرة من اجمالي المشاريع ففي دولة قطر ، ومملكة البحرين وسلطنة عُمان تمثل 92% بينما تنخفض في الكويت الى 78%¹.

2- خصائص و أهمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة فى الدول الخليجية :

تتصف المشروعات الصغيرة والمتوسطة بالعديد من الخصائص والمزايا الكبيرة وتجعلها أكثر ملاءمة للحالة الاقتصادية لدول الخليج بل تكون أكثر ملاءمة لطبيعة النشاط الاقتصادي ذات العلاقات التشابكية في قطاعات معينة داخل الدولة نفسها، يمكن إجمال الخصائص بالآتي:

1. تستخدم هذه المشروعات فنوناً إنتاجية بسيطة نسبياً تتميز بارتفاع كثافة العمل، مما يساعد الدول العربية التي تعاني من وفرة العمل وندرة رأس المال على مواجهة مشكلة البطالة دون تكبد تكاليف رأسمالية عالية.
2. تتميز هذه المشروعات بالانتشار الجغرافي مما يساعد على تقليل التفاوتات الإقليمية، وتحقيق التنمية المكانية المتوازنة، وخدمة الأسواق المحدودة التي لا تغري المنشآت الكبيرة بالتوطن بالقرب منها أو بالتعامل معها.
3. توفر هذه المشروعات سلعاً وخدمات لفئات المجتمع ذات الدخل المحدود والتي تسعى للحصول عليها بأسعار رخيصة نسبياً تتفق مع قدراتها الشرائية (وإن كان الأمر يتطلب التنازل بعض الشيء عن اعتبارات الجودة).
4. توفر هذه المشروعات فرصاً عديدة للعمل لبعض الفئات، وبصفة خاصة الإناث والشباب والنازحين من المناطق الريفية غير المؤهلين بعد للانضمام إلى المشروعات الكبيرة والقطاع المنظم بصفة عامة.

¹عبد العزيز بن حمد العقيل، تقييم خبرة دول مجلس التعاون في تنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة، الملحق السعودي الدولي للمنشآت الصغيرة والمتوسطة، الرياض - المملكة العربية السعودية، 28- 29 مايو 2013، ص 5

5. تقوم هذه المشروعات بتلبية احتياجات الأسواق من السلع والخدمات المتخصصة التي ترتبط بأذواق وتفضيلات المستهلكين بدرجة أكبر من المنشآت الكبيرة، نظراً للاتصال الشخصي المباشر بين أصحابها والعملاء. كما تسهم في تنشيط الصادرات كثيفة العمل.

6. تعد هذه المشروعات أكثر كفاءة في تعبئة وتوظيف المدخرات المحلية وتنمية المهارات البشرية، وبذلك يمكن اعتبارها مصدراً هاماً للتكوين الرأسمالي وللمهارات التنظيمية ومختبراً لنشاطات وصناعات جديدة.

7. تلعب هذه المشروعات دوراً هاماً في دعم المنشآت الكبيرة من خلال توزيع منتجاتها وإمدادها بمستلزمات الإنتاج، ومن خلال تصنيع بعض مكوناتها وإجراء العمليات الإنتاجية التي يكون من غير المجزي اقتصادياً تنفيذها بواسطة المشروع الكبير. وبذلك تسهم المنشآت الصغيرة في تدعيم علاقات التشابك القطاعي في الاقتصاد الوطني.

8. تسهم هذه المشروعات في تنويع الهيكل الاقتصادي من خلال نشاطاتها المتعددة والمتباينة، كما تساعد على تغيير الهيكل السوقي من خلال تخفيف حدة التركيز وزيادة درجة المنافسة بين الوحدات الإنتاجية والخدمية، فضلاً عن تنمية المدن الثانوية مما يساعد على التخفيف من حدة التركز العمراني والتحصن الزائد لعواصم الدول ومدنها الرئيسية.

ويمكن إجمال أهم المعوقات التي تواجه المشاريع الصغيرة والمتوسطة في دول الخليج فيما يلي :-¹

□ صعوبة التمويل واجتذاب النقص في الخدمات المالية ومحدودية مؤسسات التمويل.

□ البنية التحتية للمشروعات الصغيرة والمتوسطة وخاصة في مجالات الانتاج والتسويق والتصدير.

□ عدم توفر مؤسسات لتقديم المساعدات الفنية للمشاريع الصغيرة والمتوسطة خاصة في مجالات اكتساب مهارات العمل وإدارة المشاريع فضلاً إلى عدم تأهيل تلك

¹ عبد العزيز بن حمد العفيل، تقييم خبرة دول مجلس التعاون في تنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة، مرجع سابق، ص 11

المشروعات لإنتاج مخرجات مطابقة للمواصفات العالمية خاصة بعد انضمام الكثير من الدول إلى منظمة التجارة العالمية وتوقيع بعض الدول اتفاقيات شراكة دولية.

□ المشكلات المتعلقة بتوفير المواد الخام التي يتم استيرادها نظراً لضآلة الكميات التي تتطلبها تلك المشاريع الأمر الذي يؤدي إلى ارتفاع أسعار الانتاج.

□ عدم وجود بنية تشريعية حديثة خاصة بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة.

□ ضعف وصعوبة الاتصال والتعاون مع المشاريع الكبيرة.

□ عدم استكمال الأطر التشريعية والهيكلية للمشروعات الصغيرة والمتوسطة في غالبية دول المجلس.

□ ضعف ربط السياسات والإجراءات الخاصة بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة بمعوقات نجاحها مثل سياسات التعليم والتدريب والتأهيل.

□ عدم توفر قاعدة بيانات إحصائية للمشروعات الصغيرة والمتوسطة ومؤشرات قياس فعالة وبيانات إحصائية تتبع نمو هذه المشاريع ووضع السياسات الخاصة لها.

ثالثاً : البطالة وخصائص أسواق العمل في مجلس التعاون لدول الخليج العربية

كان ينظر إلى البطالة كظاهرة مزمنة استحتمت في بلدان عربية محدودة مثل مصر وبلدان الاتحاد المغاربي بسبب حجم السكان الكبير فيها، والتركة الاستعمارية، أو ظروفها الاقتصادية. ولم يكن من المتوقع أن تنتشر البطالة في جميع البلدان العربية دون استثناء . لكنها شملت الآن البلدان المحدودة السكان والمنتجة للنفط بوفرة. وقد تسللت البطالة إلى هذه البلدان من خلال تيارات الهجرة المؤقتة إليها، والتي ما انفكت تتدفق بالرغم من خطط تقليصها. وبدت هذه البطالة بين المواطنين غريبة لا تكاد تصدق ولكنها حقيقية، وتهدد السلم الاجتماعي في هذه البلدان . وما تزال معدلات البطالة هذه بين المواطنين لا تبرز بوضوح، ذلك أنها تقدم لمجموع القوى العاملة والنسبة الأكبر منها وافدة . ولا يفترض في هذه القوى

العاملة الوافدة أن تكون متعطلة، وقد انكشفت هذه الظاهرة في هذه البلدان بعد أن تشبع القطاع الحكومي والقطاع العام، وعجز عن توظيف المزيد، إلا بقدر محدود. ولم يكن القطاع الخاص مهياً لتحمل مسئولية تشغيل المواطنين، لذلك يعيق نشاطه ويقلص من جدواه الاقتصادية، ولم تكن الحكومات تستطيع الضغط أكثر مما يجب، حرصاً على نمو هذا القطاع الخاص، خاصة وأن الضغوط تتزايد لانسحاب الحكومة من بعض الأنشطة. ويتم ذلك، في حين تشهد الموارد من عائدات النفط تقلباً شديداً، كما ظهرت تحديات أمنية لبؤر توتر سادت المنطقة، وهذه استنزفت قدراً كبيراً من الموارد، وماتزال تفعل. وقد كان لتنظيم سوق العمل المعتمد على نظام الكفيل دور في ذلك كله، فقد ساهم في تجزئة أسواق العمل، وتقسيم عمل حاد بين الوافد والوطني. وكانت شروط وظروف العمل هي الفاعل الأكبر، فالوطني أصبح يقابل بمنافسة شرسة من الوافد، لقبول الأخير بمستويات وشروط عمل أدنى. هذا المواطن الذي استكان إلى دور الدولة الراعي وافترض أن حق المواطنة يخوله جنى نصيب من الربح الناصب.

وخلال العقود القليلة الماضية، اعتمدت اقتصادات دول مجلس التعاون الخليجي على العمالة الأجنبية الوافدة لتحقيق الأهداف الإنمائية والحد من ضغوط فورة النشاط الاقتصادي. وظل التوظيف في القطاع العام يدعم مستويات المعيشة المرتفعة. غير أنه في ظل التزايد السريع في عدد السكان من الشباب أصبح خلق فرص عمل في القطاع الخاص لمواطني مجلس التعاون يمثل تحدياً وقد يرتفع معدل البطالة في السنوات القادمة ما لم تتوفر فرص العمل في القطاع الخاص لمزيد من المواطنين. ولا شك في أن زيادة أعداد السكان من الشباب وارتفاع معدلات المشاركة في القوى العاملة سوف تؤدي إلى ارتفاع عدد الداخلين الجدد في القوى العاملة خلال السنوات المقبلة. ورغم أن مشاركة المواطنين في القوى العاملة لا تزال منخفضة في مجلس التعاون الخليجي (نحو 52% للرجال و 25% للإناث في المتوسط)، فقد ازادت هذه المشاركة على مدار العقد الماضي، مع احتمال حدوث زيادات أخرى نتيجة انضمام مواطنين من ذوي الدرجات العلمية العالية، لا سيما الإناث، إلى القوى العاملة. واستناداً إلى معدلات المشاركة في القوى العاملة، فقد تنمو القوى العاملة بمعدل يتراوح بين 3% و 4% كل عام، -ولذلك فإن عدداً إضافياً يتراوح بين 1.2-1.6 مليون مواطن في مجلس التعاون قد يدخل إلى سوق العمل بحلول عام 2018.¹

ويعتمد القطاع الخاص إلى حد كبير على توظيف العمالة الأجنبية، وقد أسفرت الجهود المبذولة لزيادة توظيف المواطنين في القطاع الخاص عن نتائج مختلطة حتى الآن. فالعمالة الأجنبية في

¹ صندوق النقد الدولي، إصلاحات سوق العمل لتعزيز التوظيف والإنتاجية في مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الاجتماع السنوي لوزراء المالية ومحافظي البنوك المركزية، الرياض، المملكة العربية السعودية، 5 أكتوبر 2013، ص6

جميع دول المجلس تستحوذ على أكثر من 80% من وظائف القطاع الخاص وذلك على الرغم من تنفيذ حصص التوظيف التي تهدف إلى زيادة نسبة المواطنين في وظائف القطاع الخاص مع مرور الوقت. ولم تُسجل زيادة في نسبة العمالة الوطنية في القطاع الخاص خلال العقد الماضي إلا في الكويت وعمان فقط. وفي المقابل، شهدت البحرين والمملكة العربية السعودية زيادة في نسبة العمالة الأجنبية في القطاع الخاص. وفي قطر، تهيمن العمالة الأجنبية بالكامل تقريباً على الوظائف في القطاع الخاص، وقد ظل الوضع كذلك منذ العقد الماضي. ويميل توزيع العمالة الوطنية في القطاع الخاص بقوة نحو الأنشطة ذات الرواتب العالية (مثل النفط والقطاع المالي)، ولا يعمل في القطاعات ذات الأجور المنخفضة (مثل البناء والتجارة والنقل) إلا عدد قليل من المواطنين ومعظمهم في الوظائف الإشرافية.¹

وتجدر الإشارة هنا إلى أن البطالة في دول الخليج كما في الوطن العربي تحمل خصائص معينة لا بد من أخذها في الحسبان حين وضع الحلول المتاحة لها وأهم هذه الخصائص:

1. تدني المستويات التعليمية للعاطلين عن العمل .
2. البطالة ظاهرة شبابية .
3. ضعف الخبرة المهنية المتوفرة لدى العاطلين عن العمل .
4. غياب التدريب المهني الموجه لسوق العمل لغياب التخطيط .
5. الهوة الكبيرة بين التأهيل التعليمي للشباب -إن توفر- وبين متطلبات سوق العمل.
6. نسبة الإناث المرتفعة من البطالة .

تتصدر البطالة بخصائصها المذكورة إذن المشاكل الرئيسية التي تواجه كثيراً من دول الخليج بصفة خاصة في المرحلة الراهنة والبطالة التي تعتبر ظاهرة ذات أبعاد اجتماعية وسياسية واقتصادية متشعبة لا بد من أن تشكل محور اهتمام للحكومات في دول مجلس التعاون الخليجي عموماً .

ويوضح الجدول رقم (2) نسب البطالة في دول مجلس التعاون الخليجي خلال الفترة من 2003-2011؛ حيث يبلغ معدلها الوسطي 5,21% عام 2011.

الجدول رقم (4) نسب البطالة في دول مجلس التعاون الخليجي خلال الفترة من 2003-2011

¹ صندوق النقد الدولي، إصلاحات سوق العمل لتعزيز التوظيف والإنتاجية في مجلس التعاون لدول الخليج العربية، المرجع السابق، ص 10

نسبة البطالة	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003
مملكة البحرين	7.7%	7.88%	8.31%	8.1%	8.33%	8.75%	8.82%	9.18%	7.17%
الكويت	2.1%	2.06%	2.2%	2.04%	2.02%	2%	1.89%	1.68%	1.28%
عمان	8.52%	8.47%	8.97%	7.99%	8.53%	8.71%	8.81%	8.9%	9.34%
قطر	0.65%	0.68%	0.76%	0.49%	0.48%	0.76%	3.24%	0.93%	3.96%
المملكة العربية السعودية	7.21%	6.43%	6.26%	5.74%	5.63%	6.25%	5.03%	4.09%	4.61%
الإمارات العربية المتحدة	4.43%	4.1368%	4.25%	3.99%	3.2%	3.18%	3.12%	2.96%	2.76%
مجلس التعاون الخليجي	5.21%	4.72%	4.9%	4.56%	4.82%	5.27%	4.68%	4.02%	4.35%

المصدر: تقرير الإحصاءات الاقتصادية السنوية-مؤسسة الخليج للاستثمار، الطبعة 11، 2012 .
النشرة الاقتصادية الشهرية-سبتمبر/أيلول 2012 .

كما يبين الجدول مراوحة وزيادة هذه المعدلات على مدى عقد من الزمن، وهو ما يؤكد عجز نمط النمو الاقتصادي الراهن علاوة على الإجراءات التصحيحية في سوق العمل عن علاج هذه المشكلة. كما يتوجب التنويه هنا بأن هذه البيانات تستند إلى تقديرات متحفظة في الغالب. ووفقاً لتقديرات صندوق النقد الدولي، يتوقع ارتفاع عدد المواطنين الخليجين العاطلين عن العمل إلى نحو 2-3 ملايين مواطن خلال الفترة (2010-2015)¹، بينما تؤكد دراسة متخصصة لمؤسسة الخليج للاستثمار عن التوظيف والبطالة في دول مجلس التعاون أن حصيلة برامج التنمية الاقتصادية برغم نجاحها في الارتقاء بمستويات المعيشة والرفاهة إلا إنها قد تقاعست عن خلق العدد الكافي من الوظائف لاستيعاب الأعداد الجديدة والمتزايدة من العمالة الوطنية الداخلة إلى أسواق العمل؛ الأمر الذي تمخض عنه "معضلة البطالة الخليجية" رشح عنه زيادة معدلات البطالة في العمالة الوطنية بحيث تجاوزت وفق آخر البيانات المستقاة من المصادر الوطنية نسبة 10.5% كما هو الحال في المملكة العربية السعودية و 14% في الإمارات و 8% في عمان والبحرين وان تددت النسبة إلى 6% في الكويت والى حوالي 3% في قطر. وإذا كانت هذه المعدلات مرتفعة للغاية إلا أن المسألة الأكثر إلحاحاً تتعلق بمعدلات البطالة السائدة بين الشباب ممن تتراوح أعمارهم بين 19-25 عاماً إذ تبلغ معدلات البطالة بينهم حوالي 30% في حالة المملكة العربية السعودية، 28% في البحرين، 23% في عمان وحوالي 24% في الإمارات و 12% في الكويت. ويفاقم من مغزى هذه الأرقام أن الكثير من

¹ حسن العالي، نمط النمو الاقتصادي في دول مجلس التعاون الخليجي، متاح في:
<http://studies.aljazeera.net/issues/2013/04/2013421104252798915.htm>

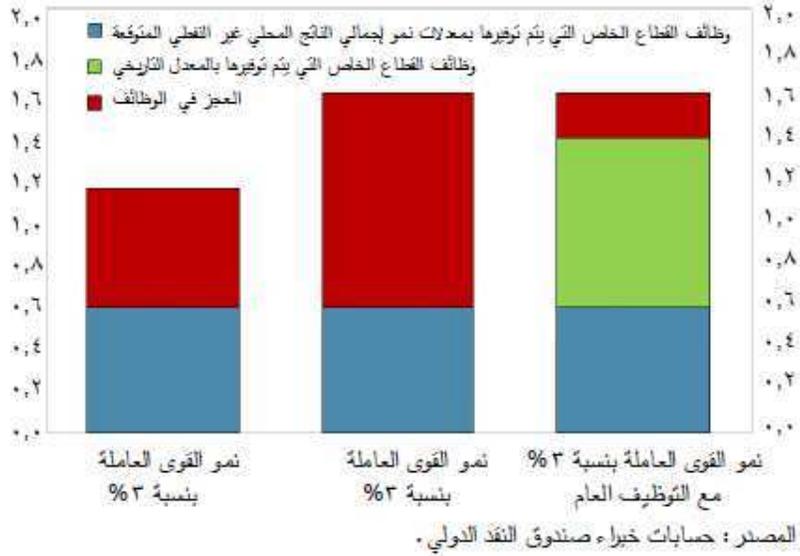
المتعلمين من الشباب في دول المجلس قد امضوا فترات طويلة في "حالة البطالة" حتى باتت أشبه ما تكون "البطالة المزمدة". بل ان ما يسترعي الانتباه هو أن غالبية من المتعلمين هم من المتعلمين الذين امضوا سنوات طويلة في التحصيل العلمي سيما من خريجي الثانوية العامة والمؤهلات الجامعية الأمر الذي يثير التساؤل عن مدى ملائمة مخرجات النظام التعليمي مع متطلبات أسواق العمل الحديثة. ومحصلة ذلك كله تمثل في انخفاض معدلات الإنتاجية في دول مجلس التعاون وتراجع العمالة الوطنية في القطاع العام مع استخدام القطاع الخاص لعمالة أجنبية رخيصة الأجر وقليلة المهارة¹.

وحسب توقعات لخبراء صندوق النقد الدولي كما في الشكل رقم (3) ، فإن وظائف القطاع الخاص الجديدة سوف تغطي قدرا محدودا من الداخلين في القوى العاملة. فإذا ظلت الحصة الحالية للمواطنين في القطاع الخاص ثابتة دون تغيير، سيتم توفير حوالي 600 ألف فرصة عمل في القطاع الخاص للمواطنين بحلول عام 2018 بافتراض نمو إجمالي الناتج المحلي الحقيقي غير النفطي - على نحو يتماشى مع السيناريو الموضح بالشكل () - وبالنسبة للمواطنين، فإن هذا العدد لن يتجاوز نصف إلى ثلث العدد المتوقع تقريبا من الداخلين إلى سوق العمل. وتشير التوقعات إلى حدوث نقص في جميع البلدان، وقد يكون كبيرا بصفة خاصة في بعض البلدان. وحتى إذا استمر التوظيف في القطاع العام على وتيرته في الآونة الأخيرة، فقد يرتفع معدل البطالة².

الشكل رقم 3: توقعات خلق فرص العمل للمواطنين 2012-2018

¹ <https://www.gic.com.kw/ar/media-center/monthly-news/monthly-article/9/>

² صندوق النقد الدولي، إصلاحات سوق العمل لتعزيز التوظيف والإنتاجية في مجلس التعاون لدول الخليج العربية، مرجع سابق، ص6



يكاد أن يتفق الباحثين على أن أسباب شيوع ظاهرة البطالة في البلدان العربية عموماً والخليجية على وجه الخصوص إلى العديد من الأسباب التي من أهمها¹:-

1- عدم كفاية عناصر الانتاج المكتملة لعنصر العمل في العملية الانتاجية كالأرض ورأس المال والتنظيم التي بتكاملها يمكن أن تتحقق وتستمر العملية الانتاجية مما يتعذر معه توفير فرص العمل المنتج للطاقة البشرية الفائضة عن العمل.

2- تعذر وجود فرص العمل حيث أن القطاعات الانتاجية عموماً في البلدان العربية تتصف بمحدوديتها وببطء نموها، مما ينتج عنه ضعف قدرتها على أستيعاب فائض العمالة الذي يكون مضطراً إلى اللجوء إلى القطاع الزراعي أو بعض النشاطات الخدمية.

¹ راجع:

غيداء صادق سلمان، البطالة في العالم العربي، مؤتمر "البطالة، أسبابها، معالجتها وأثرها على المجتمع" المنعقد بجامعة سعد دحلب البليدة الجزائر سنة 2006

الوافي الطيب، بهلول لطيفة، البطالة في الوطن العربي ... أسباب و تحديات، مؤتمر "البطالة، أسبابها، معالجتها وأثرها على المجتمع" المنعقد بجامعة سعد دحلب البليدة الجزائر سنة 2006

- 3- ارتفاع معدل نمو السكان مما أدى إلى ظهور عدد من الشباب الذين يبحثون عن العمل ولا يغيب عن الذهن أن قطاع النفط والغاز محدود المساهمة في التشغيل إلى درجة لا تذكر، إلا من خلال أثره غير المباشر في تمويل التنمية والاستثمار
- 4- ندرة الأيدي العاملة الماهرة والكفاءة مما تعذر معه استبدال مثل هذا النوع من العمل محل العمل غير الكفوء. مما أدى إلى ارتفاع كثافة العمل غير الماهر وسيادته في وحدات الانتاج ومن ثم ظهور البطالة المقنعة.
- 5- الاعتماد على الهجرة كمصدر رئيس لتوليد العمالة من جانب البلدان المصدرة لليد العاملة ومحرك لبناء الهياكل الأساسية من جانب البلدان المستوردة لليد العاملة. وعندما انتفت الحاجة لاستيراد العمالة وحلول الآلة محل اليد العاملة شاعت البطالة في البلدان المصدرة والمستوردة.
- 6- تعاني بعض المجتمعات العربية من نظرة الازدراء والتعالي للعاملين في القطاع الزراعي مما اضطر الفلاحين وخصوصاً الشباب منهم إلى ترك العمل بالأرض والهجرة إلى المدينة بحثاً عن العمل مما شكل زخماً في عرض قوة العمل وبالتالي زيادة نسبة البطالة في المدن.
- 7- سيادة بعض القيم والتقاليد الاجتماعية التي تؤثر في اتساع ظاهرة البطالة وخاصة في المجتمعات الغنية والطبقات الارستقراطية التي تحتقر العمل وتؤثر أن يشب ابنائهم متسكعين وعاطلين عن العمل بدلاً من أن يعملوا بأيديهم. ناهيك عن النظرة المتعصبة لعمل المرأة حيث تعاني المرأة العربية في بعض المجتمعات المتخلفة من منعها من ممارسة حقها في العمل فأن النساء في المجتمع العربي تمثل مجموعة من الموارد البشرية غير المستفاد منها أستفادة كاملة والتي يمكن استخدامها في العقود المقبلة للمساعدة في عملية التنمية وخاصة في القطاعات التي يمكن أن تنهياً فيها بيئة مناسبة للمرأة تتفق والقيم الاجتماعية السائدة مثل البنوك والصحة والتعليم والعمل الاجتماعي.
- 8- هيمنة القطاع العام على الأنشطة الاقتصادية وتوليد العمالة مع تقديم أجور مرتفعة. وظهر القطاع الخاص تدريجياً في دور القطاع الذي يخدم القطاع العام، وبالتالي واجه تصلبات هيكلية في نموه كقطاع مستقل عندما انخفضت قدرة القطاع العام على توليد مزيد من الوظائف.
- 9- الكثير من البلدان لا تضع التعليم واحتياجات اسواق العمل ضمن علاقة ارتباط ملائمة. وهناك الكثير من المؤشرات التي توضح أن المردود الاجتماعي والاقتصادي للتعليم منخفض جداً في البلدان العربية بصفة عامه ومنها الخليجية وبشكل خاص بالنسبة للأسر الفقيرة.

ويمكن تلخيص إجمالي التحديات التي تواجه دعم التشغيل والحد من البطالة في العناصر التالية :

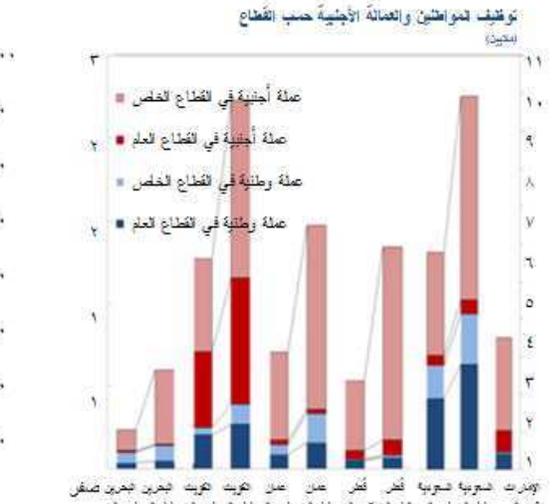
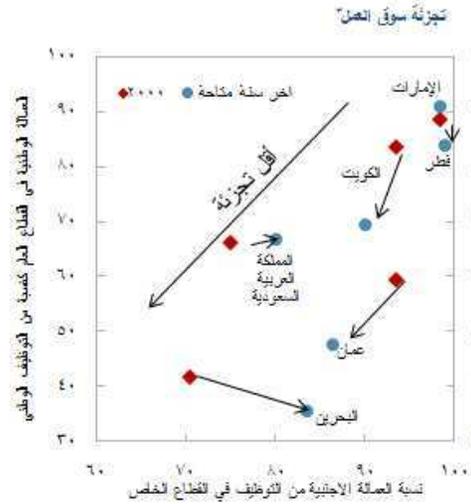
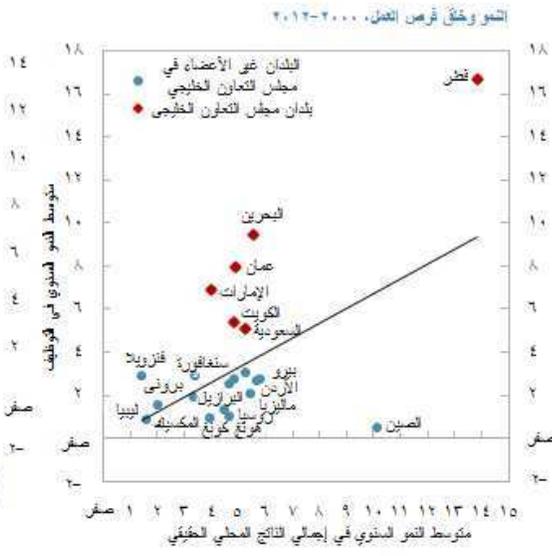
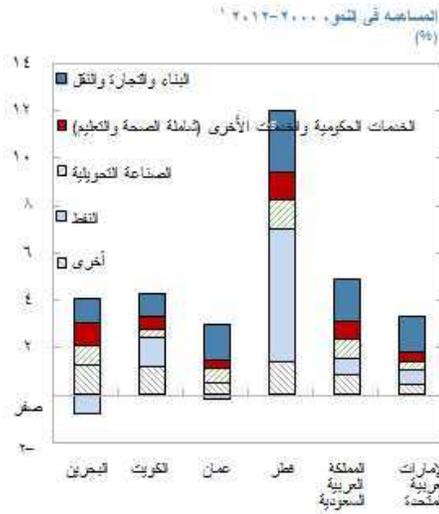
- 1- ينمو العرض من العمل خلال هذا العقد أكثر من أى عقد آخر لأسباب ديموغرافية واجتماعية ، وقد يكون ذلك فرصة للتنمية ولكن بالتأكيد يمثل ذلك تحديا كبيرا فى عالم التشغيل لإيجاد فرص تشغيل جديدة تناسب الداخلين الجدد فى سوق العمل.
- 2- تزداد المرأة العاملة العربية تعليما وتوعية وحرصا على المشاركة وتدق أبواب سوق العمل بقوة ولا بد أن تسمع طرقاتها.
- 3- مايزال وضع البطالة بين الشباب خاصة بين الإناث هو الأسوأ بين مناطق العالم والحد من هذه البطالة لا تملية دوافع اقتصادية واجتماعية فحسب بل تفرضه دواع أمنية وتمتد تحديات ذلك إلى (نوع) التعليم والتدريب ونوعية الوظائف .
- 4- تزداد خطورة البطالة بين المتعلمين سنة بعد أخرى وتمثل هذه تحديات كبيرة لإصلاح التعليم وتطوير التدريب وإفساح المجال للمرأة المتعلمة وتطوير الأنشطة الاقتصادية لتستوعب المهارات الرفيعة .
- 5- تواجه بلدان الخليج تحدى توظيف المواطنين ولا يسمح بالفشل فى ذلك، لأنه يجرب تبعات ثقيلة تمس جوهر المواطنة والحق فى نصيب من الربح النفطى واستمرار ميزة الاستقرار الاقتصادى وغيره .
- 6- يبقى ضعف الإنتاجية تحديا رئيسيا فبقاء مستوياتها المتدنية يجهض فرص تحسين ظروف العيش ويقلل من فرص النمو الاقتصادى المستدام .
- 7- تمثل برامج الإصلاح الاقتصادى المختارة او المفروضة أملا قد يقوضه تدهور الأوضاع الاجتماعية، فتتهدد بذلك المكاسب الاقتصادية بدرجة خطيرة فلا بد إذن أن تكون شبكات الأمان الاجتماعية فاعلة مستديمة تتطور إلى حماية من البطالة.

وقد بذلت الحكومات في دول الخليج العربي جهودًا منفردة بهدف خلق فرص عمل وتشغيل طالبي العمل ولكنها لا زالت غير كافية حتى الآن، حيث تم التركيز على توظيف المواطنين بدلا

من العمالة الأجنبية، إضافة إلى أن هناك كثير من النشاطات والبرامج التي تعمل على تعزيز طاقات الأفراد الشباب ونشر ثقافة العمل الذاتي وتنمية المبادرات الريادية لدى الشباب. أدى النمو الاقتصادي السريع إلى توفير الدعم القوي لخلق فرص العمل. فقد تباطأ نمو الوظائف في القطاع العام، حيث يتم توظيف المواطنين، مقارنة بالقطاع الخاص الذي يوظف في الغالب العمالة الأجنبية ذات المهارات المنخفضة. وتفاوت الأجور بين القطاعين العام والخاص، لا سيما بالنسبة للعمالة ذات المهارات المنخفضة، يجعل القطاع العام أكثر جاذبية للمواطنين، بينما يفضل أرباب العمل في القطاع الخاص توظيف العمالة الأجنبية الأرخص وذات المهارات المنخفضة.

ويمثل الإنفاق من المالية العامة أحد العوامل الرئيسية الدافعة للنمو والتوظيف في القطاع الخاص غير النفطي في دول مجلس التعاون، مع تركيز الخطط الإنمائية الوطنية على تطوير البنية التحتية في كثير من الأحيان باستخدام العمالة الأجنبية ذات المهارات المنخفضة- كما في الشكل رقم (4).

الشكل رقم (4): النمو وخلق الوظائف في دول مجلس التعاون الخليجي



المصادر: السلطات الوطنية؛ تقرير أفي الاقتصاد العالمي؛ Haver؛ وحسابات خبراء صندوق النقد الدولي.
 1/ عمان والكويت، أحدث البيانات لعام 2011.
 2/ أرقام التوظيف لكل من السعودية والإمارات موضحة على المقياس الأيمن.
 3/ ساعات عمل كندا في عام 2006؛ ساعات الإمارات عام 2009 فقط.

المصدر: صندوق النقد الدولي، إصلاحات سوق العمل لتعزيز التوظيف والإنتاجية في مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الاجتماع السنوي لوزراء المالية ومحافظي البنوك المركزية، الرياض، المملكة العربية السعودية، 5 أكتوبر 2013، ص 8

وكان نمو إجمالي الناتج المحلي قويا في قطاعات مثل البناء وتجارة الجملة والتجزئة والنقل، وهي قطاعات تميل لتوظيف العمالة من ذوي المهارات والإنتاجية المنخفضة. كذلك ساهمت الخدمات المالية والصناعات التحويلية (وبصفة رئيسية صناعة البتروكيماويات) في النمو، ولكن تأتي رها كان متواضعا على توظيف العمالة ذات المهارات العالية في كل من البحرين، وعمان، وقطر، والمملكة العربية السعودية. وساهم نمو الخدمات الحكومية وقطاع الهيدروكربونات في دعم توظيف المواطنين.

ورغم أن القطاع العام هو أكبر جهة لتوظيف المواطنين، فقد كان نمو التوظيف في هذا القطاع أبطأ من في القطاع الخاص. وينتشر توظيف المواطنين في القطاع العام في دول المجلس الأكثر ثراءً (الكويت وقطر والإمارات العربية المتحدة) التي تتسم بتعداد سكاني صغير ويعمل أكثر من ثلثي العمالة الوطنية في القطاع العام وهذه النسبة مرتفعة أيضاً في المملكة العربية السعودية، بينما في البحرين وسلطنة عُمان يعمل أقل من 50% من العمالة الوطنية في القطاع العام. وفي هذا الإطار، فإن فاتور مركز الأجور الحكومية الكبيرة بالفعل (كنسبة مئوية من إجمالي الناتج المحلي) استتبعها تباطؤ نمو الفرص الوظيفية في القطاع العام.¹

ثالثاً: الاستنتاجات والمقترحات :

1- الاستنتاجات :

توصل الباحث الى الاستنتاجات التالية :

1. إن قضية تنمية وتطوير المشروعات الصغيرة والمتوسطة تحتل أهمية كبيرة لدى صناع القرار الاقتصادي في كافة الدول المتقدمة والنامية - وخاصة الدول الخليجية - لما تلعبه هذه المشروعات من دور محوري في التنمية الاقتصادية والاجتماعية بها.
2. تعتبر المشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة النمط الغالب للمشروعات في الدول الخليجية.
3. ما زال تحديد تعريف موحد ومعتمد لتصنيف المشروعات الصغيرة والمتوسطة يثير نقاشاً من ناحية اختلاف المعايير والمقاييس المعتمدة في القطاعات الاقتصادية واختلاف مراحل النمو الصناعي والتقدم التكنولوجي.
4. يمكن ان تلعب المشروعات الصغيرة والمتوسطة دوراً هاماً ومحورياً في التشغيل وخلق فرص العمل اذا ما تم التنسيق بين الدول الخليجية لزيادة الفرص في مجال تنمية وتنويع القاعدة الانتاجية لهذه المشروعات بحيث تتكامل مع بعضها والتخصص في الانتاج حسب الميزة التنافسية لكل دولة مما يعزز القدرة التنافسية للمنتجات العربية.
5. إن ترقية هذه المشروعات أمر ذو أهمية نظراً للخصائص التي يكتسبها هذا النوع من المشروعات من صغر الحجم ومحدودية رأس المال المستثمر، كما أنها لا تتطلب تكنولوجيا معقدة، إضافة إلى قدرتها على التكيف مع التطورات التي تحصل (المرونة

¹ صندوق النقد الدولي، إصلاحات سوق العمل لتعزيز التوظيف والإنتاجية في مجلس التعاون لدول الخليج العربية، مرجع سابق، ص9

العالية) و كذا سهولة التسيير و اتخاذ القرار، هذه الجملة من الخصائص مكنتها لأن تلعب أدوار مهمة فهي تمكن من امتصاص اليد العاملة التي تشكوا من البطالة، كما تؤدي إلى تلبية حاجيات السكان و المساهمة في خلق القيمة المضافة و تحقيق التوازن الجهوي.

6. لا ينبغي النظر إلى المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمعزل عن استراتيجية التنمية الشاملة.

2- التوصيات

1. الارتقاء بنوعية التعليم والتدريب في الدول الخليج بغية توفير المهارات المطلوبة للاحتياجات المتطورة لسوق العمل وتعزيز إمكانية استكمال الدراسة والحصول على تأهيل مناسب يحسن من آفاق التشغيل ويخفض من فترة البطالة. فمع تزايد دور المدخل المعرفي والمهاري في الإنتاج والتحول الناتج عن ذلك في طبيعة القدرة التنافسية، أصبحت البنية الأساسية العلمية والتعليمية أهم عامل اقتصادي في عالم اليوم. فبدون قوة عاملة على درجة عالية من التعليم والمهارة، وأساس قوي من البحث والتطوير و الابتكار، والتعليم المستمر، والروابط القوية بين العلم والتعليم من جهة وبين العمل الاقتصادي من جهة أخرى، ستظل القدرة التنافسية تتآكل على المدى الطويل وينبغي أن يتخطى الدور الحاسم للنظام التعليمي على وجه الخصوص هذه الوظيفة الاقتصادية المباشرة، ليلعب دوراً مؤثراً في تطوير جوهر نظام القيم الخاص بالمجتمع، وتوجيهه نحو تشجيع ومكافأة فكر العمل الحر، و الابتكار، والتفكير النقدي. ذلك أن الارتقاء إلى حلقات وسلاسل أعلى للقيمة يتطلب التركيز على مجموعة من المهارات تختلف عن تلك السائدة حالياً في الاقتصاد، وبالإضافة إلى ذلك، يتطلب هذا الارتقاء أيضاً أن تلبى منظومة التعليم احتياجات السوق من العمالة بشكل أفضل. وأخيراً، ينبغي على منظومة القيم الثقافية السائدة (الذي من المفترض أن يعززها النظام التعليمي والتدريبي) أن يشجع على إقامة المشاريع الخاصة والتعليم المستمر، والابتكار والإبداع. ولا يمكن تحقيق القدرة التنافسية دون استثمارات ضخمة في الموارد والجهود المخصصة للإصلاح التعليمي الذي يهدف إلى تضيق الفجوة المعرفية كمياً ونوعياً بين دول الخليج وبقية العالم.

2. العمل على التخفيف من نظرة المجتمع الدونية للتعليم المهني والفني، وتشجيع التدريب المهني خارج أوقات المدرسة، وتحسين آفاق التشغيل لخريجي هذا التعليم ، ووضع معايير وطنية لمستوى المهارات المهنية المقابلة لوظائف محددة، وذلك بالتعاون مع القطاع الخاص.

3. حث مشاركة القطاع الخاص في تصميم المناهج وتحديد متطلبات التدريب واحتياجاته، وبخاصة التدريب السابق للتوظيف، والذي تستخدمه الشركات في الدول المتقدمة للتأكد من توفر مواصفات ومتطلبات العمل لدى طالبي التشغيل الجدد . ويعتبر هذا النوع من التدريب محفزاً لكلا الطرفين، أي للمتدربين، إذ ثمة عمل بانتظارهم، وللشركات، إذ أنها لن تحتاج إلى استثمار المزيد من الجهود في تدريبهم.

4. مراجعة نظام الأجور والميزات الأخرى المقدمة في القطاع العام وربطها بعوامل مثل الإنتاجية والمزايا المقدمة في القطاع الخاص، لتشجيع الخريجين للعمل لدى القطاع الخاص.

1. إضفاء المزيد من المرونة على تشريعات سوق العمل ، وجعل سياسات تحديد الأجور و الضمانات المقدمة للعاملين غير مثبتة لتشغيل الملتحقين الجدد ، حيث أن ارتفاع تكلفة التوظيف، ومساهمة أرباب العمل في صناديق التقاعد، وتعقيد عمليات التسريح عند الحاجة، لها آثار سلبية على إمكانية توظيف طالبي العمل الجدد.

2. التخفيض في تكلفة توظيف الملتحقين الجدد بسوق العمل من خلال تقديم الحوافز الملائمة مثل دعم الأجور والمساهمة في تكاليف التدريب أثناء العمل، لزيادة إمكانية تشغيلهم وتدريبهم من قبل القطاع الخاص.

3. أثبتت الدراسات أن تعزيز المنافسة في أسواق المنتجات، وتخفيض كلفة الاقتراض وتحسين النفاذ إلى التمويل، ومواجهة كافة العوائق التي تقف في وجه تأسيس الشركات، والعوامل التي تؤدي إلى تضخم كلفة القيام بالأعمال، كلها وسائل مهمة لتحفيز الطلب على العمل.

4. وتوسيع ثقافة الابتكار من خلال التدريب الملائم، و تكثيف عمليات التوجيه المؤسسي للباعثين الجدد من خلال سياسة الشباك الواحد لتقديم خدمات التدريب والاستشارة بشكل منسق ودون تعقيدات بيروقراطية.

5. تشجيع المبادرات الإقليمية والدولية لتبادل المعلومات والخبرات وتنسيق استراتيجيات التشغيل خاصة في مناطق التكامل الاقتصادي، وتوظيف هذا التكامل والاتفاقيات الاقتصادية للنهوض بالتشغيل ، لاسيما من خلال توسيع آفاق التجارة والاستثمار.

6. تلافى النقص الكبير في المعلومات حول أسواق العمل و احتياجات التدريب ، حيث أن هذا النقص يُعيق بشكل كبير الجهود الهادفة إلى فهم أسباب البطالة ومحاولة علاجها. وهناك حاجة إلى اتساع رقعة انتشار نتائجها بحيث تتمكن الدول العربية من فهم التفاصيل النوعية الخاصة بالبطالة وسوق العمل في المنطقة بشكل أفضل . كما تبقى الحاجة ملحة لإقامة نظام معلومات حديث عن سوق العمل، حيث أن غياب المعلومات المتوافرة حول الوظائف الشاغرة ومتطلبات التدريب يساهم في توسيع الهوة بين العرض والطلب في السوق.

7. تحسين الترويج والإعلان عن برامج التشغيل على نحو يزيد من منافعها و يجعلها في متناول عدد أكبر من طالبي العمل.

8. ضرورة تطوير خدمات تشغيل أكثر فاعلية من حيث الموائمة بين العرض والطلب، من خلال إيجاد مكاتب تشغيل متخصصة وتكوين قاعدة بيانات عن الوظائف الشاغرة ومؤهلات الباحثين عن عمل، ونشر المعلومات حول فرص التدريب المتاحة والمطلوبة

9. توسيع رقعة المنفعين من برامج التشغيل، وتحسين آليات استهداف المجموعات المهمشة مثل النساء، وغير المتعلمين، والباحثين عن عمل في الريف، والعاملين في القطاع غير المنظم ، وكذلك العمل على الاستجابة لمتطلباتهم المهنية المختلفة.

10. وضع خطة قومية طويلة الأجل لتنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة في الدول الخليجية بما يحقق تكاملها وتحقيق الترابط بين هذه المشاريع وبين المشاريع الكبرى سواء على مستوى القطر أو على المستوى القومى، حيث تشير التجارب الدولية الناجحة للمشروعات الصغيرة الى أنه يجب وجود منهج واضح وأهداف محددة لتنمية المشاريع الصغيرة وأن يتم وضع سياسات تنمية المشاريع الصغيرة فى الإطار الأشمل الخاص بالسياسات الصناعية والاقتصادية للدول.

11. إيجاد نوع من الترابط والاتصال بين المنظمات والهيئات المسؤولة عن تنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة فى الأقطار العربية بهدف توحيد تعريف مفهوم هذه المشاريع وتوصيفها وضرورة تطوير وتحديث أساليب العمل لتحقيق أفضل مردود اقتصادي وتبادل الخبرات بين الأعضاء في مجالات تنمية المشاريع الصغيرة وغيرها.

12. إنشاء بنك خليجي مشترك للمشروعات الصغيرة أو مؤسسة تمويل خليجية للعمل على تعبئة الموارد التمويلية وينظم تدفقاتها لأصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة وفق خطة معينة للأولويات

13. انشاء اتحاد خليجي للمشروعات الصغيرة والمتوسطة واتحاد خليجي للصناعات التقليدية والحرف الفنية وتفعيل ممارساتهما لمهامهما واختصاصاتهما وخبراتهم ودعم ومساندة المشاريع الصغيرة والمتوسطة والجمعيات والنقابات والاتحادات التي تعمل في هذا المجال وتعظيم قدراتها التنافسية وتوثيق الروابط بينهما والإسهام في تحقيق التكامل الاقتصادي بين ادول الخليج بصفة خاصة والأقطار العربية بصفة عامه.

14. دراسة امكانية إنشاء بورصة خليجية للمشروعات الصغيرة والمتوسطة في إطار إنشاء البورصة العربية الموحدة وضرورة دراسة التجارب الدولية وأفضل الممارسات في مجالات مماثلة للتعرف على إمكانية تطبيقها في الدول الخليجية ومن ثم إصدار تشريعات جديدة لتقديم تلك الخدمات لهذه المشاريع وتقديم المساعدة الفنية وبناء القدرات.

15. توفير الدعم والتدريب لأصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة في كافة مراحل العملية الانتاجية بحيث لا يكون هناك انقطاع في العملية الإنتاجية والتسويقية وبالتالي في العملية التمويلية.

16. انشاء شبكة خليجية لبيانات واحصاءات المشاريع الصغيرة والمتوسطة في الدول الخليجية تمكن من توفير قواعد بيانات متخصصة بشروط وتفصيل أنظمة تمويل هذه المشاريع وغيرها وتوفير بيئة لتبادل هذه المعلومات بصورة منتظمة حيث ان هذا أمر بالغ الأهمية في عملية وضع السياسات الرامية إلى تحسين بيئة العمل الملائمة لنمو هذا القطاع.

وأخيرا لا ينبغي النظر إلى المشاريع الصغيرة والمتوسطة بمعزل عن استراتيجية التنمية الشاملة، أو حتى من دون وجود أية استراتيجيات صناعية شاملة، ومن دون ربط هذه المشاريع باحتياجات التنمية التي تحددها هذه الاستراتيجيات إن وجدت . فإنه لمن غير المنطقي اعتماد استراتيجيات لتنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة قائمة بحد ذاتها، بل لابد من النظر إلى مسألة التنمية برمتها في ضوء مجمل احتياجات التطوير الصناعي والزراعي والخدمي، وفي

ضوء أولويات هذه الاحتياجات، ومدى توفر الموارد المناسبة لتحقيق الأهداف التنموية، وتحقيق احتياجات تطوير هذه الموارد، فضلا عن مجالات النهوض والتقدم وفرص التعامل بكفاءة مع التحديات التي تفرزها المتغيرات الجديدة وأهمها ثورة المعلومات والاتصالات والتحرير التجارى، والتي نجم عنها تطور في مفهوم المزايا النسبية وتساعد في التركيز على الكفاءة التنافسية.