



مكتب
العمل
الدولي

المنتدى Arab
العملي Employment
المنتدى Forum



التنمية المستدامة للمؤسسات واستحداث الوظائف في المنطقة العربية: مراجعة القضايا

ورقة عمل

التنمية المستدامة للمؤسسات واستحداث الوظائف في المنطقة العربية: مراجعة القضايا

ورقة عمل

المنتدى العربي للتشغيل
بيروت لبنان ١٩-٢١ أكتوبر ٢٠٠٩

مكتب العمل الدولي

حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية 2009

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

ومسؤولية الآراء المعبر عنها في المواد أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة بها.

والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما إن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

ويمكن الحصول على مطبوعات مكتب العمل الدولي عن طريق المكتبات الكبرى أو مكاتب منظمة العمل الدولية الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من قسم المطبوعات على العنوان التالي:

ILO Publications

International Labour Office

Ch – 1211, Geneva 22 – Switzerland

يمكن طلب مجاناً قائمة بالمنشورات والمطبوعات الجديدة من العنوان المذكور أعلاه أو عن طريق البريد الإلكتروني: pubvente@ilo.org ومن خلال شبكة الإنترنت: www.ilo.org/publns

وللمطبوعات باللغة العربية بالإمكان الاتصال بالمكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية على العنوان التالي:

منظمة العمل الدولية

المكتب الإقليمي للدول العربية

شارع جوستينيان – القنطاري

ص.ب. ١١-٤٠٨٨

رياض الصلح بيروت ٢١٥٠-١١٠٧

بيروت – لبنان

شبكة الإنترنت: www.ilo.org/arabstates

طبع في لبنان

أوراق عمل معدة من أجل المنتدى العربي للتشغيل

٦. التنمية المستدامة للمؤسسات واستحداث الوظائف في المنطقة العربية: مراجعة القضايا

يعكس اختيار المواضيع أولويات وتحديات التشغيل التي تواجهها المنطقة العربية، لا سيما غداة الأزمة الاقتصادية والمالية العالمية. وتوفّر هذه البحوث المادة المرجعية التي تتماشى وبالالتزامات التي قُطعت على المستويين الدولي والإقليمي بشأن العمل اللائق وتطبيق الميثاق العالمي لفرص العمل. كما تكمل هذه البحوث النهج الذي تعتمد عليه منظمة العمل الدولية لتساهم في الجهود المبذولة لتحقيق العمل اللائق على المستوى العالمي.

هذا وكان مندوبو الأطراف الثلاثة قد أطلقوا بمناسبة انعقاد الاجتماع الإقليمي الرابع عشر لآسيا في بوسان بجمهورية كوريا في شهر آب/أغسطس - أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦، العقد الآسيوي للعمل اللائق وتعهّدوا بتحقيق مخرجات خاصة في هذا المجال. وأوصى الاجتماع بضرورة التعاون على تطبيق مبادرات محددة على المستوى الإقليمي، حيث يُسهم تضافر الجهود وتبادل المعلومات والخبرات في تحقيق العمل اللائق. هذا وتضمنت التوصيات دعوة لتعزيز خدمات التشغيل ووضع إحصائيات إقليمية موثوقة بها تساعد على صنع القرارات الملائمة وتوفير خدمات الدعم للمنشآت الصغيرة ووضع مقاييس مرجعية وممارسات "جيدة" من أجل توسيع تغطية الحماية الاجتماعية وتدعيم تفتيش العمل والوقاية من النزاعات وتسويتها^١.

كما تعهّدت الوفود الثلاثية للدول العربية الأفريقية وبمناسبة انعقاد الاجتماع الإقليمي الحادي عشر لإفريقيا في أديس أبابا في شهر نيسان/أبريل ٢٠٠٧، بتحقيق سلسلة أهداف لتطوير برامج قطرية متكاملة للعمل اللائق تهدف إلى الاستمرار في السعي لتطبيق أهداف التنمية الدولية المتفق عليها، بما فيها الأهداف الإنمائية للألفية. وتركزت نتائج الاجتماع حول أهداف محدّدة بما في ذلك ردم الهوة في المهارات، والدمج

أعدت هذه الورقة من قبل فريق خبراء مكون من رانيا بخعازي، مسؤولة تطوير المؤسسات في مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية، غرايم بكلي، قسم استحداث الوظائف وتطوير المؤسسات في منظمة العمل الدولية، وعبد الكريم كبيري، مستشار لمنظمة العمل الدولية لتقدم في «المنتدى العربي للتشغيل: ميثاق لفرص العمل من أجل إعادة الانتعاش والنمو»، الذي يعقد في بيروت من ١٩ إلى ٢١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٩. وأخذت الورقة الكثير من الملاحظات قدمها خبراء من مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية بما فيهم سيميل اسيم، وليد حمدان، اظفر خان، خولة مطر، ماري قعوار وخلود الخالدي فضلاً عن المشاركين في الاجتماع التحضيري الذي عُقد في ٢٨ تموز/يوليو ٢٠٠٩ في بيروت.

تُعتبر ورقة العمل هذه واحدة من بين أوراق العمل الستة التي تم تحضيرها والتي ستحدد إطار نقاش المشاركين في مختلف جلسات المنتدى العربي للتشغيل. وتتناول هذه الأوراق الموضوعات التالية:

١. النمو والإستخدام والعمل اللائق في المنطقة العربية: قضايا السياسة الرئيسية

٢. هجرة اليد العاملة الدولية والعمالة في المنطقة العربية: نشأتها، نتائجها ومستقبلها

٣. الأزمة وإدارة سوق العمل: الحوار الاجتماعي كاستجابة

٤. دعم سياسات إعادة الانتعاش من خلال معايير العمل الدولية واحترام حقوق العمال: قضايا وتحديات للمنطقة العربية

٥. تطوير أنظمة الحماية الاجتماعية المناسبة وحماية السكان في المنطقة العربية

١ مزيد من المعلومات مراجعة الموقع:

<http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/14arm/index.htm>

الاجتماعي من خلال خلق فرص العمل، واعتبار الثلاثية آلية أساسية للحكومة من أجل تحقيق نمو شامل كفيل بمكافحة الفقر، واتباع سياسة إقليمية عادلة بشأن العمال المهاجرين، وتعزيز الحرية النقابية، والقضاء على عمل الأطفال والعبودية والتمييز، وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية الأساسية لخفض الفقر والإفلات من فخ الاقتصاد غير النظامي. هذا والتزمت الأطراف الثلاثية بالعقد الإفريقي للعمل اللائق تماشياً مع نتائج قمة واغادوغو لعام ٢٠٠٤ وإعلانها، وخطة العمل وآلية المتابعة التي اعتمدها حول التشغيل والتخفيف من الفقر في إفريقيا².

ودعت منظمة العمل العربية في مؤتمرها الخامس والثلاثين المنعقد في نيسان/أبريل ٢٠٠٩ إلى تعزيز التعاون الإقليمي في حقول التشغيل والموارد البشرية والحوار الاجتماعي. وشددت خلاصات المؤتمر على وضع مبادرات إقليمية بما في ذلك قانون عمل عربي موحد وإنشاء آليات إقليمية من أجل مجابهة التحديات المشتركة، واستحداث منتدى ثلاثي عربي ونظام معلومات سوق العمل العربية. وسلّطت منظمة العمل العربية الضوء على الحاجة إلى توطيد التعاون والتنسيق الإقليمي مع منظمة العمل الدولية لمجابهة الأزمة الاقتصادية والمالية. ونظّمت بالتعاون مع مكتب العمل الدولي المنتدى العربي للتنمية والتشغيل في شهر تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨ الذي أفضى إلى إعلان الدوحة الذي أبرز مجموعة مشتركة من الأولويات الإقليمية. أما القمة العربية الاقتصادية والتنموية والاجتماعية المنعقدة في الكويت في شهر كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، فمهّدت للعقد العربي للتشغيل (٢٠١٠-٢٠٢٠) الذي حدّد أهدافاً واضحة للمنظمة مثل خفض معدلات البطالة، وخفض نسب العمال الفقراء إلى النصف، وتحسين الإنتاج، والنهوض بتدريب العمال، ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم، ومتابعة عملية المصادقة على معايير العمل الدولية والعربية في المنطقة تمهيداً للامتثال الكامل لمفاعيلها.

2 لمزيد من المعلومات مراجعة الموقع:

<http://www.ilo.org/public/english/region/afpro/addisababa/index.htm>

المحتويات

١	ملخص تنفيذي
٢	المقدمة
٣	١. التحديات التي تواجه تنمية المؤسسات في المنطقة العربية
٣	١.١ البيئة الاقتصادية والمؤسسية
٥	٢.١ حدود النظام التربوي وتأثيره على القوى العاملة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
٥	٣.١ المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسوق العمل
٦	٤.١ ضعف التعاون والتكامل الإقليمي بين الدول العربية
٦	٥.١ التنافسية والإنتاجية
٧	٦.١ البيئة المؤاتية لتنمية المؤسسات المستدامة
٩	٢. الريادة/المبادرة الذاتية: رفع طاقات المرأة والشباب
١١	٣. آثار الأزمة على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (SMEs)
١١	٤. ملاحظات ختامية
١٢	٥. أسئلة للنقاش
١٣	الملاحق

ملخص تنفيذي

التعاون والتكامل الإقليميين بين الدول، لاسيما في القطاع التجاري بغية تعزيز التنوع الاقتصادي وفرص الاستخدام الأوسع نطاقاً. أخيراً، لا بد من التطرق إلى عدم المطابقة بين حاجات السوق وأنظمة التربية والتعليم المهني والتدريب التقني.

كما تتطرق هذه الوثيقة إلى أهمية تعزيز ثقافة الريادة بين الشباب، بما في ذلك الشابات. فيمكن للمبادرة الذاتية لدى النساء والشباب أن تكون السبيل للخروج من الفقر عبر استحداث الوظائف وتحقيق النمو الاقتصادي والتأزر الاجتماعي. إلا أن النساء والشباب يواجهون قيوداً محددة وعراقيل تحول دون تأسيسهم للمشاريع وإدارتها. وهذه القيود - ومعظمها بارز إلى حد كبير في المنطقة - يمكن أن تتضمن الافتقار إلى الدعم الثقافي وضعف التعليم والتدريب والخدمات الداعمة للأعمال المحدودة، فضلاً عن غياب المساواة بين الجنسين في الأنظمة والنفاد المحدود إلى التمويل وبرامج التعزيز المحلي.

إن التنوع الاقتصادي في دول المنطقة يؤكد الحاجة إلى تطوير سياسات استجابة خاصة بالحالات المعيّنة. إلا أن هناك عوامل مشتركة توصي بها هذه الوثيقة: تطوير بيئة أعمال مؤاتية وتشجيع التعاون والتكامل الإقليميين بين الدول، ورفع الإنتاجية والتنافسية للمؤسسات، والاستثمار في تنمية الموارد البشرية.

ومن الضروري أن تستمر الدول في المنطقة العربية و/أو تبدأ بسلوك هذا المسار نحو الإصلاح.

لقد أضافت الأزمة المالية والإقتصادية تحديات جديدة على التحديات الاقتصادية، الاجتماعية والسياسية التي كانت قائمة في المنطقة العربية. إذاً فهناك تحدٍ كبير لتطوير سياسات واستراتيجيات تساهم في خلق وظائف لائقة ومنتجة من خلال تعزيز المؤسسات الصغيرة والصغرى والمتوسطة الحجم المستدامة في المنطقة العربية.

ومن هنا، واعترافاً بدور القطاع الخاص في النمو واستحداث الوظائف وتخفيف الفقر، تشجعت الدول في المنطقة العربية للشروع في عملية إصلاح اقتصادي سليمة، لاسيما عبر التطرق إلى موضوع تعزيز بيئة الأعمال المشجعة ومواءمة النظام التربوي الذي يحتاجه سوق العمل.

وتسلط هذه الوثيقة الضوء على الأهمية الأساسية للمؤسسات المستدامة لتحقيق غايات التنمية الاجتماعية والتنوع الاقتصادي وإنتاج الدخل وتخفيف الفقر في المنطقة. كما أنها تلقي الضوء على عدد من التحديات التي تواجه التنمية الأساسية في القطاع الخاص في الدول العربية. وإن بعض التحديات هيكلية، أما البعض الآخر فقد ينتج عن الأزمة المالية والاقتصادية المستمرة.

وتشكل بيئة الأعمال المؤاتية، مع الإطار القانوني والتنظيمي الفاعل، عنصراً أساسياً لتعزيز القطاع الخاص واستحداث الوظائف. ويُعزى انتشار الاقتصاد غير النظامي في المنطقة العربية، إلى حد كبير، إلى بيئة الأعمال المعقدة وغير المؤاتية التي تتسم بقوانين معقدة وأنظمة وإجراءات إدارية تفتقر إلى الشفافية. كما هناك حاجة إلى تعزيز تنافسية وإنتاجية المؤسسات في المنطقة، عبر سياسات مكيّفة تأخذ بعين الاعتبار مستويات التنمية في الدول والموارد المتوافرة والقدرات المؤسسية، فضلاً عن احترام المبادئ الأساسية والحقوق في العمل ومعايير العمل الدولية. لا بد من بذل الجهود لتعزيز

المقدمة

الجدول ١: مؤشرات أسواق الشرق الأوسط

(شباط/فبراير ٢٠٠٨ - فبراير ٢٠٠٩، التغيير في النسبة المئوية)

سوق أبوظبي للأوراق المالية	-60.9
بورصة عمان	-45.9
بورصة البحرين	-48.7
بورصة بيروت	-22.6
سوق الدوحة للأوراق المالية	-41.0
سوق المال في دبي	-63.3
بورصة الكويت	-67.8
سوق مسقط للأوراق المالية	-71.4
سوق فلسطين للأوراق المالية	-13.7
بورصة السعودية	-67.1
مؤشر مركب*	-60.3

يتضمن المؤشر المركب أيضاً مؤشرات لثلاثة أسواق من شمالي أفريقيا: بورصة الدار البيضاء، سوق الأموال المصرية، وبورصة تونس.

المصدر: صندوق النقد العربي، ١ آذار/مارس ٢٠٠٩. يمثل هذا الرسم مؤشرات أسواق العمل ذات المعدل المنخفض خلال الأزمة المالية المستمرة.

٥. ومن المتوقع أن تشهد أسواق العمل العربية تغييرات عديدة نتيجة للركود. ولا شك أن بطالة الشباب التي تشكل تحدياً رئيسياً لهذه المجتمعات الشابة، سوف تتأثر. وسيزداد عدد العاطلين عن العمل بسبب عودة المهاجرين، الذين خسروا وظائفهم في المنطقة وخارجها، إلى بلادهم. فضلاً عن ذلك، ستنخفض أيضاً الحوالات التي كانت تتدفق في الماضي إلى هذه الدول.

٦. ولا بد من الأخذ بالتهديدات الناتجة عن معدلات التضخم المرتفعة بما أنها تعرقل الاستثمار وتزيد من كلفة الإنتاج؛ مما يؤثر سلباً على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة^٤.

٧. وشكّلت معدلات التضخم المرتفعة، وهي تتفاوت إلى حد كبير بين الدول العربية، سبباً رئيسياً للقلق في المنطقة لفترة من الزمن. وبالرغم من الانخفاض الكبير في أسعار النفط، من المتوقع أن تنخفض معدلات التضخم في المنطقة في ٢٠٠٩ و ٢٠١٠ لتبلغ حوالي ١٤٪ و ١١٪ على التوالي. إلا أنه وبالرغم من الانخفاض المتوقع، لا زال من المنتظر أن تبقى معدلات تضخم أسعار المستهلك مرتفعة بالمقارنة مع مناطق أخرى وأكثر من مرتين ونصف حجم المتوسط العالمي^٥. وتراوحت معدلات تضخم أسعار المستهلك في

١. خلال السنوات الأخيرة شهدت المنطقة العربية نمواً قوياً يقوده قطاع الطاقة وقد أدى ذلك إلى مزيد من الوظائف. إلا أن هذه القطاعات ذات النمو المرتفع مع قيمة مضافة عالية ليست بالضرورة تلك التي تؤدي إلى استحداث أغلبية الوظائف الجديدة. وفي دول عديدة، لا زال الاستخدام ونمو الإنتاجية منخفض نسبياً. إلا أن النمو لا بد أن يوسع ويعمّق لتعزيز التنافسية الطويلة الأمد للمنطقة. ويشكل التكامل الإقليمي الأكثر عمقاً وتكاليف الأعمال الأدنى ومعالجة المشاكل التي تستوجب حلولاً تعاونية تعبر الحدود، المفتاح الرئيسي لتقوية التنافسية.

٢. إضافة إلى ذلك، إن المنطقة لديها أسرع نمو للقوى العاملة في العالم، مع دخول أعداد متزايدة من الشباب والنساء إلى سوق العمل، ولا يزال التحدي الكامن في استحداث الوظائف هائلاً. ويلعب القطاع الخاص دوراً أساسياً وأكثر أهمية في معالجة هذا التحدي. وتشدد هذه الوثيقة على كيفية تعزيز القطاع الخاص لمعالجة تحدي الاستخدام عبر إستراتيجية لتعزيز المؤسسات المستدامة. وتعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المنطقة محرك النمو الاقتصادي واستحداث الوظائف وتخفيف الفقر.

٣. ونتيجة للركود العالمي، من المتوقع أن ترتفع معدلات البطالة في الدول المتقدمة في ٢٠٠٩-٢٠١٠ وعلى الأرجح أن تؤثر الأزمة على أسواق العمل في المنطقة خلال السنوات الثلاثة إلى الخمسة المقبلة. وتقدر منظمة العمل الدولية أن معدل البطالة في العام ٢٠٠٩ قد يتخطى مستوى عام ٢٠٠٧ فيتراوح بين ١٨ و ٣٠ مليون عامل، ويبلغ حتى أكثر من ٥٠ مليون إذا ما استمر الوضع في التدهور. ويمكن أن يُدفع حتى ٢٠٠ مليون عامل، معظمهم في الدول النامية، إلى الفقر المدقع^٣.

٤. وشهدت المنطقة العربية بدورها انخفاضاً كبيراً في أسواقها المالية وقد تمكنت اقتصاديات دول مجلس التعاون الخليجي لوحدها نسبياً من المقاومة، بسبب الفائض في السيولة لديها من مبيعات النفط. إلا أنه بالنسبة للدول الأعضاء في مجلس التعاون الخليجي وباقي المنطقة، من المتوقع أن يشهد نمو إجمالي الناتج المحلي تقلصاً وأن تزداد البطالة.

٤ في هذه الوثيقة تتم الإشارة إلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم بموازاة الإشارة إلى تنمية المؤسسات.

٥ صندوق النقد الدولي: World Economic Outlook Update (واشنطن العاصمة، كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩).

٣ منظمة العمل الدولية - الاتجاهات العالمية للاستخدام، ٢٠٠٩ (جنيف، يناير ٢٠٠٩).

١٢. وفي السياق الحالي لا بد من تطوير الاستراتيجيات لاستحداث الوظائف المنتجة واللائقة عبر تعزيز المؤسسات المستدامة. ولا زال استحداث الوظائف في المؤسسات أساسي للتنوع الاقتصادي ولرفع الدخل وتخفيف الفقر في المنطقة. وتسلب هذه الوثيقة الضوء على المسائل والتحديات الأساسية في تعزيز البيئة المؤاتية لتوفير نمو المؤسسات المستدامة والمساعدة على تعزيز مزيد من الاقتصادات المنتجة والتنافسية. كما تشير إلى أهمية تعزيز ثقافة الريادة لاسيما بين النساء والشباب.

١٣. ومن المهم أن نلاحظ أن التحديات الهيكلية التي تواجه تنمية المؤسسات في المنطقة العربية لم تتغير نتيجة للأزمة المالية. فهذه التحديات كانت سائدة في المنطقة قبل الأزمة والآن عادت إلى الصدارة وتستوجب اهتمام صانعي القرار.

١. التحديات التي تواجه تنمية المؤسسات في المنطقة العربية

١.١ البيئة الاقتصادية والمؤسسية

١٤. كما ذكرنا أنفاً، فإن الأزمة الاقتصادية والمالية أتت لتضيف على التحديات الاقتصادية والاجتماعية السياسية التي كانت قائمة في المنطقة. إلا أنه، وبغية استيعاب التعقيد الكامن في تنمية المؤسسات في المنطقة بأفضل شكل، من الضروري تسليط الضوء على التحديات البنيوية السائدة والواقع السلبي للأزمة على بيئة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. وإن بعض التحديات البنيوية الرئيسية التي تهدد التنمية المستدامة للمؤسسات هي:

- لدى معظم الدول العربية عجز في الميزان التجاري ويتفاقم ذلك بشكل مستمر بسبب البنية الإنتاجية الضعيفة والسلع ذات التنافسية المحدودة.
- لا تتيح العائدات المتدنية نسبياً والفقر المنتشر تحقيق ادخارات مصرفية متينة ولم يتخطى نمو إجمالي الناتج الوطني للفرد ١٪ في السنة خلال العقد الأخير مما يعكس أحد أدنى معدلات نمو الإنتاجية في العالم.
- انخفضت نسب إجمالي الناتج المحلي العالمي الحقيقي في المنطقة إلى ٢,٥٪ عام ٢٠٠٩ وذلك نزولاً من ٥,٩٪ عام ٢٠٠٨ ٦,٣٪ عام ٢٠٠٧. ويضرب الانخفاض الكبير في أسعار النفط المنطقة بقوة. ومع تدهور شروط التمويل الخارجي والإنعكاس الحاصل على تدفقات الرساميل، فإن العديد من أسواق الأسهم والممتلكات

المنطقة في ٢٠٠٨ بين ٤٪ في البحرين وصولاً إلى حوالي ١٧٪ في اليمن^٦.

٨. وإن المحركات الرئيسية لمعدلات التضخم العالية في المنطقة هي الأسعار المرتفعة للسلع الغذائية والوقود وضغوطات الطلب، إلى جانب النقص في الإمدادات وانخفاض سعر الدولار الأميركي (مما يؤثر على عدد كبير من الدول التي لديها عملة مثبتة بالدولار الأميركي). وقد أشير إلى أن الارتفاع في أسعار السلع الغذائية يُعزى إلى حد كبير إلى ارتفاع معدلات التضخم الإقليمي، إذ أن المنتجات الغذائية تشكل جزءاً كبيراً من الاستهلاك^٧.

٩. وبالرغم من أن الارتفاع في أسعار السلع قد يفيد بعض المنتجين والمستثمرين إلا أن الأجور لا ترتفع بالسرعة المطلوبة لمطابقة الارتفاع في أسعار الوقود والغذاء والسكن. وسيكون لهذا الخلل النظامي الأثر السلبي المستمر على المناطق الفقيرة ويبقى مساهماً رئيسياً في زيادة التفاوت الاجتماعي والاقتصادي في المنطقة. إن مستوى العيش وعدم المساواة بين الجنسين ومستوى عيش أعداد متزايدة من العمال الضعفاء، وسياسات الضمان الاجتماعي الضعيفة والآليات المتردية، على الأرجح ستتدهور. نتيجة لذلك، ستكون هناك ضغوطات إضافية على الدول في المنطقة لوضع وتنفيذ سياسات ابتكارية في مجال التنوع الاقتصادي.

١٠. ونتيجة لما ذكر أعلاه، نجد أنفسنا أمامنا دوامة. فالخسائر في الوظائف تؤدي إلى تدنٍ في الاستهلاك، مما بدوره يخفف الثقة الصناعية ويؤدي إلى استثمارات أقل مما ينتج في مزيد من خسائر في الوظائف وما إلى ذلك. ولا يبدو واضحاً في ما إذا كانت المحفزات الضريبية ستكون كافية لكسر هذه الدوامة.

١١. واعترافاً بالدور المحوري للقطاع الخاص في النمو والاستخدام وتخفيف الفقر، ركّز مؤتمر العمل الدولي في ٢٠٠٧ على تعزيز المؤسسات المستدامة. وفي خلاصاته، وافق المؤتمر على ٦ مبادئ على مستوى المؤسسة لممارسات مسؤولة ومستدامة فيها، و١٧ شرطاً لبيئة مؤاتية لمؤسسات مستدامة تتراوح بين السلام والاستقرار السياسي وصولاً إلى التعامل المسؤول مع البيئة (راجع المرفق ١).

6 صندوق النقد الدولي: World Economic Outlook Database (تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٨).

7 صندوق النقد الدولي: (Regional Economic Outlook ME & Central Asia) واشنطن العاصمة أكتوبر ٢٠٠٨.

إلى الشفافية. تُظهر البيانات المتوافرة لأربعة دول في شمال أفريقيا (الجزائر والمغرب وتونس ومصر) حجم هذه الظاهرة التي تشكل ٤٠ إلى ٨٠٪ من الاستخدام في المجالات غير الزراعية^{١٠}.

- يزداد التنافس الخارجي ويضع ضغوطاً على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المنطقة التي تجد أن التصدير صعباً بسبب التنافسية الضعيفة لمنتجاتها وخدماتها وتكلفة الإنتاج المرتفعة. فضلاً عن ذلك، دائماً ما تواجه المؤسسات الناشئة في معظم الدول العربية تحديات تعود إلى الواردات غير المراقبة للسلع، خاصة من الدول الآسيوية.
- إن الإجراءات القانونية والإدارية لتأسيس مؤسسات صغيرة مكلفة وتستغرق وقتاً طويلاً. ويشكل ذلك أحد الأعباء الأساسية التي تواجه أصحاب المبادرات الذاتية الناشئين في المنطقة.
- غياب التقنيات الحديثة في عملية الإنتاج أو حين توفرها، فإنه لا يوجد معرفة أو عناية كافية من قبل أصحاب المؤسسات الصغيرة. بالإضافة إلى ذلك، هناك عدم توفر لأساليب الإنتاج الحديثة وتقنيات التسويق والمبيعات.
- كما أن معلومات سوق العمل ناقصة في بعض الدول مما يصعب على القطاع الخاص بشكل عام والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة على وجه الخصوص للنفذ إلى المعلومات الضرورية مثال على ذلك توفر العمالة الماهرة، مستويات تعليمهم، العناصر النسائية وغيرها.
- لا زال توافر الخدمات الداعمة للأعمال (BDS) وموأماتها موضع تساؤل. فيصعب على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إيجاد الخدمات التي تستجيب للحاجات وذات كلفة مقبولة. وقد بذلت جهود كبيرة في قطاع الخدمات الداعمة للأعمال (BDS) إلا أن التحديات لا زالت قائمة من حيث توفير هذه الخدمات لقاء أجر مجاني أو مدعومة، واستدامتها وموأماتها لمختلف المجموعات المستهدفة ومشاركة المرأة، من بين أمور أخرى.

١٥. في سياق ما قبل الأزمة، كانت المنطقة العربية تواجه تحديات كبيرة من ناحية الاستخدام. وكان من المتوقع أن تسهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في حل هذه التحديات^{١١}:

قد تكبد خسائر جمة. وبالرغم من السياسة الحكومية الداعمة، من المتوقع أن يتباطأ النمو الاقتصادي وأن تستمر ضغوط الركود إلى حد كبير في ٢٠٠٩. وفي الوقت نفسه، من المتوقع أن يسوء الميزان الخارجي والمالي إلى حد كبير، بحيث أن الدول المصدرة للنفط ستستخدم الهوامش المتراكمة خلال سنوات الفورة بغية تحقيق الحماية من آثار الأزمة. وفي المنطقة ككل، من المتوقع أن ينخفض النمو الاقتصادي من ٦٪ عام ٢٠٠٨ إلى ٢,٥٪ عام ٢٠٠٩. ومن المتوقع أن يكون التباطؤ في النمو مماثلاً إلى حد كبير في الدول المنتجة للنفط وغير المنتجة له^٨.

- لا يزال النمو السنوي للإستثمارات متدنياً للغاية ولا يناسب تنمية القطاعات المهمة. وتعاني الزراعة من النمو المدني والعجز في الري، فضلاً عن أن مستوى مرونة الصناعة ضعيف نسبياً.
- إن مخزون الغذاء متدن وتكاليف الطاقة مرتفعة. وغالباً ما تخضع آليات العرض والطلب إلى الضغوط بسبب المضاربة وسوء الإدارة، وفي بعض الحالات، الفساد.
- لا تطابق الأنظمة المالية دائماً حاجات السوق ويمكن للنظام المصرفي أن يستفيد من عملية الإصلاح. وإن الافتقار إلى الأموال وغياب مخططات وآليات الائتمان المناسبة - أنظمة التمويل في المنطقة غير متكيفة لحاجات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، إذ أنها تكون من معدلات فائدة مرتفعة ورسملة متدنية وفترات سماح قصيرة - وهذا يشكل عائقاً أساسياً أمام تنمية قطاع سليم وقوي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- يشهد الاقتصاد غير النظامي نمواً سريعاً وسيسيطر على الاقتصادات الوطنية في بعض الحالات. في مصر، إن ٨٥٪ من المؤسسات الصغيرة التي تمثل أكثر من ٩٨٪ من المؤسسات في البلد تعمل ضمن الاقتصاد غير النظامي^٩. ويتضمن القطاع غير النظامي نسبة كبيرة من معدل التوظيف في المنطقة وجزء كبيراً من الاستخدام في القطاع الخاص. وهو يتضمن مؤسسات صغرى وصغيرة فضلاً عن الاستخدام المؤقت والأجور المتدنية، مع دخل منخفض وغير آمن، وثغرات كبيرة في شروط العمل وفي الوصول إلى الحماية الاجتماعية. ويُعزى انتشار المؤسسات الصغيرة وغير النظامية في المنطقة، إلى حد كبير، إلى بيئة معقدة غير مؤاتية للأعمال تتسم بقوانين معقدة وإجراءات إدارية تقتصر

10 Issue paper on Arab Youth, إدارة السكان والهجرة، الجامعة العربية، Education Skills and Employment، منتدى السكان والتنمية في العالم العربي، الدوحة، مايو ٢٠٠٩

11 م. ك. نابلي: البنك الدولي، محاضرة في معهد العالم العربي، "Perspective et" "défis du développement à long terme dans le monde Arabe" (باريس، 12 فبراير ٢٠٠٤).

8 صندوق النقد الدولي: World Economic Outlook: Crisis & Recovery (أبريل ٢٠٠٩) متوافر على:

<http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2009/index.htm/01>

٩ أ. المهدي: نحو عمل لائق في القطاع غير النظامي: حالة مصر (منظمة العمل الدولية، جنيف، ٢٠٠٢).

وطنية واضحة في هذا القطاع. إذا وجد هذا التنسيق، يمكنه أن يساعد في تقييم الحاجات وتصميم برامج التدريب المكيفة الابتكارية (بالتعاون مع المستخدمين النهائيين)، والتأكد من المتابعة الفاعلة والرصد وتقييم النتائج. ونتيجة لذلك، تكتسي مشاركة القطاع الخاص لتطوير سياسات المهارات والمشاركة في إدارة مراكز التدريب المهني وبرامج التدريب في الوظيفة أهمية أساسية.

٣.١ المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسوق العمل

١٩. اعتبرت العولة أن الإقتصاد الليبرالي إنما هو الحل لكل المشاكل وأن القطاع الخاص هو المحرك الإقتصادي الرئيسي. نتيجة لذلك، وبالنسبة لمعظم الدول النامية حيث تشكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ركيزة القطاع الخاص، فإن أحد التحديات الرئيسية القائمة يكمن في استحداث فرص العمل.

٢٠. وتواجه أسواق العمل في المنطقة العربية تحديات عديدة ومن بينها - وربما الأكثر أهمية - معدل النمو السكاني السنوي وهو من المعدلات الأكثر ارتفاعاً في العالم (١,٩٪ في الفترة بين ٢٠٠٥ و ٢٠١٥)^{١٣}. وإضافة إلى ذلك، فإن ٢٠٪ من مجموع سكان المنطقة العربية هم في الشريحة العمرية ما بين ١٥ و ٢٥ سنة، وثلاثهم هم دون سن الخامسة عشر. وفي الوقت نفسه، تشهد القوى العاملة نمواً بنسبة ٣,٣٪ سنوياً وهذه أعلى المعدلات في العالم^{١٤}. ويمثل الوافدون الجدد إلى سوق العمل ٩٠٪ من العاطلين عن العمل في مصر، والثلاثين في اليمن والإمارات العربية المتحدة، وأكثر من النصف في الأردن والمغرب^{١٥}. وبهذا المعدل، لا بد للاقتصادات الوطنية أن تشهد نمواً بنسبة ٦ إلى ٨٪ سنوياً لتحقيق الاستقرار في البطالة وإبقائها على معدلاتها الحالية^{١٦}.

٢١. تبلغ معدلات بطالة الشباب أعلى المستويات في العالم. في ٢٠٠٧، كان المعدل يبلغ ٢٤٪ في حين أن نسبة بطالة الشباب بالمقارنة مع البالغين، وهي أيضاً الأعلى في العالم،

• عبر استيعاب الجزء الأكبر من الزيادة السنوية التي تبلغ ٣,٣٪ في القوى العاملة. أي بمعنى آخر لا بد من استحداث ٧٤ مليون وظيفة في غضون السنوات الـ ١٥ المقبلة، مما يمثل زيادة تبلغ ٧٥٪ وما يوازي مجموع نمو القوى العاملة بين ١٩٥٠ و ٢٠٠٠.

• عبر حل موضوع البطالة الحالي الذي يستوجب استحداث ٩٠ مليون وظيفة، أي عبر مضاعفة العدد الحالي للعمّال في المنطقة العربية.

• عبر خفض الاستخدام في القطاع العام الذي لا زال مرتفعاً للغاية بنسبة تبلغ ٣٠٪ من مجموع الاستخدام، بالمقارنة مع ١٨٪ في العالم.

٢.١ حدود النظام التربوي وتأثيره على القوى العاملة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

١٦. من المشاكل الرئيسية في المنطقة ما يرتبط بجودة المهارات الموجودة بين الوافدين إلى سوق العمل (بما في ذلك المهارات الريادية). ويُعزى ذلك بشكل رئيسي إلى عدم المطابقة بين حاجات السوق والنظام التربوي القائم، فضلاً عن الأداء الضعيف لأنظمة التدريب المهني والتقني. ويشكل ذلك تحدياً رئيسياً للمؤسسات إذ أنه من الصعب إيجاد عمّال كفؤين وماهرين، ممّا يؤثر سلباً على الإنتاجية والتنافسية.

١٧. بالرغم من جهود الحكومات في هذا المجال، إلا أن الأنظمة التربوية في المنطقة غير قادرة على الاستجابة بالكمية والنوعية المطلوبة لحاجات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من مخططين للسياسات مدربين بشكل جيد وأصحاب مشاريع كفؤين وعمال ماهرين. فهناك غياب ملحوظ للمطابقة بين الأنظمة التربوية التقليدية وحاجات الاقتصادات الوطنية ليد عاملة ماهرة وفاعلة. ويؤدي ذلك إلى نسبة متزايدة من الشباب والشابات المتعلمين والعاطلين عن العمل، فتصل معدلات البطالة بين خريجي الجامعات حتى ٥٦٪ في الأردن، و ٥٠٪ في اليمن، و ٢٧٪ في المغرب^{١٢}. وعموماً هناك فائض من خريجي الجامعات، في حين هناك نقص في المهارات التقنية ذات الصلة الموجهة نحو السوق.

١٨. يواجه التعليم والتدريب المهني بدوره نفس التحديات إذ لا يمكنه دائماً تقديم العدد والجودة المطلوبين من ناحية العمال المهرة بالرغم من الميزانيات الكبيرة التي تخصصها بعض الحكومات لهذا القطاع. ويمنع الافتقار إلى التنسيق السائد بين أصحاب المصالح وضع سياسات

13 برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: تقرير التنمية البشرية، ٢٠٠٧/٢٠٠٨ (٢٠٠٧)، الجدول ٢٤٣: ٥-٢٤٦.

14 م. ك. نابلي: البنك الدولي، محاضرة في معهد العالم العربي، "Perspective et" "défis du développement à long terme dans le monde Arabe" (باريس، ١٢ فبراير ٢٠٠٤).

15 جامعة الدول العربية، إدارة السكان والهجرة: Issue Paper on Arab Youth Education Skills and Employment، منتدى السكان العرب والتنمية، الدوحة، مايو ٢٠٠٩.

16 م. ك. نابلي: البنك الدولي، محاضرة في معهد العالم العربي، "Perspective et" "défis du développement à long terme dans le monde Arabe" (باريس، ١٢ فبراير ٢٠٠٤).

12 منظمة العمل الدولية: «تعزيز فرص استخدام الشباب والشابات في المنطقة العربية»، المندى العربي للتنمية والتشغيل، الدوحة، نوفمبر ٢٠٠٨.

كانت تقريباً ١,٣^{١٧}. ولا تشكل دائماً العوامل الاجتماعية والاقتصادية بيئة سليمة للشباب في المنطقة. فـتقرير التنمية البشرية (٢٠٠٢) قد وجد أن، في ٢٠٠١، أكثر من ٤٥٠,٠٠٠ خريج جامعة عربي كانوا قد استقرّوا في الدول الأوروبية والولايات المتحدة، وأن ٥٠٪ من الشباب العرب الذين شملهم المسح أرادوا الهجرة إلى الدول الصناعية بشكل رئيسي^{١٨}.

٢٢. ويمكن لهذه العوامل السكانية أن تمثل ميزة تنافسية كبيرة إلا أنها قد تصبح عبئاً كبيراً ومصدر عدم استقرار إن لم يتم استحداث فرص عمل إضافية. ونتيجة لذلك، تكمن إحدى مجالات عمل منظمة العمل الدولية الرئيسية في المنطقة في تعزيز التربية الريادية بين الشباب العرب. ويشكل إطلاق برنامج "تعرف إلى عالم الأعمال (KAB)" في التعليم المهني والتقني مشروعاً ناجحاً في دول مثل الجمهورية العربية السورية، عمان، اليمن والعراق حيث أصبح جزءاً من المناهج الوطنية. ويهدف البرنامج إلى:

- توعية الشباب على أهمية المؤسسات والعمل للحساب الخاص كخيار مهني للمستقبل.
- توفير المعرفة والممارسات بشأن الميزات المرجوة لإنشاء مؤسسة ناجحة وتشغيلها.
- تسهيل انتقال الشباب من المدرسة إلى العمل نتيجة لفهم أفضل للمؤسسات وعملياتها.
- تطوير السلوك الإيجابي نحو الريادة والعمل للحساب الخاص بين السكان عبر استهداف الشباب.

٢٣. وقد تم تطبيق برنامج "تعرف إلى عالم الأعمال (KAB)" في الجمهورية العربية السورية، بالتعاون مع برنامج «شباب»، وفي اليمن مع وكالة تنمية المنشآت الصغيرة والأصغر (SMEPS)، وفي عمان مع وزارة اليد العاملة وفي العراق مع وزارة العمل.

١.٤ ضعف التعاون والتكامل الإقليمي بين الدول العربية

٢٤. إن القرب الجغرافي، فضلاً عن التشابه الثقافي والاقتصادي، يزوّدان دول المنطقة بالسياق المؤاتي لتعزيز التكامل الاقتصادي الإقليمي. ولا بدّ للمنطقة أن تعمل على تعزيز التعاون لتقوية التنوع الاقتصادي وفرص العمل الأوسع نطاقاً، وصولاً إلى تطوير قادة في مجال الصناعة العالمية.

17 منظمة العمل الدولية: Trends Econometric Models, ٢٠٠٨.

18 منظمة العمل الدولية: «تعزيز فرص استخدام الشباب والشابات في المنطقة العربية»، المندى العربي للتنمية والتشغيل، الدوحة، نوفمبر ٢٠٠٨.

٢٥. وسيساعد التكامل الإقليمي الأوسع نطاقاً الشركات الموجهة نحو التصدير والاستيراد على تعلّم كيفية الدخول إلى الأسواق الأجنبية والعمل فيها في شروط "أكثر أماناً" قبل أن تشرع في التنافس على الصعيد العالمي. وسيتيح أساساً لتدريب صانعي السياسات والمسؤولين الكبار الذين يمكن أن يكتسبوا خبرة في التفاوض على النواحي التقنية للسياسات التجارية وسيتيح أيضاً فرصة للمضي قدماً في مجال توحيد القواعد المختارة والأنظمة في الدول الشريكة. كما سوف يتيح للشركات الاستفادة من اقتصادات الحجم ضمن المنطقة وخارجها، ويساعد على تعزيز العوامل الإيجابية في برامج الإصلاح المحلي عبر ترسيخ السياسات في الاتفاقات التجارية الإقليمية.

٢٦. ويحمل توسيع التجارة وعداً بأرباح كبيرة من ناحية استحداث الوظائف لأن فرص التصدير ستضيف ملايين الوظائف. فمثلاً، إذا تمكنت المنطقة أن تحقق نمواً أسرع في مجالات غير تصدير النفط يبلغ حوالي ١٥٪ سنوياً خلال السنوات الخمسة المقبلة، سيكون ذلك كافياً لاستحداث حوالي ٤ ملايين وظيفة أو ما يوازي استخدام ٤٪ من القوى العاملة، مباشرة أو بشكل غير مباشر، في قطاعات التصدير لوحدها^{١٩}. أيضاً من المهم الإقرار أنه على أهمية استحداث الوظائف الجديدة أيضاً ضمان استدامة هذه الوظائف. وفي هذا الصدد إن آثار الاستخدام في التجارة المتوسّعة هي شريطة أن تتوافر بيئة مؤاتية أكثر للأعمال أو بيئة استثمار في المنطقة بغية إنتاج مؤسسات مستدامة ووظائف لائقة ومنتجة.

١.٥ التنافسية والإنتاجية

٢٧. تشكّل التنافسية والإنتاجية أساساً للنمو وتظهر على المستوى الوطني وفي المؤسسات. وتحتاج السياسات، لتعزيز مستويات الانتاجية والتنافسية، إلى الاعتراف بالتنوع والتكثيف مع ما يتناسب ومستويات تنمية الدول والموارد المتاحة والقدرات المؤسسية. ويبدو جلياً أنه ليس هناك من معادلة سحرية، ولكن يمكن أن نلاحظ توجّهات قد تشير إلى الأهمية النسبية للعوامل المختلفة، وفقاً لمستويات التنمية. وإن تركيزاً أكبر ضمن الدول على القطاعات الناشئة وعلى ربط تطوير المهارات بالاستثمار، أمر أساسي لزيادة الاستخدام كماً ونوعاً.

- غالباً ما يكمن التحدي في الدول ذات الدخل المنخفض (مثل اليمن، موريتانيا أو جيبوتي) في المضي ما بعد التنافس على العمالة غير المكلفة أو الموارد الطبيعية

19 M.K.Nabil: Breaking the Barriers to Higher Economic Growth: Better Governance and Deeper Reforms in the Middle East and North Africa (World Bank, 2007), p. 339.

في الإصلاح، مثل قطر (المرتبة ٢٢)، الإمارات العربية المتحدة (المرتبة ٢٣) والمملكة السعودية (المرتبة ٢٨)، يأتي في المراتب الأولى للأسواق الناشئة. وبالرغم من أن الدول غير المصدرة للنفط في المنطقة أيضاً قد استفادت من هذه الفورة عبر الاستثمارات الخارجية والحوالات، إلا أن التقدم في تحسين التنافسية كان أقل بروزاً وشبه غائب. ونتيجة لذلك، فإن أصحاب الأداء الإقليمي الأضعف - مثل الجماهيرية العربية الليبية (المرتبة ٨٨) والجمهورية العربية السورية (المرتبة ٩٤) - لا زالوا متأخرين وراء الإقتصادات العالمية من ناحية التنافسية الوطنية (راجع المرفق ٢).

٦.١ البيئة المؤاتية لتنمية المؤسسات المستدامة

٣٠. يشكّل مناخ الأعمال المؤاتي والبيئة القانونية الفاعلة الشروط الضرورية لتعزيز تطوير القطاع الخاص واستحداث الوظائف الضرورية لليد العاملة التي تشهد نمواً سريعاً في المنطقة العربية. وعموماً تطوّرت الاستراتيجيات الآيلة إلى تحسين بيئة الأعمال في المنطقة من نهج مرتكزة على السياسات الصناعية نحو قطاعات محددة واستراتيجيات إصلاح أوسع تهدف إلى تحسين المؤسسات والإجراءات التي تدخل في كافة مجالات أنشطة المؤسسات.

٣١. ولا زالت الإصلاحات المنجزة محدودة بعدد من الدول في المنطقة وربما تحتاج على التعميم. مثلاً، أجرت منظمة العمل الدولي عدداً من عمليات التقييم لبيئة الأعمال للمؤسسات الصغيرة في لبنان والمملكة العربية السعودية والجمهورية العربية السورية. وركزت التحديات الرئيسية البارزة في لبنان على صعوبة إجراءات الدخول والخروج إلى مجال الأعمال والتعقيدات في الشؤون الضريبية والخاصة بالجمارك، فضلاً عن العملية الطويلة والمعقدة لإنفاذ العقود وفض النزاعات. إن المشاكل المرتبطة بنظام الضمان الاجتماعي غير الفاعل، إضافة إلى برامج التدريب غير المناسبة والمكلفة، والثغرات في تقديم المعلومات للمؤسسات والتشبيك، والصعوبات المرتبطة بالوصول إلى التمويل، أيضاً قد تم الإشارة إليها في الدراسة.

٣٢. وبالنسبة إلى المملكة العربية السعودية، تمت الإشارة إلى مشاكل في إنفاذ العقود وآليات فض النزاعات من بين الأمور المعقدة والمكلفة والتي تستغرق وقتاً. وفي الجمهورية العربية السورية، تبرز مجموعة من المسائل المرتبطة بتأسيس الشركة وحجم الأوراق المطلوبة والضوابط

المتاحة. وعلى الأرجح فإن ذلك يتحقق عبر التركيز على مجموعة واسعة من الشروط الأساسية، بما في ذلك التعليم الأساسي، والقابلية للاستخدام والمهارات التقنية والصحة ومعالجة مكامن الضعف البنيوية، عوضاً عن إيلاء الأولوية لتطوير معايير تنظيمية للأعمال.

• وبالنسبة إلى الدول ذات الدخل المتوسط، (مثل مصر والجماهيرية العربية الليبية والمغرب)، فعلى الأرجح أن العوامل التنافسية الكبيرة تتضمن تحسين قدرات التسويق والإدارة لدى المؤسسات وفعالية التعليم ما بعد الثانوي والمهارات المهنية وتوسيع قاعدة التصدير وتحسين جودة البنى التحتية للاتصالات وتوسيع استخدام الإنترنت.

• وبالنسبة إلى الدول ذات الدخل المرتفع (مثل قطر والإمارات العربية المتحدة والبحرين)، سيكتسب تعزيز القدرات الابتكارية وجذب المواطنين إلى الريادة أهمية قصوى. فالتنافسية الوطنية تتأثر إلى حد كبير بعوامل مثل جودة إدارة الشركات ومدى الأعباء البيروقراطية وجودة اليد العاملة ومرونتها مع إمكانية نقل المهارات عبر الوظائف والصناعات وتحسين الأسواق المالية مما يؤدي إلى تخفيف الحواجز أمام الاستثمار الأجنبي، ذلك إلى جانب حجم تطوير المجموعات.

٢٨. ويبدو جلياً أن هذا عرض بلاغي لعمليات معقدة ومتنوعة. إلا أنه يظهر أن مستوى التنمية على الأرجح سيؤثر على العوامل التي تمثل القيود الأكثر أهمية ومن هنا الحاجة إلى تطوير في السياسات الخاصة بالحالات، عوضاً عن الاتكال على نقل السياسات من دول أخرى وحسب. إضافة إلى ذلك، لا بد من الإقرار بأن هذه الفئات لا تستثني بعضها البعض وأن القيود ستتأرجح وغالباً ما تتداخل بين القطاعات والمناطق المختلفة²⁰.

٢٩. وفقاً لتقرير التنافسية العالمية للعامين ٢٠٠٩-٢٠١٠، يبدو أن منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا عموماً متأثرة بنسبة أقل بالأزمة الاقتصادية العالمية، بالمقارنة مع الاقتصادات الناشئة الأخرى. وباستثناء الكويت والمملكة العربية السعودية، فإن كافة دول المنطقة تتوقع معدلات نمو ايجابية في عام ٢٠٠٩. وفي ما يختص بالتنافسية الوطنية، لا زالت هناك فروقات كبيرة بين الدول. ففي العديد من الدول المصدرة للطاقة، ولدت الأرباح الناشئة عن وفرة النفط موجة من الإصلاحات الهادفة إلى تحسين التنافسية. ونتيجة لذلك، فإن البعض من أكثر الناجحين

20 راجع بنك التنمية الإسلامي: تقرير الإنتاجية، بنك التنمية الإسلامي: نمو الإنتاجية في الدول الأعضاء في بنك التنمية الإسلامي (مايو ٢٠٠٧) لتقييم مفصل للإنتاجية على المستوى القطري.

الحكومية والصعوبة في الوصول إلى التمويل والاحتكار من قبل المؤسسات الكبرى²¹.

٣٣. إن بيئة الأعمال المستدامة مهمة لضمان مجتمعات ديناميكية وشمولية. فالبيئة الممكّنة للمؤسسات المستدامة تتسم بالأنظمة المناسبة والحد الأدنى من الإجراءات البيروقراطية والمعاملات المطلوبة والبنى التحتية الجيدة وسيادة القانون والضمانات الفاعلة لحقوق الملكية وغياب الفساد، وما إلى ذلك. ويشجع ذلك الاستثمار ويعزز مستويات أعلى من النمو عبر إنشاء المحفزات لتشكيل المؤسسات على أنواعها - الصغيرة والكبرى - والتعاونيات (المرفق ٤، سياسات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: حالة تونس).

٣٤. غالباً ما تشكل إصلاحات السياسات في بيئة الأعمال شرطاً أساسياً للتدخل الناجح باستخدام أنواع أخرى من الدعم على مستوى المؤسسات، مثل خدمات الائتمان أو الأعمال. وبالمقارنة مع الدعم المباشر على مستوى المؤسسة، يمكن لإصلاح السياسات أن يشكل وسيلة فاعلة من ناحية الكلفة لتحقيق الأثر الملحوظ على بلوغ عدد كبير من المؤسسات. وإن قرارات الاستثمار - بما في ذلك الاستثمار ضمن المنطقة من قبل الدول الثرية بالموارد - هي رهن إلى حد كبير ببيئة الأعمال لمختلف الدول.

٣٥. ليس هناك من حل واحد يناسب كافة الحالات لدعم البيئة الممكّنة للأعمال. مثلاً، إن بيئة السياسات للمؤسسات الصغيرة هي مجموعة فرعية من السياسات الأوسع نطاقاً أو البيئة الممكّنة للقطاع الخاص ككل. وعموماً، فإن بيئة السياسات الجيدة لتنمية القطاع الخاص على نطاق واسع أمر جيد أيضاً للمؤسسات الصغيرة ولكن هناك بعض النواحي لبيئة الأعمال ذات الارتباط الخاص بالمؤسسات الصغيرة.

٣٦. إن المسح السنوي لـ Doing Business²² الذي تجريه مؤسسة التمويل الدولية والبنك الدولي يقيس التدابير

التنظيمية التي تؤثر على المراحل العشر في دورة حياة المؤسسة: تأسيس المؤسسة، معالجة مسألة الرخص، استخدام العمال، تسجيل الملكية، الحصول على ائتمان، حماية المستثمرين، دفع الضرائب، التجارة عبر الحدود، تنفيذ العقود وإغلاق المؤسسة. وتستخدم المؤشرات لتحليل النتائج الاقتصادية والإصلاحات التي نجحت ومعرفة متى كان ذلك ولماذا. وفي تقرير عام ٢٠١٠، يُشار إلى أن الحكومات في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تقوم بالإصلاح بوتيرة مماثلة لتلك في أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى (١٧ من أصل ١٩ اقتصاد تم إصلاحه في ٢٠٠٨-٢٠٠٩). وكانت مصر، الأردن والإمارات العربية المتحدة من بين المصلحين الأكثر نشاطاً. وفي السنوات الأخيرة، قامت الاقتصادات في المنطقة بتعزيز ممارسات الإصلاح، نقلاً عن بعضها البعض. وقد خفضت ٨ من اقتصادات المنطقة أو ألغت الحد الأدنى من رأس المال المطلوب منذ عام ٢٠٠٥. وكان ٥ من أصل هذه الدول الـ ٨ لديه أعلى مستويات رأس المال المطلوب في العالم وصولاً حتى ١٢٠,٠٠٠ دولار أميركي في المملكة السعودية حتى عام ٢٠٠٧. وتشغل مصر، الأردن، المغرب، المملكة العربية السعودية، تونس، المملكة العربية المتحدة واليمن جميعها نافذة خدمات موحدة لتأسيس المؤسسة. وتم في عامي ٢٠٠٨-٢٠٠٩ تكثيف الإصلاحات في مجالات أخرى وتبسيط العمليات للحصول على رخص البناء، للتجارة عبر الحدود ولإنفاذ العقود عبر المحاكم (راجع المرفق ٣).

21 نشرت منظمة العمل الدولية تقريراً عام ٢٠٠٦ بعنوان: «إنشاء بيئة ممكنة لتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم في المملكة العربية السعودية»، لنيل غوهير. دراسة لمنظمة العمل الدولية عام ٢٠٠٩: «إصلاح بيئة الأعمال للمؤسسات الصغيرة في سوريا: التحديات والتوصيات» لنيل غوير وسمير سيفان. منظمة العمل الدولية، مشروع تقرير عام ٢٠٠٦: «تحسين بيئة الأعمال لتنمية المؤسسات الصغرى والصغيرة في لبنان»، لفادي عسراوي ونيل غوهير.

22 إن منهجية Doing Business حدودها. فهناك مجالات أخرى مهمة للأعمال - مثل قرب البلد من الأسواق الكبيرة وجود خدمات البنى التحتية (غير تلك المرتبطة بالتجارة عبر الحدود) وأمن الملكية من السرقة والنهب، والشفافية في عمليات الإشتراء الحكومية، وشروط الاقتصاد الكلي أو القوة الكامنة للمؤسسات - غير مدروسة مباشرة من قبل Doing Business. ولجعل البيانات قابلة للمقارنة بين الدول، تشير المؤشرات إلى نوع محدد من الأعمال - عموماً شركة محدودة المسؤولية تعمل في أكبر مدينة للأعمال، فهي لا تمثل غالبية الشركات في معظم

الدول، خاصة في الدول ذات الدخل المنخفض. والأهم هو أن "مؤشر استخدام العمال" - وهو أحد المؤشرات العشرة المستخدمة لحساب المؤشر ككل - فيه ثغرات كبيرة ويمكن أن يُستخدم كمكافأة الدول على عجزها في تعزيز حقوق العمال أو حمايتهم ولا يقر بالشكل المناسب بمنافع تنظيم سوق العمل. ولزبد من التفاصيل حول مؤشر استخدام العمال راجع منظمة العمل الدولية: مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، الدورة ٣٠٠ (دورة نوفمبر ٢٠٠١):

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---elconf/documents/meetingdocument/wcms_085125.pdf

للمؤسسات وإدارتها. هذه القيود - ومعظمها بارز إلى حد كبير في المنطقة - قد تتضمن الافتقار إلى الدعم الثقافي، والتعليم والتدريب الضعيفين، وتردي خدمات دعم الأعمال، وغياب الأنظمة التي ترضى المساواة بين الجنسين والوصول المحدود لبرامج تعزيز التمويل المحلية.

عمان: برنامج العمل للحساب الخاص والتنمية الوطنية المستقلة (SANAD)

تم إطلاق هذا البرنامج عام ٢٠٠١ بهدف تحفيز المبادرة الذاتية وتوفير فرص العمل ليد العاملة العمانية، لاسيما الشباب، وتوسيع القطاع الخاص وتعزيز خطة التعمين/العمنة (لتوفير الوظائف للمواطنين العمانيين) وتعزيز التنمية المستدامة.

ويهدف برنامج SANAD إلى نشر ثقافة الريادة والعمل للحساب الخاص بين المواطنين العمانيين عبر تقديم الدعم المالي، والتدريب على المبادرة الذاتية ومتابعة المشاريع. وتُمنح القروض عبر بنك التنمية العماني وصولاً إلى حد أقصى يبلغ ٥,٠٠٠ ريال عماني بمعدل فائدة ٢٪ يُدفع مقابل هذه الخدمة المقدمة من المصرف. وتبدأ عملية التسديد بعد عام على التشغيل ويجدر أن تُستكمل على فترة ٦ سنوات. ومن المعايير الرئيسية للمصادقة على تمويل مشروع أن يكون معدل التعمين ١٠٠٪. ويتم التدريب على المهارات من قبل مراكز التدريب المهني و/أو معاهد التدريب الخاصة. وأيضاً يتم تقديم خدمات الإرشاد والمشورة إلى المستفيدين من البرنامج. ويتم تقديم كافة الخدمات مجاناً إلى العمانيين اللذين تتراوح أعمارهم بين ١٨ و ٤٠ عاماً، والعاطلين عن العمل. وفي السنوات الخمس الأولى من البرنامج (٢٠٠٢-٢٠٠٧)، تم استحداث أكثر من ١٧,٠٠٠ وظيفة وحصل ٨,٠٠٠ ريادي على المساعدة لإطلاق مشاريعهم الخاصة مع معدل تسديد للقروض يتراوح بين ٧٠ إلى ٨٠٪ وتم تدريب أكثر من ٣,٠٠٠ رجل وامرأة على المهارات التقنية.

٢٩. وإن الشباب وخاصة النساء، في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، لديهم دوراً كبيراً يلعبونه في التنمية الاقتصادية واستحداث الوظائف. ومنذ السبعينات، إزدادت معدلات مشاركة المرأة، في سن ١٥ إلى ٢٩ عاماً، في اليد العاملة من ٢٣ إلى ٣٢٪. ومن كافة الفئات العمرية، فإن مشاركة المرأة في القوى العاملة قد ازدادت من ٢٢٪ في ١٩٦٠ إلى تقريباً ٢٥٪ في ١٩٨٠، و ٢٧٪ في التسعينات و ٣٢٪ عام ٢٠٠٠. فضلاً عن ذلك، من المتوقع أن تبلغ مشاركة المرأة ٤٣٪ في العام ٢٠٢٠ (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية العربية، ٢٠٠٥). وفي دول عديدة، إن مشاركة المرأة في التعليم العالي مرتفعة؛ وفي بعض دول المنطقة فإن ٦٣٪ من طلاب الجامعات هم من النساء، إلا أنه يبدو بوضوح أن معظم هذا الاستثمار في الرأس المال البشري لا يُترجم في وظائف منتجة؛ فإن فرص العمل المتاحة للنساء الخريجات محدودة، وارتباط عالم العمل بجودة العديد من برامج الدراسة موضع شك

شهد الشرق الأوسط وشمال أفريقيا ٩ إصلاحات قد سهّلت إنشاء المؤسسة

قامت مصر والإمارات العربية المتحدة بإلغاء الرأس المال الأدنى المطلوب. وقامت الجمهورية العربية السورية بتخفيض المبلغ بأكثر من ٤٠ ضعف دخل الفرد إلى حوالي ١٠ أضعاف دخل الفرد - ولا زال هذا من أعلى المستويات في العالم. كما أنها نشرت استمارات التسجيل على الانترنت. إلا أن رسوم النشر والتأسيس المرتفعة قد أدت إلى مضاعفة مجموع الكلفة. واستبدلت الأردن النافذات المتعددة بنافذة خدمات موحدة مع تعبئة الوثائق في عملية واحدة. وألغى لبنان المتطلبات التي تفرض على سجلات الشركة أن تُختم في السجل التجاري ولكنه قام بعكس الإصلاحات السابقة من ناحية المزج بين الضريبة وتسجيل الشركة. وقامت سلطنة عمان بتبسيط التحقق من الاسم ودفع الرسوم في سجل الشركات. وجمعت المملكة العربية السعودية كافة إجراءات التسجيل للشركات المحدودة المسؤولية المحلية. ورفع اليمن شرط الحصول على شهادة حساب مصرفي لتسجيل الشركة. أما السلطات في الأراضي الفلسطينية المحتلة فقد صعبت إنشاء المؤسسة عبر زيادة الحد الأدنى المطلوب من رأس المال ٥ أضعاف.

المصدر: البنك الدولي، Doing Business 2010.

٢. الريادة/المبادرة الذاتية: رفع طاقات المرأة والشباب

٣٧. تلعب الريادة دوراً أساسياً في تحريك التنمية الاقتصادية واستحداث الوظائف. وإن دول المنطقة لديها توجهات مختلفة من ناحية ما قد يُسمى بثقافة الريادة. مثلاً، في دول مجلس التعاون الخليجي، لا زال الاستخدام في القطاع العام يشكل فرصة الحياة المهنية الرئيسية التي يصبو إليها الرجال والنساء في سوق العمل وبين الخريجين الجدد ويمكن لذلك أن يشكل تحدياً أمام تعزيز الاهتمام في العمل للحساب الخاص والريادة. إلا أن عدداً من الحكومات قد قرّر مواجهة هذا التحدي الكامن في تعزيز الريادة. فقد قامت الجمهورية العربية السورية وعمان والعراق واليمن ومصر والسلطة الفلسطينية مؤخراً بالاعتراف بأهمية تعزيز العمل للحساب الخاص بين الشباب، وشرعت هذه الدول بإدخال وتنفيذ برامج التربية على الريادة في أنظمة التعليم المهني والتقني.

٣٨. ويمكن للريادة بين النساء والشباب أن تشكل السبيل للخروج من الفقر عبر استحداث الوظائف والنمو الاقتصادي والاندماج الاجتماعي. إلا أن النساء والشباب يواجهون قيوداً محددة وعراقيل تحول دون إنشائهم

٤١. وفي المنطقة العربية، فإن عدداً متزايداً من النساء قد شرعن في أنشطة ريادية في السنوات الأخيرة. إلا أن هؤلاء النساء يواجهن مجموعة من التحديات في الأعمال، إضافة إلى القيود المرتكزة على النوع الاجتماعي (الإفتقار إلى الوصول إلى الموارد المنتجة، فضلاً عن القيود على الحركة). ففي حين أن عدداً متزايداً من النساء يبرزن كرياديات، إن توقعات المجتمع ونظراته تتغير أيضاً. ولا بد من إنجاز المزيد لإطلاق طاقات المرأة في مجال الأعمال كمساهم في التنمية الاقتصادية في المنطقة.

٤٢. وبشكل تمكين المرأة عبر زيادة قدرتها على التفاوض وقدرتها على صنع القرار وتمثيلها جزءاً أساسياً من بيئة السياسات الأوسع نطاقاً لتنمية المؤسسات المستدامة. ولا يستدعي التمكين القانوني للمرأة تغييراً في الإطار القانوني وحسب، بل يستوجب أيضاً تغييراً في البنى الاجتماعية.

٤٣. وتشكل ثقافة الريادة أساساً متيناً لتعزيز المؤسسات المستدامة، لكنها ليست كافية. فمن بين العوامل المهمة الأخرى، الوصول إلى الخدمات المالية الذي يعتبر أمراً أساسياً. ويتيح النظام المالي العامل بشكل صحيح محفزات لقطاع خاص نام وديناميكي.

٤٤. وفي المنطقة غالباً ما تحبّط طاقات الرياديين بسبب الافتقار إلى النفاذ إلى الخدمات المالية المناسبة. ويبرز هذا الأمر بالنسبة إلى الشباب والنساء الذين على الأرجح يواجهون عقبات قانونية واجتماعية وثقافية في الحصول على الائتمان. وإن تسهيل وصول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بما في ذلك التعاونيات والمؤسسات المنشأة حديثاً إلى التمويل – الائتمان، التمويل التاجيري، صناديق رأسمال المخاطر، إلخ...، يتيح الظروف المؤاتية لعملية أكثر شمولية لتنمية المؤسسات (راجع المرفق ٥). وإن تطوير الأدوات الجديدة المرتكزة على مبادئ التمويل الإسلامي يشكل أمراً واعداً للغاية.

وان العديد من الخريجين (من النساء والرجال) قد يفتقرون إلى المهارات الرئيسية ليتمكنوا من الحصول على وظيفة.

٤٥. ولا زالت ملكية المرأة للمؤسسات وتمثيلها بين العمال بدوام كامل وفي المناصب العليا محدود. وتُظهر المسوحات التي شملت المؤسسات مؤخراً أن الدول العربية التي تتوافر بشأنها بيانات لديها أدنى مشاركة للمرأة في ملكية المؤسسات، إذ تبلغ النسبة ١٧,٩٪ (راجع الجدول أدناه). فما من دولة عربية لديها حصة أكبر من المعدل العالمي الذي يبلغ ٢٩,٢٪. فالمغرب هي الدولة العربية الوحيدة التي لديها حصة من النساء العاملات بدوام كامل أعلى من المعدل العالمي الذي يبلغ ٢٧,٤٪ حيث يبلغ المعدل ٤٠٪، في حين أن الجمهورية العربية السورية لديها المستوى الأدنى الذي يبلغ ٣,٢٪ ويأتي المعدل الإقليمي بمستوى ١٦,٢٪. أما بالنسبة إلى حصة المرأة في المناصب العليا، فإن المعدل الإقليمي يبلغ ٥,٩٪ وهو أقل بثلثين من المعدل العالمي الذي يبلغ ٩,١٪، مع الحصة الأعلى للمغرب حيث تبلغ ٨,٣٪، والأدنى لدى الجمهورية العربية السورية وتبلغ ٠,٤٪.

الجدول ٢: ملكية المرأة للمؤسسات وتمثيلها ضمن العمالة بدوام كامل وفي المناصب العليا

البلد	نسبة المؤسسات التي تشارك المرأة في ملكيتها	نسبة النساء العاملات بدوام كامل	نسبة النساء في المناصب العليا
الجزائر (٢٠٠٧)	15.03	21.47	5.74
مصر (٢٠٠٧)	20.89	14.74	1.28
الأردن (٢٠٠٦)	13.13	15.96	4.92
لبنان (٢٠٠٦)	27.88	24.36	..
موريتانيا (٢٠٠٦)	17.26	5.08	14
المغرب (٢٠٠٧)	13.12	39.99	8.31
سلطنة عمان (٢٠٠٣)	..	4.5	6.81
الجمهورية العربية السورية (٢٠٠٣)	..	3.24	0.42
الضفة الغربية وغزة (٢٠٠٦)	18	..	..
العالم	29.23	27.43	9.13
الدول العربية	17.90	16.17	5.93

المصدر: البنك الدولي، ٢٠٠٨ - مسح المؤسسات، متوافر على الإنترنت: <http://www.enterprisesurveys.org>

ملاحظة: البيانات لعامي ٢٠٠٦ و٢٠٠٧ تشمل التصنيع وحسب. إن النص والجدول أعلاه هم من الدراسة الغير منشورة للسيد م. عميرة في بيروت، ٢٠٠٨ - اليونسكو بعنوان:

Schooling and women's employability in the Arab States Region: A Regional Overview

٣. آثار الأزمة على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (SMEs)

٤٥. يبدو أن منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا متأثرة عموماً بشكل أقل بالأزمة الاقتصادية العالمية بالمقارنة مع المناطق الناشئة الأخرى.

٤٦. وبالنسبة إلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فإن التحديات البنوية السائدة ومكامن الضعف التي جرى تسليط الضوء عليها في هذه الوثيقة تشكل عبءاً أكبر من الذي أضفته الأزمة.

٤٧. فإن خسارة الوظائف التي جرى الترويج لها إلى حد كبير في المؤسسات الكبرى ربما شتت الانتباه عن الأثر الملحوظ للأزمة المالية والاقتصادية على الاستخدام في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والذي هو في ازدياد.

٤٨. وينشأ الأثر على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والعاملين فيها عن نتيجتين رئيسيتين للأزمة، لاسيما:

- الصعوبات المتزايدة في الوصول إلى الائتمان والخدمات المالية؛
- الطلب المنخفض على السلع والخدمات التي تقدمها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمرتبطة بالانخفاض في إجمالي الطلب والنشاط المتدني في سلاسل الإمداد العالمي.

٤٩. ويأتي توزيع هذه الآثار السلبية بشكل غير متوازن، ويختلف إلى حد كبير بين الدول وفي داخلها. فإن المناطق والأراضي التي تتكلى على بعض القطاعات الصناعية الرئيسية الراسخة في سلاسل الإمداد العالمي (مثلاً: صناعة السيارات، الموارد الطبيعية، الخ...) على الأرجح ستأثر إلى حد كبير.

٥٠. ونتيجة لهذه الآثار هناك ازدياد ملحوظ في إقفال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وإفلاسها مع تفاقم انعدام الأمان الوظيفي والضغط نحو انخفاض الأجور، فضلاً عن خسارة الوظائف. وعلى الأرجح سوف تزداد هذه النزعة مع تفاقم الأزمة وطالما أن مكامن الضعف البنوي لا تعالج بالشكل المناسب.

٥١. وفي حين أن وقع الأزمة سلبي، إلا أنه يمهد الطريق أمام فرص أعمال جديدة التي يمكن للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الاستفادة منها: (أ) - حيث أن المؤسسات الكبيرة تقوم بإعادة هيكلة عملياتها؛ (ب) - تقوم رزم التحفيز الاقتصادي الأوسع بتوفير فرص جديدة أو

موسعة (مثلاً رزم تحفيز البنى التحتية). وإضافة إلى هذه الفرص الجديدة للأعمال، فقد أظهرت التجربة أنه غالباً ما يحصل ازدياد في عدد أنشطة المؤسسات الصغرى والصغيرة (خاصة في الإقتصاد غير النظامي) نتيجة لتحوّل الناس إلى البطالة.

٥٢. وقد طوّرت منظمة العمل الدولية استجابة للأزمة بخمس نقاط لمساعدة المؤسسات الصغرى والصغيرة والمتوسطة على مواجهة الأزمة، ولدعم العمال عاطلين عن العمل، بما في ذلك المهاجرين، في تعزيز العمل للحساب الخاص²³:

- تقييم سريع لبيئة المؤسسات سيؤدي إلى وضع الأصعب على المجالات التي فيها مشاكل
- إسداء النصح لصانعي السياسات حول نفاذ المؤسسات إلى التمويل
- إسداء النصح لصانعي السياسات حول برامج الشراء العام
- إسداء النصح وتوفير التدريب بشأن خدمات تنمية الأعمال
- إسداء النصح وتوفير التدريب بشأن تعزيز جمعيات المؤسسات الصغيرة التي يمكن أن تشكل آلية دعم قيّمة للأعمال خلال الأزمة. ويتيح ذلك للأعضاء تشاطر الأفكار والمعرفة وتقديم المعلومات حول السياسات والبرامج الجديدة والعمل على المناصرة باسم الأعضاء لدى الحكومات.

٤. ملاحظات ختامية

٥٣. انطلاقاً من التنوع الكبير في المنطقة، ليس هناك من حلول عامة للتحدي الأساسي الكامن في استحداث الوظائف عبر تنمية المؤسسات المستدامة. إلا أن هناك بعض التوجهات المشتركة التي يمكن أن تكون موضع تركيز في خطط العمل على المستوى القطري:

- يستوجب تعزيز نمو الوظائف واستدامتها إصلاحات هيكلية للتنوع في القطاع الخاص. والأهم هي التحسينات في بيئة/مناخ الاستثمار وفتح الاقتصادات على تجارة أوسع وتحسين الحوكمة. وقد تم تقديم التوجيهات الواضحة حول الشروط المناسبة لبيئة مؤاتية لمؤسسات مستدامة عبر خلاصات مؤتمر العمل الدولي بشأن تعزيز المؤسسات المستدامة. وقد أثبتت منظمة العمل الدولية عن خبرتها في دعم إصلاح بيئة المؤسسات عبر

23 منظمة العمل الدولية. Micro, Small and Medium-sized Enterprises and the Global Economic Crisis: Impacts and Policy Responses (جنيف، ٢٠٠٩)

٥. أسئلة للنقاش

١. ما هي أفضل استراتيجيات لتعزيز الريادة بين النساء والشباب؟
٢. ما هي القيود في بيئة الأعمال في المنطقة، خاصة من منظور المؤسسات الصغيرة؟
٣. كيف يمكن للهيئات الثلاثة المكونة لمنظمة العمل الدولية أن تشارك بشكل أفضل في السياسة والممارسة من ناحية المبادئ المسؤولة على مستوى المؤسسة لتنمية المؤسسات المستدامة؟
٤. ما هي بعض التدابير التي يجدر بالحكومات اتخاذها لدعم تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وضمان استدامتها في المنطقة على ضوء الأزمة المالية؟

رزم ترويجية وتدريبية ومناصرة في السياسات ودعم بناء القدرات لمختلف الهيئات الثلاثة المكونة لمنظمة العمل الدولية وصانعي السياسات (راجع المرفق ٥).

- تعزيز الممارسات المسؤولة على مستوى المؤسسة لرفع الإنتاجية والتنافسية بالارتكاز على العمل اللائق. تشكل خلاصات مؤتمر العمل الدولي المشار إليها أعلاه توجيهاً بشأن ما يشكل عملاً لائقاً على مستوى المؤسسة، فضلاً عن مجموعة أدوات موجودة لتعزيز السياسات والممارسات الجيدة في مكان العمل، على أساس الحوار الاجتماعي والاحترام الكامل للمبادئ الأساسية والحقوق في العمل ومعايير العمل الدولية وتعزيز العلاقات الجيدة بين العمال والإدارة.
- تعزيز التعاون والتكامل والنمو الأكثر شمولية والأوسع نطاقاً لا سيما على الصعيد الإقليمي. وتلعب الهيئات الثلاثة المكونة لمنظمة العمل الدولية دوراً في تعزيز التحالفات على مستوى المنطقة (والمنطقة الفرعية) وتشاطر المعلومات وتقديم الخدمات والتمثيل وحوار السياسات ومنابر المناصرة.
- إستحداث فرص العمل خاصة للنساء والشباب اللذين يفتقدون إلى سوق العمل بوتيرة متزايدة. ويشكل تعزيز الريادة مفتاحاً رئيسياً. ففي بعض الدول، تحتاج ثقافة الريادة إلى تعزيز وإن لمنظمة العمل الدولية الأدوات التي تتيح دعم ذلك. ويمكن استخدام رزم تنمية المؤسسات - خاصة للنساء - لدعم إنشاء المؤسسات الصغيرة، وإن لدية منظمة العمل الدولية رزماً تدريبية لهذا الغرض أيضاً (راجع المرفق ٥).

الملاحق

الملحق ١: لمحة عن الخلاصات

لجنة المؤسسات المستدامة، مؤتمر العمل الدولي، ٢٠٠٧

شروط البيئة المؤاتية للمؤسسات المستدامة

١. السلام والاستقرار السياسي

٢. الحكم الرشيد

٣. الحوار الاجتماعي

٤. احترام حقوق الإنسان العالمية

٥. ثقافة الريادة

٦. سياسة سليمة ومستقرة للاقتصاد الكلي

٧. التجارة والتكامل الاقتصادي المستدام

٨. بيئة قانونية وتنظيمية مميّنة

٩. سيادة القانون وضمان حقوق الملكية

١٠. المنافسة العادلة

١١. النفاذ إلى الخدمات المالية

١٢. البنى التحتية المادية

١٣. تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

١٤. التعليم والتدريب والتعلّم مدى الحياة

١٥. العدالة الاجتماعية والاندماج الاجتماعي

١٦. الحماية الاجتماعية المناسبة

١٧. المعاملة المسؤولة للبيئة

دور الحكومة في تعزيز المؤسسات المستدامة

١. تيسير الحوار الاجتماعي والمشاركة فيه

٢. إنفاذ قانون العمل عبر إدارة فاعلة للعمل، بما في ذلك
تفتيش العمل

٣. تشجيع المفهوم الطوعي للمسؤولية الاجتماعية للشركات

٤. تعزيز الإشتراء العمومي المسؤول اجتماعياً وبيئياً
والإقراض والإستثمار

٥. تعزيز القطاعات وسلسلات القيمة

٦. المرونة والحماية لإدارة التغيير

٧. البرامج المستهدفة

٨. الأبحاث والابتكار

٩. النفاذ إلى المعلومات وخدمات الأعمال والخدمات المالية

١٠. التنسيق والتماسك في السياسات

١١. السياسات الدولية

١٢. أنماط الإنتاج والاستهلاك

١٣. دعم تنمية المهارات

مبادئ على مستوى المؤسسة لمؤسسات مستدامة

١. الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية الجيدة

٢. تنمية الموارد البشرية

٣. شروط العمل

٤. الانتاجية والأجور وتشاطر المنافع

٥. المسؤولية الاجتماعية للشركات

٦. حوكمة الشركات

دور الشركاء الاجتماعيين في تعزيز المؤسسات المستدامة

١. المناصرة

٢. التمثيل

٣. الخدمات

٤. تنفيذ السياسات والمعايير

الملحق ٢: تصنيف مؤشر التنافسية العالمي لعامي ٢٠٠٩-٢٠١٠ والمقارنات لعامي ٢٠٠٨-٢٠٠٩

35	4.53	39	الكويت
36	4.50	40	تونس
38	4.49	41	سلطنة عمان
41	4.48	42	بورتوريكو
43	4.40	43	البرتغال
47	4.35	44	باربيدوس
45	4.34	45	جنوب أفريقيا
53	4.33	46	بولندا
46	4.31	47	جمهورية سلوفاكيا
49	4.31	48	إيطاليا
50	4.30	49	الهند
48	4.30	50	الأردن
69	4.30	51	أذربايجان
52	4.30	52	مالطا
44	4.30	53	ليتوانيا
55	4.26	54	إندونيسيا
59	4.25	55	كوستاريكا
64	4.23	56	البرازيل
57	4.22	57	جزر موريسوس
62	4.22	58	المجر
58	4.21	59	باناما
60	4.19	60	المكسيك
63	4.16	61	تركيا
65	4.16	62	الجبل الأسود
51	4.15	63	الإتحاد الروسي
68	4.11	64	رومانيا
75	4.10	65	اليوروغواي
56	4.08	66	بوتسوانا
66	4.08	67	كازاخستان
54	4.06	68	لاتفيا

البلد/الإقتصاد	المرتبة	السجل	المرتبة×
سويسرا	1	5.60	2
الولايات المتحدة	2	5.59	1
سنغافورة	3	5.55	5
السويد	4	5.51	4
الدنمارك	5	5.46	3
فنلندا	6	5.43	6
ألمانيا	7	5.37	7
اليابان	8	5.37	9
كندا	9	5.33	10
هولندا	10	5.32	8
SAR هونغ كونغ	11	5.22	11
تايوان، الصين	12	5.20	17
المملكة المتحدة	13	5.19	12
النرويج	14	5.17	15
أستراليا	15	5.15	18
فرنسا	16	5.13	16
النمسا	17	5.13	14
بلجيكا	18	5.09	19
جمهورية كوريا	19	5.00	13
نيوزيلندا	20	4.98	24
لوكسمبورغ	21	4.96	25
قطر	22	4.95	26
الإمارات العربية المتحدة	23	4.92	31
ماليزيا	24	4.87	21
إيرلندا	25	4.84	22
إيسلندا	26	4.80	20
إسرائيل	27	4.80	23
المملكة العربية السعودية	28	4.75	27
الصين	29	4.74	30
تشلي	30	4.70	28
الجمهورية التشيكية	31	4.67	33
بروناي دارالسلام	32	4.64	39
إسبانيا	33	4.59	29
قبرص	34	4.57	40
إستونيا	35	4.56	32
تايلاند	36	4.56	34
سلوفينيا	37	4.55	42
البحرين	38	4.54	37

٢٤ المنتدى الإقتصادي العالمي: تقرير التنافسية العالمي لعامي ٢٠٠٩ و ٢٠١٠،
جنيف، ٢٠٠٩

الملحق ٢: تصنيف مؤشر التنافسية العالمي لعامي ٢٠٠٩-٢٠١٠ والمقارنات لعامي ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (تابع)

114	3.50	111	الكاميرون
112	3.50	112	زامبيا
105	3.48	113	فينيذولا
102	3.45	114	غانا
120	3.44	115	نيكاراوا
110	3.43	116	ساحل العاج
117	3.43	117	منغوليا
121	3.43	118	أثيوبيا
119	3.42	119	مالاوي
118	3.42	120	بوليفيا
125	3.42	121	مدغشقر
116	3.38	122	تادجيكستان
122	3.36	123	جمهورية كيرغيزستان
124	3.35	124	باراغواي
126	3.34	125	النيجال
129	3.26	126	تيمور الشرقية
131	3.25	127	موريتانيا
127	3.23	128	بوركينافاسو
130	3.22	129	موزامبيق
117	3.22	130	مالي
134	2.87	131	التشاد
133	2.77	132	زمبابوي
132	2.58	133	بوروندي

× إن مراتب ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩ تأتي على أساس ١٣٤ دولة. وهناك دولة واحدة كانت مشمولة في العام الماضي، دولة مولدوفا، ويجدر استثنائها هذا العام بسبب الإفتقار إلى البيانات.

البلد/الاقتصاد	المرتبة	السجل	المرتبة ×
كولومبيا	69	4.05	74
مصر	70	4.04	81
اليونان	71	4.04	67
كرواتيا	72	4.03	61
المغرب	73	4.03	73
ناميبيا	74	4.03	80
فيتنام	75	4.03	70
بلغاريا	76	4.02	76
السالفادور	77	4.02	79
البيرو	78	4.01	83
سريلانكا	79	4.01	77
غواتيمالا	80	3.96	84
غامبيا	81	3.96	87
أوكرانيا	82	3.95	72
الجزائر	83	3.95	99
مقدونيا، جمهورية يوغوسلافيا سابقا	84	3.95	89
الأرجنتين	85	3.91	88
ترينيداد وتوباغو	86	3.91	92
الفلبين	87	3.90	71
ليبيا	88	3.90	91
هوندوراس	89	3.86	82
جورجيا	90	3.81	90
جامايكا	91	3.81	86
السنگال	92	3.78	96
صربيا	93	3.77	85
سوريا	94	3.76	78
جمهورية الدومينيكا	95	3.75	98
ألبانيا	96	3.72	108
أرمينيا	97	3.71	97
كينيا	98	3.67	93
نيجيريا	99	3.65	94
تانزانيا	100	3.59	113
باكستان	101	3.58	101
سورينام	102	3.57	103
بنين	103	3.56	106
غويانا	104	3.56	115
الإكوادور	105	3.56	104
بنغلادش	106	3.55	111
ليسوتو	107	3.54	123
أوغندا	108	3.53	128
البوسنة والهرسك	109	3.53	107
كامبوديا	110	3.51	108

الملحق ٣: تصنيف سهولة خوض مجال الأعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

التصنيف في ٢٠١٠	التصنيف في ٢٠٠٩	الاقتصاد	الإصلاحات
13	15	السعودية	2
20	18	البحرين	1
33	47	الإمارات العربية المتحدة	3
39	37	قطر	0
61	52	الكويت	2
65	60	عمان	2
69	73	تونس	2
99	103	اليمن	3
100	104	الأردن	6
106	116	مصر	4
108	101	لبنان	2
128	130	المغرب	1
136	134	الجزائر	4
139	137	الضفة الغربية وغزة	2
143	138	الجمهورية العربية السورية	1
153	150	العراق	0
154	149	السودان	2
162	153	القمر	0
163	157	دجيبوتي	1
166	161	موريتانيا	0

ملاحظة: يأتي تصنيف كافة الإقتصادات على أساس تاريخ يونيو ٢٠٠٩ وترد في الجداول القطرية. ويشكل التصنيف في مراتب من ناحية سهولة خوض مجال الأعمال معدلاً لمراتب الإقتصادات في المواضيع العشرة المشمولة في Doing Business ٢٠١٠. ويرد تصنيف العام الماضي في الأحرف المائلة. وقد تم تكييفها للأخذ بالتغيرات في المنهجية وتصويب البيانات وإضافة اقتصاديين جديدين. ولا يشمل عدد الإصلاحات على تلك التي تصعب الشروع في مشاريع الأعمال.

المصدر Doing Business ٢٠١٠، البنك الدولي.

الملحق ٤: سياسات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم: حالة تونس

الفترة ما بين ١٩٨٦ و٢٠٠٦:

١. عملية واسعة النطاق لإعادة هيكلة المؤسسات وخصخصتها مع مشاركة فاعلة للقطاع الخاص
٢. إصلاح الضرائب ممّا أدى إلى خفض ملحوظ في عدد الضرائب وحجمها
٣. ١٩٩١: قانون المنافسة، قانون أسعار المستهلك وقانون حماية المستهلك
٤. نظام تيسير موحّد لإنشاء المؤسسة وتميئتها؛ جمع كافة القوانين والأنظمة في قانون استثمار واحد مع أحكام محددة خاصة بالمؤسسات الصغرى والصغيرة:
 - منحة بقيمة ٧٠٪ من تكلفة الدراسات الأولية ودراسات الجدوى
 - مساهمة في رأسمال المؤسسة
 - الحكومة تتحمل حصة المستخدم من تغطية الضمان الاجتماعي
 - تساهم الحكومة بـ ٣٠٪ من تكلفة الأرض والموقع
 - إضافة إلى ما ذكر أعلاه، تحصل المؤسسات الصغرى على ٦٪ من تكلفة الاستثمار وعلى قرض قابل لإعادة التسديد على فترة ١١ سنة من دون فائدة
٥. إطلاق برنامج الرئيس الهادف إلى استحداث ٧٠,٠٠٠ مؤسسة صغيرة ومتوسطة خلال فترة ما بين ٢٠٠٤ و٢٠٠٩ (١,٤ مؤسسة لكل ١٠٠٠ مواطن، مقابل ٠,٨ خلال الفترة السابقة)
٦. إنشاء المجلس الوطني لتأسيس الشركات والمشاريع الابتكارية للخدمات الداعمة للأعمال
٧. توسيع مجال وصول نوافذ الخدمات الموحدة وإنشاء نافذة الخدمات الموحدة الافتراضية (لتأسيس الشركات عبر الانترنت بواسطة ربط مواقع الحكومة على الانترنت)
٨. تخفيض الحد الأدنى المطلوب إلى أقل من ١٠٠٠ دولار
٩. رفع ٧٠٪ من إجراءات تأسيس الشركة (الهدف: بلوغ ٩٠٪ بحلول عام ٢٠٠٩)
١٠. إيلاء اهتمام خاص بتعزيز المؤسسات التي تقدم الخدمات الداعمة للأعمال (BDS) في كافة أنحاء البلد في قطاعات اقتصادية إستراتيجية

الملحق ٥: بعض الأدلة والاستراتيجيات والأدوات الصادرة عن منظمة العمل الدولية لتنمية المؤسسات

برنامج إبدأ وحسن مشروعك (SIYB)

هذا برنامج للتدريب على الإدارة يركز على إنشاء المؤسسات الصغيرة وتحسينها كإستراتيجية لاستحداث مزيد من الوظائف ووظائف أفضل (ومن المنتجات المكتملة له، برنامج وسّع أعمالك EYB وهو يستهدف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي لديها طاقات للنمو). ويسعى هذا البرنامج إلى تمكين المنظمات المقدمة للخدمات الداعمة للأعمال BDS ولاسيما المنظمات النسائية، على إنشاء المؤسسات بفاعلية وباستقلالية والحصول على تدريب للتحسن. كما أنه يساعد الرياديين المحتملين والموجودين، من الرجال والنساء، على تأسيس مؤسسات مستدامة وزيادة استدامة ربحية المؤسسات القائمة واستحداث الوظائف ذات الجودة للآخرين في هذه العملية. وقد تم العمل على برنامج إبدأ وحسن مشروعك في الأردن وقطر والسودان وفي دول المغرب.

برنامج وسّع أعمالك (EYB)

هو رزمة دعم متكاملة لأصحاب ومدراء المؤسسات المركزة على النمو (GOEs). وهو يساعد الرياديين المركّزين على النمو على تطوير استراتيجيات لتنمية أعمالهم عبر تعزيز وظائف الأعمال الرئيسية - لاسيما الإدارة الإستراتيجية والتسويق الاستراتيجي وتنمية الموارد البشرية الاستراتيجية والإدارة المالية الاستراتيجية - وربط المؤسسات بالمزودين بالخدمات الضرورية لتحقيق النمو.

برنامج تعرف إلى عالم الأعمال (KAB)

إن معظم الناس في معظم الدول في المنطقة لديهم انحياز ثقافي لصالح القطاع العام والاستخدام في الشركات. ولتعزيز ثقافة الريادة، تقوم منظمة العمل الدولية بتعزيز التربية على الريادة في التعليم المهني والثانوي والتعليم العالي عبر نهج برنامج «تعرف إلى عالم الأعمال» الذي يعالج التحديات الكامنة في بطالة الشباب وهو يسعى إلى توعية الشباب على الفرص والتحديات الموجودة في الريادة والعمل للحساب الخاص. ويستخدم أداة برنامج «تعرف إلى عالم الأعمال» في عدد من الدول في المنطقة بما في ذلك عُمان والجمهورية العربية السورية واليمن والأراضي الفلسطينية المحتلة والعراق وفي دول المغرب.

١١. إنشاء مراكز الأعمال التي تقدّم المعلومات وتزوّد بالدعم التقني للرياديين الصغار الجدد

١٢. وضع نظام spin-off مع توفير الأموال الضرورية ذات الصلة

١٣. إنشاء مصرفين مكتملين متخصصين في الائتمان والائتمانات الصغرى للمؤسسات الصغرى والصغيرة والمتوسطة (MSMEs)

١٤. إطلاق وتنفيذ برامج واسعة النطاق لصالح المؤسسات الصغرى والصغيرة والمتوسطة (MSMEs) في مختلف المجالات مثل بناء القدرات وإعادة هيكلة المؤسسات وجودة المنتجات والتدريب المهني والتنافسية والمعلومات الاقتصادية، وجميعها مموّلة من الحكومة وصولاً حتى ٧٠٪ من التكاليف. وقد استفادت ٢٤٠٠ مؤسسة من هذه العملية في الفترة التجريبية. وقد شاركت مؤسسات الخدمات الداعمة للأعمال والمصارف وأصحاب المصالح الآخرين في هذه البرامج أيضاً

١٥. إنشاء فريق عمل متخصص، وحدة خبراء متقلبين يقدمون المساعدة تقنياً إلى المؤسسات الصغرى والصغيرة والمتوسطة الحجم في هذا المجال

١٦. إنشاء بوابة الاستثمار الوطنية التي تزوّد بمعلومات واسعة النطاق للرياديين الموجودين والمحتملين والمستثمرين الأجانب

١٧. إنشاء ٦ أقطاب تقنية بمشاركة الجامعات ومراكز الأبحاث والمعاهد التقنية ومعاهد الهندسة، لاسيما في مجال الطاقات الابتكارية والتكنولوجيا الحيوية والكيميائية والأدوية وتكنولوجيا المعلومات ووسائل الإعلام المتعددة والإلكترونيات والهندسة الميكانيكية والإعلام والأنسجة ومعالج الأغذية.

في الختام:

إن النتيجة الرئيسية لهذه الديناميكيات وفاعلية التدابير المتخذة وإنفاذ القوانين والرصد المستمر وتقديم البرامج الوطنية والمشاركة الواسعة للقطاع الخاص وكافة أصحاب المصالح المعنيين ومؤشرات الاقتصاد الوطني جميعها في ارتفاع. فهناك بيئة ممكنة فاعلة لتنمية قطاع معاصر لـ MSMEs. وتصنّف تقارير البنك الدولي من مثل التقرير السنوي Doing Business، وتقرير التنافسية للمنتدى الاقتصادي العالمي، تونس في مرتبة عالية في مجال التنمية الاقتصادية والاجتماعية بين الدول النامية، لاسيما بين الدول الإفريقية والعربية.

المصدر: ILO Sub-Regional Office For North Africa, Cairo

تقييم تأثير بيئة الأعمال على الاستخدام في المؤسسات الصغيرة - دليل للتقييم

يزوّد هذا الدليل بالتوجيه حول تقييم وقع التأثير الخارجي على الاستخدام في المؤسسات الصغيرة وهو يشمل ٣ مواضيع: تقييم المؤسسات الصغيرة والإستخدام فيها؛ تقييم السياسات والإطار القانوني والتنظيمي لتنمية المؤسسات الصغيرة، وتقييم الأسواق وبيئة الأعمال في المؤسسات الصغيرة.

توجيهات للتشريع التعاوني

تم نشر هذا الكتاب بالتعاون بين منظمة العمل الدولية ولجنة تعزيز وتطوير التعاونيات وهو يتضمن توجيهاً حول كيفية صياغة قانون تعاوني.

إنشاء بيئة ممكنة لتنمية المؤسسات الصغيرة المستدامة - دور تدريبية بين منظمة العمل الدولية/مركز التدريب الدولي في تورينو

إن هذه الدورة التدريبية تساهم في تحسين مهارات المشاركين في تحليل وتصميم وتنفيذ البرامج لإصلاح وتحسين بيئة الأعمال لتنمية المؤسسات الصغيرة.

قوانين العمل والقوانين المرتبطة بالعمل في المؤسسات الصغرى والصغيرة: نهج تنظيمية ابتكارية

تحدّد هذه الدراسة عدداً من النهج التنظيمية الابتكارية التي اعتمدها الدول في محاولة تحقيق هدف تنفيذ قوانين العمل والمرتبطة بالعمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، من دون أن يتسبّب ذلك بفرض تكلفة باهظة عليها.

تنمية المؤسسات الصغيرة - مقدمة لتحدي السياسات

يقدم هذا الكتيب إطار السياسات والإطار القانوني كعنصر تأثير خارجي مهم في قدرة المؤسسات الصغيرة على استحداث وظائف أكثر وأفضل. وهو يتوسّع ليشمل التوصية رقم ١٨٩ لمؤتمر العمل الدولي بعنوان «الشروط العامة لتعزيز استحداث الوظائف في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة».

دليل بناء القدرات لتنمية الريادة لدى النساء (WED)

هذا الدليل المُستخدَم في العراق والمملكة العربية السعودية والأراضي الفلسطينية المحتلة، من بين دول أخرى، يعزّز المشاركة الكاملة للمرأة في المبادرة الذاتية والتنمية الاقتصادية وييسّر توفير وظائف جديدة وأفضل من قبل النساء أصحاب المبادرة الذاتية.

النوع الاجتماعي والريادة سوياً (GET Ahead): انطلاقة المرأة إلى الأمام في المؤسسة

هذه الرزمة المستخدمة في العراق ولبنان والأراضي الفلسطينية المحتلة تزوّد بالمعلومات العملية حول إنتاج الدخل وأنشطة المؤسسة. وهي تمكّن الرياديات وذوي الدخل المنخفض من الانتقال من إنتاج الدخل الهامشي إلى تنمية الأعمال المربحة عبر تدريب تشاركي مركّز على الأفعال مع تسليط الضوء على مهارات الأعمال من منظور النوع الاجتماعي.

دليل بناء القدرات لجمعيات أصحاب الريادة من بين النساء (WEA)

يحرص هذا الدليل على التأكد من أن النساء ممثلات بفاعلية في جمعيات المؤسسات الصغيرة ويقوم بالتوعية على عدم المساواة بين المرأة والرجل الذي تعاني منه النساء أصحاب المبادرات الذاتية.

دليل بناء القدرات لتنمية الريادة لدى النساء (WED)

يهدف هذا الدليل إلى تحسين مهارات الموظّفين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودعم المؤسسات والمشاريع وتمكينها من تقديم خدمات أكثر فعالية. ويتضمن الدليل تعريفاً بمجموعة من الأدوات الداعمة والنهج التي قد تقيد الرياديات، بما في ذلك النساء ذوي الحاجات الخاصة. ويراعي دليل WED العديد من المسائل العملية التي تختبرها الرياديات لدى إنشاء المؤسسة وتسجيلها وتوسيعها. وهو ينظر في المشاكل الاستراتيجية التي تعرقل عمل المرأة في تنمية القطاع الخاص، مثل السياسات التمييزية والنفوذ غير المتساوي إلى الموارد.

